

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 17.06.2025 23:04:54
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 9 ОП ВО

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС**

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ и ФИНАНСОВ

(наименование структурного подразделения (института))

УТВЕРЖДЕНО

Директор СЗИУ РАНХиГС
А.Д. Хлутков

**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА
«Управление персоналом»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ
(ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ**

38.03.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки)

очная

(форма обучения)

Год набора – 2025

Санкт-Петербург, 2025 г.

Автор(ы)-составитель(и):

д.э.н., профессор кафедры социальных технологий Прихач А.Ю.

Заведующий кафедрой:

Заведующий кафедрой менеджмента, д.э.н., профессор Лабудин А.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы.....	4
2. Ключевые индикаторы сформированности компетенций.....	5
3. Шкала оценивания	
4. Оценочные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы.....	9
5. Методические материалы.....	18

1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы

При защите выпускной квалификационной работы:

При защите выпускной квалификационной работы выпускники должны продемонстрировать владение следующими профессиональными компетенциями:

ПКс-1 Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

ПКс-2 Способен анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений;

ПКс-3 Способен участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений;

ПКс-4 Способен осуществлять поэтапный контроль реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов и координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ;

ПКс-5 Способен документально оформлять решения в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений;

ПКс-6 Способен оценивать экономические и социальные условия осуществления управленческой деятельности, выявлять новые организационные возможности и формировать новые модели управления;

ПКс-7 Способен использовать навыки перспективного планирования при создании и развитии новых организаций (направлений деятельности, продуктов);

ПКс-8 Способен координировать деятельность персонала в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками;

ПКс-9 Способен подготовить организационные и распорядительные документы, необходимые для создания новых трудовых процессов.

При сдаче государственного экзамена:

УК ОС-1 Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции.

УК ОС-2 Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений.

УК ОС-3 Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе.

УК ОС-4 Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языках.

УК ОС-5 Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.

УК ОС-6 Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

УК ОС-7 Способен поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

УК ОС-8 Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.

УК ОС-9 Способен использовать основы экономических знаний для принятия

экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности.

УК ОС-10 Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.

УК ОС-11 Способен идентифицировать проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждении экстремисткой, в том числе террористической деятельности

ОПК ОС-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической и управленческой теории.

ОПК ОС-2 Способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов.

ОПК ОС-3 Способен находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и оценивать их последствия.

ОПК ОС-4 Способен демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов.

ОПК ОС-5 Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства

ОПК ОС-6 Способен осуществлять информационное и цифровое взаимодействие на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий

ПКО ОС-1 Способен использовать при осуществлении профессиональной деятельности современные методики маркетинга.

ПКО ОС-2 Способен оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации.

ПКО ОС-3 Способен применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами

ПКО ОС-4 Способен применять основные методы финансового менеджмента для обеспечения деятельности организации.

ПКО ОС-5 Способен осуществлять оценку конкурентных преимуществ организации при разработке и реализации стратегии организации

2. Ключевые индикаторы сформированности компетенций

Выпускная квалификационная работа

Код компетенции	Наименование компетенции	Ключевой индикатор
ПКс-1	Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Использует основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводит аудит человеческих ресурсов и осуществляет диагностику организационной культуры
ПКс-2	Способен анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями	Анализирует взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки

	компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	сбалансированных управленческих решений
ПКс-3	Способен участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	Участвует в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
ПКс-4	Способен осуществлять поэтапный контроль реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов и координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	Осуществляет поэтапный контроль реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов и координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ
ПКс-5	Способен документально оформлять решения в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	Документально оформляет решения в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
ПКс-6	Способен оценивать экономические и социальные условия осуществления управленческой деятельности, выявлять новые организационные возможности и формировать новые модели управления	Оценивает экономические и социальные условия осуществления управленческой деятельности, выявлять новые организационные возможности и формировать новые модели управления
ПКс-7	Способен использовать навыки перспективного планирования при создании и развитии новых организаций (направлений деятельности, продуктов)	Использует навыки перспективного планирования при создании и развитии новых организаций (направлений деятельности, продуктов)
ПКс-8	Способен координировать деятельность персонала в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками	Координирует деятельность персонала в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками
ПКс-9	Способен подготовить организационные и распорядительные документы, необходимые для создания новых трудовых процессов	Подготавливает организационные и распорядительные документы, необходимые для создания новых трудовых процессов

Государственный экзамен

Код компетенции	Наименование компетенции	Ключевой индикатор
УК ОС-1	Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	Формулирует собственную гражданскую и мировоззренческую позицию с опорой на системный анализ философских взглядов и исторических закономерностей, явлений и событий. Систематизирует информацию, полученную в целях решения поставленной задачи по результатам самостоятельного поиска по широкому кругу источников
УК ОС-2	Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	Представляет и защищает самостоятельно разработанный проект любого типа, исходя из действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации
УК ОС-3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	Обосновывает адекватность распределения ролей в рамках выполнения командной задачи и собственную ролевую позицию
УК ОС-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языках	Соблюдает требования к языку и форме общения, в том числе делового, в зависимости от коммуникативной задачи, решаемой на русском или иностранном языке
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Проявляет гибкость и корректность при взаимодействии с учетом этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий и психофизиологических особенностей. Демонстрирует знание психофизических особенностей развития лиц с психическими и (или) физическими недостатками для выстраивания своего поведения в социальной и профессиональной сфере
УК ОС-6	Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Обосновывает траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах самоменеджмента и самоорганизации (под поставленную задачу)
УК ОС-7	Способен поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	На основе самодиагностики физического состояния отбирает и реализует методы поддержания физического здоровья.

УК ОС-8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Демонстрирует знание основных алгоритмов поведения в целях предотвращения угроз безопасности жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
УК ОС-9	Способен использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности	Приводит экономическое обоснование принимаемых решений в различных сферах деятельности
УК ОС-10	Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Юридически грамотно квалифицирует действие/бездействие как коррупционное и определяет меры, направленные на противодействие коррупционному поведению
УК ОС-11	Способен идентифицировать проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждении экстремисткой, в том числе террористической деятельности	Определяет причины и условия, способствующие осуществлению экстремистской деятельности, в том числе террористической, и предлагает меры, направленные на их профилактику
ОПК ОС-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической и управленческой теории	Самостоятельно формулирует выводы на основе решения задач, требующих знаний экономической и управленческой теории
ОПК ОС-2	Способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов.	Находит и отбирает необходимую и достаточную информацию, релевантную поставленным задачам
ОПК ОС-3	Способен находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и оценивать их последствия	Выбирает методы принятия решений, адекватные поставленным задачам; оценивает последствия принятых решений и их социальную значимость
ОПК ОС-4	Способен демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	Выявляет в деятельности организаций современные технологии управления, формирующиеся в рамках прорывных направлений менеджмента
ОПК ОС-5	Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства	При решении управленческих задач выбирает и эффективно использует информационные технологии и программные средства

ОПК ОС-6	Способен осуществлять информационное и цифровое взаимодействие на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий	Осуществляет информационное и цифровое взаимодействие на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий
ПКо ОС-1	Способен использовать при осуществлении профессиональной деятельности современные методики маркетинга	Использует при осуществлении профессиональной деятельности современные методики маркетинга
ПКо ОС-2	Способен оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации	Оценивает и учитывает факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации
ПКо ОС-3	Способен применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	Применяет в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами
ПКо ОС-4	Способен применять основные методы финансового менеджмента для обеспечения деятельности организации	Применяет основные методы финансового менеджмента для обеспечения деятельности организации
ПКо ОС-5	Способен осуществлять оценку конкурентных преимуществ организации при разработке и реализации стратегии организации	Осуществляет оценку конкурентных преимуществ организации при разработке и реализации стратегии организации

3. Шкала оценивания

Шкала оценивания ВКР

Оценка результата защиты ВКР производится на закрытом заседании ГЭК. За основу принимаются следующие критерии, с учетом степени освоения компетенций

- актуальность темы;
- научно-практическое значение темы;
- качество выполнения работы;
- содержательность доклада и ответов на вопросы;
- наглядность представленных результатов исследования в форме слайдов.

Обобщенная оценка защиты ВКР определяется с учетом отзыва научного руководителя.

Традиционная шкала	Определение
Отлично	оценка выставляется студенту, являющемуся автором выпускной квалификационной работы, соответствующей всем предъявляемым требованиям, в том числе формальным, положительно оцененной рецензентом и научным руководителем. При этом во время защиты студент должен продемонстрировать: а) умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в

	<p>необходимых случаях - рекомендациями по совершенствованию деятельности исследуемого предмета исследования;</p> <p>б) ответить на вопросы научного руководителя, рецензента, членов</p>
Хорошо	<p>оценка выставляется студенту, являющемуся автором выпускной квалификационной работы, соответствующей всем предъявляемым требованиям. При этом во время защиты студент должен, при наличии отдельных недочетов, продемонстрировать:</p> <p>а) умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в необходимых случаях - рекомендациями по совершенствованию деятельности исследуемого предмета исследования;</p> <p>б) грамотно и корректно вести научную дискуссию.</p> <p>Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он недостаточно четко и полно ответил на вопросы научного руководителя, рецензента, членов экзаменационной комиссии.</p>
Удовлетворительно	<p>оценка выставляется студенту, являющемуся автором выпускной квалификационной работы, в целом соответствующей предъявляемым требованиям, если во время защиты студент:</p> <p>а) нечетко раскрыл актуальность темы исследования; не смог убедительно обосновать научную новизну своей работы; не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях - рекомендаций по совершенствованию деятельности исследуемого предмета исследования;</p> <p>б) не смог надлежащим образом ответить на вопросы научного руководителя, рецензента, членов экзаменационной комиссии.</p>
Неудовлетворительно	<p>оценка выставляется студенту, являющемуся автором выпускной квалификационной работы, не соответствующей предъявляемым требованиям. Неудовлетворительная оценка выставляется также, если во время защиты студент:</p> <p>а) не раскрыл актуальность темы исследования или не обосновал научную новизну своей работы, не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях - рекомендаций по совершенствованию деятельности исследуемого предмета исследования;</p> <p>б) не смог ответить на вопросы научного руководителя, рецензента, членов экзаменационной комиссии.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» также выставляется, если во время защиты у членов экзаменационной комиссии возникли обоснованные сомнения в том, что студент является автором представленной к защите выпускной квалификационной работы (не ориентируется в тексте работы; не может дать ответы на уточняющие вопросы, касающиеся сформулированных</p>

Шкала оценивания государственного экзамена:

От 80-100% правильных ответов – «отлично»

От 60-79% правильных ответов – «хорошо»

От 40-59% правильных ответов – «удовлетворительно»

4.Оценочные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

Общая характеристика выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа на степень бакалавра является предметно (проблемно) ориентированной и предполагает решение конкретных прикладных, практических задач в сфере менеджмента. Она призвана показать:

способность студента собирать и систематизировать научно-практическую информацию по теме исследований в области менеджмента;

владение навыками написания аналитических справок, обзоров и прогнозов;

способность проводить исследования в конкретной предметной области.

Выпускная работа бакалавра должна представлять собой самостоятельное исследование, связанное с разработкой общетеоретических и прикладных профессиональных проблем в сфере международных отношений.

В структуре бакалаврской работы выделяют следующие составные части:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть (главы, параграфы);
- заключение;
- список литературы;
- приложения.

Титульный лист и содержание занимают два первых листа и оформляются в соответствии с установленными правилами. В содержании указывается название всех глав, параграфов, а также названия всех приложений с соответствующими номерами страниц.

Во введении раскрываются следующие аспекты:

- актуальность выбранной темы, ее теоретическое и практическое значение;
- степень разработанности темы;
- цель дипломного исследования и конкретные задачи, которые автор ставит перед собой в процессе работы;
- предмет и объект исследования;
- методы исследования;
- краткая аннотация основных разделов (глав) работы.

Цель работы формулируется как комплексный результат исследования, вытекающий из обоснования актуальности темы. Это конечный результат работы, а точнее, превосхищаемый результат. Цель в дипломной работе должна быть только одна, но четко сформулированная. Если во введении цель работы формулируется, то в заключении работы автор делает вывод о ее достижении.

Задачи исследования – это теоретические и практические результаты, которые должны быть получены в ходе выполнения работы. Они определяют структуру и содержание (план) работы. Формулировка задач должна примерно соответствовать названиям глав, параграфов или пунктам параграфов бакалаврской работы.

Объектами исследования бакалаврской работе по менеджменту могут выступать субъекты хозяйствования (предприятие, фирма, организация и т. д.).

Предмет исследования определяется целью работы и, как правило, отражает характеристики (свойства) объекта.

Основная часть состоит из глав (2-3), которые делятся на параграфы. В выпускной квалификационной работе выделяют две части: теоретическую и эмпирическую.

Содержание основной части должно носить предметный, конкретный характер и подтверждаться результатами исследования, методическими и нормативными материалами и конкретными данными, полученными в результате прохождения производственной практики и других возможных форм самостоятельной практической деятельности студентов в области международных отношений. Представленные оценки и выводы, предлагаемые подходы и варианты решения, в свою очередь, должны иметь теоретическое обоснование. Использование всех, как теоретических, так и практических материалов должно сопровождаться обязательными ссылками на литературные (документальные) источники.

В заключении должны быть представлены основные результаты исследования; сформулированы выводы, полученные в процессе работы, и даны предложения как теоретического, так и практического характера в части дальнейших перспектив исследования и решения поставленной задачи (проблемы). В заключении делается вывод о достижении поставленной цели.

Список литературы должен содержать весь перечень использованной в процессе работы литературы (опубликованных материалов и других источников) в сквозной нумерации. Список использованной литературы оформляется в соответствии с регламентирующими документами:

ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание»;

ГОСТ 7.82-2001 «Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов»;

ГОСТ 7.80-2000 «Библиографическая запись. Заголовок».

Приложение не обязательный элемент структуры работы. Приложения целесообразно создавать в том случае, когда автор использует относительно большое количество громоздких таблиц, содержащих большой объем статистического материала, исторических справок, описаний известной методики расчета, выписки или копии нормативных, методических и т.п., документов и др., подробно и детально комментирующие и иллюстрирующие основное содержание работы.

Бакалаврская работа должна сопровождаться следующими документами:

- задание на ВКР;
- план-график выполнения ВКР;
- внешняя рецензия на ВКР (возможно наличие дополнительно внутренней рецензии по решению выпускающей кафедры);
- отзыв научного руководителя;
- справка программы «Антиплагиат».

Примерный объем бакалаврской работы (не считая приложений) – 40-80 страниц компьютерного текста, в том числе, введение и заключение – по 3-7 страниц каждое. Параметры страницы текста: формат А4, 14 кегль, TimesNewRoman, 1,5 интервал, поля: сверху - 2; слева - 3; справа - 1; снизу - 2; абзацный отступ - 1,5 см.

Тема ВКР должна быть сформулирована таким образом, чтобы в ней максимально конкретно отражалась основная идея работы. Примерные темы ВКР:

1. Формирование системы мотивации и стимулирования сотрудников организации
2. Методы формирования корпоративной культуры
3. Разрешение конфликтов в системе управления персоналом
4. Эффективное взаимодействие руководителя и подчиненных: технологии развития
5. Информационные технологии формирования и развития команды резерва руководителей организации
6. Развитие персонала как фактор повышения эффективности его деятельности
7. Разрешение конфликтов как управленческая задача
8. Организационно-нормативное обеспечение управления персоналом

9. Организационная культура как фактор эффективной деятельности современной организации
10. Коммуникационные процессы в управлении персоналом организации
11. Технологии разрешения конфликтов в организации
12. Аттестация персонала: проблемы деловой оценки
13. Интерактивные технологии для обучения и развития персонала организации
14. Особенности управления персоналом организации малого бизнеса
15. Инновационные технологии формирования и развития команды проекта организации
16. Оптимизация труда и отдыха: решение актуальных организационных задач
17. Оптимизация системы мотивации персонала в организации
18. Разработка системы развития персонала
19. Исследование корпоративной культуры и методов ее совершенствования
20. Технологии ассесмент-центра для оценки персонала
21. Особенности управления персоналом сетевой организации
22. Формирование и обучение кадрового резерва в сфере банковских услуг
23. Формирование, развития и поддержания лояльности персонала
24. Эффективное взаимодействие руководителя и подчиненных: технологии развития
25. Современная кадровая служба: особенности документационного обеспечения работы государственного предприятия
26. Технологии управления организационным поведением
27. Построение системы мотивации персонала в организации
28. Коммуникационные процессы в управлении персоналом организации
29. Внутренний трудовой распорядок как инструмент эффективной организации труда
30. Кадровый резерв современной организации
31. Технологии формирования и использования кадрового резерва
32. Деловая оценка персонала: проблемы и перспективы развития
33. Построение системы мотивации персонала в организации
34. Адаптация персонала как современная кадровая технология
35. Анализ корпоративной культуры и предложения по ее совершенствованию
36. Корпоративная культура: методы ее формирования и развития
37. Деятельность руководителя в разрешении конфликтов
38. Адаптация персонала как современная технология в управлении персоналом
39. Принципы обеспечения безопасности труда персонала и их реализация в деятельности организации
40. Методы предупреждения конфликтов в управленческой деятельности госслужащих
41. Особенности управления персоналом сетевой организации
42. Компетенции сотрудников и формирование клиентоориентированности организации
43. Управление безопасностью труда в организации
44. Инновационный потенциал организации
45. Формирование системы адаптации в компании
46. Роль службы персонала в управлении конфликтами
47. Построение системы мотивации персонала в организации
48. Мотивация как фактор повышения эффективности деятельности персонала
49. Организационная культура как фактор эффективной деятельности организации
50. Роль профессиональных коммуникаций в формировании эффективной деятельности сотрудников
51. Проблемы расстановки кадров в организации
52. Совершенствование системы оплаты труда в организации
53. Совершенствование механизма наставничества
54. Анализ и совершенствование корпоративной культуры
55. Организация эффективной дистантной работы для сотрудников
56. Внедрение цифровизации в процессы управления персоналом

57. Повышение качества персонала как фактор конкурентоспособности компании
58. Методы развития трудового потенциала организации
59. Совершенствование управления кадровым резервом компании
60. Формирование и развитие корпоративного университета
61. Внедрение современных технологий управления конфликтами в организациях
62. Внедрение элементов геймификации в систему обучения персонала
63. Диагностика и анализ состояния корпоративной культуры в организации
64. Подготовка кадров с учетом стратегии развития фирмы
65. Методы определения направлений стратегии развития кадров
66. Оптимизация процедур принятия и реализации управленческих решений на предприятии
67. Оценка влияния условий труда на лояльность персонала в организации
68. Анализ персонала и управление кадровыми рисками
69. Способы повышения лояльности сотрудников к организации
70. Оценка лояльности персонала к компании как фактора развития бизнеса
71. Оценка роли цифровых трансформаций в управлении карьерой персонала
72. Оценка эффективности использования удаленных рабочих мест
73. Оценка/Разработка программы внедрения института наставничества в организации
74. Повышение эффективности системы управления развитием сотрудников в организации
75. Построение системы эффективной мотивации персонала на основе метода грейдинга
76. Построение системы эффективной мотивации персонала на основе метода KPI
77. Построение системы эффективной мотивации персонала на основе совершенствования системы премирования
78. Проект внедрения системы оценки персонала в организации
79. Развитие организационной культуры в условиях цифровой трансформации
80. Разработка адаптационных программ для персонала в организации
81. Разработка антикризисной программы развития персонала
82. Применение методов организационной психологии в управлении персоналом
83. Развитие маркетинга персонала в организации
84. Повышение эффективности методов подбора персонала в компании
85. Разработка методов повышения эффективности управления кадрами предприятия
86. Разработка методов управления организационным стрессом в условиях внедрения инноваций
87. Разработка программы нематериальной мотивации персонала
89. Реализация интерактивных методов развития сотрудников
90. Совершенствование организационной культуры как фактора устойчивого развития компании
91. Методы повышения креативности сотрудников в организации
92. Совершенствование инструментария планирования численности персонала
93. Совершенствование методов предотвращения конфликтов в организации
94. Современные технологии управления человеческими ресурсами на основе компетентного подхода
95. Создание системы инновационного управления человеческими ресурсами
96. Стратегия и тактика конфликт-менеджмента в организации
97. Методы повышения производительности труда в организации
98. Формирование и развитие системы мотивации в организации
99. Формирование и управление кадровым резервом организации
100. Формирование модели корпоративного обучения персонала
101. Формирование системы адаптации персонала организации к изменениям

Тематика ВКР должна отражать теоретическую и (или) практическую

направленность исследования. Теоретическая часть исследования должна быть ориентирована на разработку теоретических основ изучаемых объектов (процессов, моделей и др.). Практическая часть работы должна демонстрировать способности выпускника решать прикладные задачи.

Перечень вопросов государственного экзамена по направлению «Менеджмент»

Профиль «Управление персоналом»

1. Наука «управление персоналом», ее место и роль в системе других наук и общей теории управления.
2. Эволюция теории управления персоналом: этапы, школы, подходы, парадигмы.
3. Формирование научных взглядов на историю становления труда и человеческих ресурсов в управлении.
4. Современные концепции управления персоналом.
5. Персонал как объект и важнейший ресурс управления.
6. Субъекты управления персоналом.
7. Принципы управления персоналом.
8. Функции управления персоналом.
9. Методы управления персоналом.
10. Управление персоналом как профессия.
11. Службы управления персоналом: цель, задачи, функции, статус.
12. Менеджер по управлению персоналом: роль, функции, требования, предъявляемые организацией и производством.
13. Система управления персоналом в организации: элементы, среда, связи, целевое предназначение.
14. Принципы формирования и развития системы управления персоналом.
15. Кадровая политика организации: цели, задачи, направления, особенности формирования и осуществления.
16. Кадровый потенциал организации: виды, структура, содержание, использование.
17. Стратегии развития организации и персонала: типы стратегий, связь, осуществление.
18. Планирование и определение потребности в персонале.
19. Маркетинг персонала: основные задачи и функции
20. Набор и отбор персонала: этапы, методы, источники, результативность.
21. Ориентация и адаптация персонала организации.
22. Анализ и проектирование рабочего места.
23. Движение персонала в организации: виды, формы, характеристики, управление.
24. Управление здоровьем и безопасностью персонала.
25. Причины возникновения и способы управления стрессами в организации.
26. Мотивация и стимулирование персонала.
27. Основные теории мотивации (производительного труда, содержательные, процессуальные).
28. Организация оплаты труда персонала.
29. Вознаграждающее управление.
30. Оценка и аттестация персонала.
31. Профессиональное и личностное развитие персонала.
32. Обучение персонала: виды, формы, процесс, реализация.
33. Планирование и развитие карьеры персонала в организации.
34. Высвобождение персонала.
35. Работа с кадровым резервом

36. Стили и методы руководства персоналом.
37. Управление организационными конфликтами.
38. Управление коммуникационными процессами в организации.
39. Формальные и неформальные группы в организации и их роль.
40. Государственная служба как вид профессиональной служебной деятельности.
41. Система государственной службы в Российской Федерации.
42. Особенности управления персоналом государственной гражданской службы.
43. Управление персоналом государственной службы как система.
44. Функции, статус, правовое и информационно-методическое обеспечение подразделений государственных органов по вопросам государственной службы и кадров.
45. Государственная гражданская служба как вид государственной службы и профессиональной служебной деятельности.
46. Государственный служащий государственной гражданской службы: права и обязанности, ограничения и запреты.
47. Политика государства в области управления трудовыми ресурсами: цели, формы, меры, направления.
48. Государственная кадровая политика: концепция, цели, приоритеты.
49. Расстановка, ротация как виды движения персонала в организации.
50. Оценка персонала: виды, процедура, методы, критерии.
51. Аттестация персонала: цели, этапы, итоговые решения.
52. Организационный конфликт и его разрешение.
53. Команда как форма организации труда. Формирование команд.
54. Компетенции. Модель компетенций.
55. Основные формы оплаты труда: преимущества и недостатки.
56. Повременно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда персонала.
57. Аккордная система оплаты труда.
58. Оплата труда по грейдам
59. Оплата труда по системе сбалансированных показателей КРІ
60. Косвенно-сдельная система оплаты труда
61. Понятие квалификационной тарифной сетки.
62. Понятие движения кадров и его основные причины
63. Текучесть кадров и оценка текучести
64. Характеристика трудовых ресурсов организации
65. Сущность премий, надбавок, доплат, компенсаций.
66. Формирование кадрового резерва.
67. Понятие человеческого капитала.
68. Инвестиции в развитие человеческого капитала.
69. Основные характеристики человеческого капитала.
70. Понятие трудового потенциала.
71. Управление карьерой работника.
72. Основные причины организационного конфликта.
73. Межличностные методы разрешения организационного конфликта.
74. Структурные методы разрешения организационного конфликта.
75. Виды организационных конфликтов.

4.Методические материалы

Подготовка к ВКР

Методические рекомендации по оформлению ВКР регламентируются Положением «О выпускной квалификационной работе по программам высшего

профессионального образования ФГБОУ ВПО «Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 24.01.2012 г.

Порядок выполнения и представления в экзаменационную комиссию выпускной квалификационной работы включает следующие основные этапы выполнения работы

- 1) выбор темы и получение задания на выполнение ВКР
- 2) подбор и изучение литературы по теме исследования;
- 3) составление плана ВКР;
- 4) выполнение практической части работы, сбор материала, его анализ и обобщение;
- 5) написание ВКР;
- 6) представление ВКР руководителю диплома;
- 7) доработка квалификационной работы в соответствии с замечаниями руководителя, ее окончательное оформление;
- 8) получение отзыва дипломного руководителя;
- 9) рецензирование ВКР;
- 10) передача завершенной работы, отзыва руководителя и рецензии на кафедру системного анализа и управления
- 11) подготовка к защите (подготовка доклада, раздаточного материала или презентации);
- 12) защита выпускной квалификационной работы на заседании Государственной аттестационной комиссии.

Последовательность и сроки выполнения работы по каждому из этапов согласуются с руководителем и оформляются в виде графика написания и оформления ВКР.

К защите выпускной квалификационной работы бакалавра допускаются студенты, успешно завершившие в полном объеме освоение основной образовательной программы по направлению подготовки.

Защита выпускной квалификационной работы проводится в установленное время на заседании экзаменационной комиссии по направлению 38.03.02 «Менеджмент». Кроме членов экзаменационной комиссии, на защите должен присутствовать научный руководитель выпускной квалификационной работы, и, по возможности, рецензент, а также возможно присутствие студентов и преподавателей. Отзывы научного руководителя и рецензента, представленные в ГЭК, должны быть оформлены в соответствии с требованиями, указанными в положениях по подготовке и защите выпускных квалификационных работ. Перед началом защиты председатель экзаменационной комиссии знакомит студентов с порядком проведения защиты, секретарь комиссии представляет студента и тему его квалификационной работы. Защита начинается с доклада студента по теме бакалаврской работы, на который отводится до 10 минут. Студент должен излагать основное содержание своей выпускной квалификационной работы свободно, с отрывом от письменного текста.

Доклад следует начинать с обоснования актуальности темы исследования, его цели и задач, далее по главам раскрывать основное содержание квалификационной работы, а затем осветить основные результаты работы, сделанные выводы и предложения. В процессе защиты целесообразно использовать компьютерную презентацию работы, заранее подготовленный наглядный графический (таблицы, схемы), иллюстрирующий основные положения работы. После завершения доклада члены ГЭК задают студенту вопросы как непосредственно связанные с темой выпускной квалификационной бакалаврской работы, так и близко к ней относящиеся. При ответах на вопросы студент имеет право пользоваться своей работой. Общее время защиты студентом своей выпускной квалификационной работы с учетом дополнительных вопросов членов ГЭК должно составлять не более 30 минут. После ответов студента на вопросы слово предоставляется научному руководителю. Отзыв научного руководителя дает характеристику исполнителю выпускной квалификационной работы, степени его

подготовленности к самостоятельной научной работе. После выступления научного руководителя слово предоставляется рецензенту. В конце выступления рецензент дает свою оценку работе. В случае отсутствия последнего на заседании ГЭК рецензию читает секретарь ГЭК. После выступления рецензента начинается обсуждение работы или дискуссия. В дискуссии могут принять участие как члены ГЭК, так и присутствующие заинтересованные лица.

Решение ГЭК об итоговой оценке основывается на оценках рецензента работы в целом с учетом ее теоретической значимости, членов ГЭК – содержания работы, ее защиты с учетом доклада выпускника и его ответов на вопросы и замечания рецензента. Защита выпускных квалификационных работ оформляется протоколом. Протоколы подписываются членами экзаменационной комиссии и утверждаются председателем ГЭК или его заместителем, подшиваются в отдельную папку и хранятся в деканате. В случае если защита выпускной квалификационной работы признается неудовлетворительной, ГЭК устанавливает возможность повторной защиты данной работы или необходимости разработки и защиты новой выпускной квалификационной работы, тему которой определяет выпускающая кафедра.

Процедура государственного экзамена

Государственный комплексный экзамен проводится в очной форме

Экзаменуемый выбирает билет, состоящий из 3 вопросов.

Экзаменуемому предоставляется время на подготовку к устному ответу (по 10 мин. на каждый вопрос), не более 30 мин. При необходимости, студент, во время подготовки, делает записи для ответа на специальных листах, на которых проставляется предварительно печать.

Не разрешается использовать на государственном экзамене справочную литературу, нормативные документы, лекционный материал в письменном виде. На государственном экзамене запрещено использовать технические приспособления (телефоны, планшеты, ПК, наушники и др.), способные выдавать справочную и иную информацию.