

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(АНО ВО «РОСНОУ»)

кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Г.А. Шабанов



**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

профиль: Управление персоналом организации

Программа  
государственной итоговой аттестации  
рассмотрена и утверждена  
на заседании кафедры  
23. 09. 2018, протокол №

Москва 2019 г.

## **Введение**

Программа государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательной программе высшего образования (далее - ОП ВО) разработана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) на основании:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее - ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 8 апреля 2015 года № 367;

- Приказа Министерства образования и науки РФ «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 05.04.2017 №301;

- Приказа Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - бакалавриата, специалитета и магистратуры» № 636 от 29 июня 2015 г. (в ред. Приказа Минобрнауки России от 28.04.2016 № 502);

- Устава АНО ВО «РосНОУ».

К ГИА допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по ОП ВО.

ГИА проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися ОП ВО требованиям ФГОС ВО.

ГИА включает:

- сдачу государственного экзамена (далее – ГЭ);

- защиту выпускной квалификационной работы (далее - ВКР).

Программа ГИА включает в себя:

- содержание ГЭ, описание фонда оценочных средств и критерии оценки результатов сдачи ГЭ

- требования к ВКР и порядку ее выполнения, а также фонд оценочных средств и критерии оценки защиты ВКР.

### **1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня готовности выпускника к выполнению профессиональных задач и определение соответствия его подготовки требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом» (уровень бакалавриата).

Важнейшей задачей ГИА является определение готовности выпускника к будущей профессиональной организационно-управленческой и экономической деятельности в сфере управления персоналом, а также установления уровня сформированности теоретических и практических знаний, умений и навыков обучающихся, определенных базовыми квалификационными требованиями.

#### **1. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОП ВО**

Выпускник должен обладать следующими компетенциями:

а) общекультурными компетенциями:

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

б) общепрофессиональными компетенциями:

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3);
- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);
- способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5);
- способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);
- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);
- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);
- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);
- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12).

в) профессиональными компетенциями, соответствующими организационно-управленческой и экономической деятельности:

- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);



	принятые решения	отдельных организаций <u>Владеть:</u> навыками анализа факторов, влияющих на удовлетворенность трудом		+	
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<u>Знать:</u> основные традиционные и инновационные приемы, техники, стратегии, технологии личностной самоорганизации принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования <u>Уметь:</u> давать творческую оценку профессиональной деятельности, намечать пути и выбирать средства развития преимуществ и устранения недостатков. - целенаправленно формировать свою мировоззренческую позицию в обществе, совершенствовать свои взгляды и убеждения, переносить философское мировоззрение в область профессиональной деятельности <u>Владеть:</u> навыками осуществления самоанализа и самоконтроля, самообразования и самосовершенствования, поиска и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности на основе целеполагания	+	+	+
Общепрофессиональные компетенции					
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной	<u>Знать:</u> характерные свойства русского языка как средства	+	-	

	<p>формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>общения и передачи информации  <u>Уметь</u>: общаться в различных ситуациях, учитывая стилистическую и жанровую дифференциацию речевой коммуникации  <u>Владеть</u>: навыками обобщения и переработки информации, получаемых из различных источников, ее научного осмысления и изложения в виде рефератов, курсовых, выпускных квалификационных работ.</p>	-	+	
ОПК-2	<p>готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p><u>Знать</u>: категории социологии и психологии труда  <u>Уметь</u>: анализировать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия людей  <u>Владеть</u>: методикой изучения организационной культуры</p>	+	-  +  +	
ОПК-3	<p>владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p>	<p><u>Знать</u>: социально-правовые знания в профессиональной деятельности;  <u>Уметь</u>: принимать организационно-управленческие решения и совершать действия на основе действующих нормативных правовых актов;  <u>Владеть</u>: нормотворческими способностями при составлении локальных нормативных актов;</p>	+	+  +  +	
ОПК-4	<p>способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности</p>	<p><u>Знать</u>: сущность и понятие экономики управления персоналом  <u>Уметь</u>: обосновать системы оплаты труда персонала</p>	+	+  +	

	использования и развития персонала	<i>Владеть:</i> навыками оценки производительности труда персонала		+
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	<i>Знать:</i> понятие и сущность организационного проектирования <i>Уметь:</i> формулировать задачи теории организации <i>Владеть:</i> - навыками обоснования организационных проектов		+
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	<i>Знать:</i> сущность и принципы корпоративной социальной ответственности <i>Уметь:</i> анализировать организационную культуру <i>Владеть:</i> приемами и методами разработки стратегии организации		+
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	<i>Знать:</i> основные традиционные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> применять современные технологии управления персоналом <i>Владеть:</i> навыками использования современных технологий управления персоналом		+
ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления	<i>Знать:</i> понятие социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом <i>Уметь:</i> определять направления оптимизации функционирования системы управления персоналом <i>Владеть:</i> навыками оценки социально-экономической эффективности системы		+





		конкурентоспособного персонала		
ПК-4	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	<u>Знать</u> : методы разработки политики и документации по адаптации <u>Уметь</u> : внедрять политику адаптации персонала организации <u>Владеть</u> : методами оценки эффективности мероприятий по адаптации;	+ - -	- + +
ПК-5	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	<u>Знать</u> : современные технологии обучения персонала <u>Уметь</u> : разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации <u>Владеть</u> : навыками применения наиболее эффективных технологий обучения персонала	+ - -	- + +
ПК-6	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<u>Знать</u> : технологии проведения текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации <u>Уметь</u> : разрабатывать планы и организовывать текущую деловую оценку персонала <u>Владеть</u> : - навыками планирования и организации текущей деловой оценки персонала	- - -	+ + +
ПК-7	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	<u>Знать</u> : принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала <u>Уметь</u> : принимать участие в разработке системы мотивации и стимулирования труда <u>Владеть</u> : основными методами построения систем мотивации и стимулирования труда	+ - -	- + +
ПК-8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной	<u>Знать</u> : сущность и критерии эффективной организационной культуры <u>Уметь</u> : применять	+	-

	среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	методы исследования морально-психологического климата <u>Владеть</u> : методами и приемами профилактики конфликтов	-	+
			-	+
ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	<u>Знать</u> : современные методы обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации <u>Уметь</u> : определять направления создания комфортных условий труда в организации <u>Владеть</u> : навыками разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, создавать оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	+	-
			-	+
			-	+
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	<u>Знать</u> : методы анализа выполнения социальных корпоративных программ и определения их экономической эффективности <u>Уметь</u> : рассчитывать социальные гарантии, корпоративные льготы и иные элементы специализированных корпоративных социальных программ <u>Владеть</u> : навыками анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности	+	-
			-	+
			-	+

## ВИД И ОБЪЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Государственная итоговая аттестация обучающихся проводится в форме Государственного экзамена по направлению подготовки "Управление персоналом" и защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Конкретные формы проведения ГИА, объем (в зачетных единицах), структура и содержание определяются ОП ВО.

Объем (в зачетных единицах) государственной итоговой аттестации в соответствии с ОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) профиль (направленность) «Стратегическое управление персоналом» составляет 9 зачетных единиц, 324 часа.

Трудоемкость подготовки ВКР по видам работ приведена в таблице 2.

Таблица 2

Трудоемкость государственной итоговой аттестации и виды учебной работы

а) заочная форма обучения

№	Форма аттестации	Семестр, курс	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем		СР	Контроль
			в з.е.	в часах	всего	Конс		
1	Государственный экзамен по направлению подготовки "Управление персоналом"	3 курс	3	108	4	4	975	9
2	Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация).		6	216	4	4	212	
	ИТОГО:		9	324	8	8	307	9

Программа государственной итоговой аттестации является составной частью ОП ВО и включает в себя требования к Государственному экзамену по направлению подготовки "Управление персоналом" и к выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации).и порядку ее выполнения, а также критерии ее оценки.

## 2. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

ГЭ проводится по дисциплинам: управление человеческими ресурсами в индустрии туризма и гостеприимства, теория и практика кадровой политики государства и организации, развитие трудового законодательства, системы мотивации и стимулирования персонала, технологии управления развитием персонала, экономика управления персоналом, бизнес-коммуникации развитие, организационная культура, кадровая безопасность и управление кадровыми рисками, развитие систем менеджмента качества в управлении персоналом, методы научных исследований, анализ и прогнозирование рынка труда, современные методы социологических исследований и социальная политика государства и управление социальным развитием организации, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников.

ГЭ проводится в устной форме: ответ обучающегося на экзаменационные вопросы и собеседование по экзаменационному билету, утвержденному председателем Государственной экзаменационной комиссии (далее – ГЭК), включающим два теоретических вопроса

ГЭ принимается ГЭК, сформированной и утвержденной в соответствии с Положением об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений в Российской Федерации, на закрытом заседании ГЭК.

На ГЭ выпускник должен четко и ясно формулировать ответы на вопросы экзаменационного билета, иллюстрировать их конкретной практической информацией. Выпускник должен глубоко разбираться во всем круге вопросов по получаемому профилю.

На подготовку к ответу на билет отводится 30 минут.

При подготовке к ответу экзаменуемый вправе уточнить смысл экзаменационных вопросов.

Готовясь к ответу, выпускник вправе пользоваться программой ГЭ. Для ответа на билет каждому выпускнику отводится примерно 15 минут.

## **Раздел 1. Современные проблемы управления персоналом**

Теории управления о роли человека в организации. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Современные концепции управления персоналом. Закономерности и принципы управления персоналом. Административные методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Социально-психологические методы управления персоналом. Сущность и задачи управления персоналом. Содержательная структура управления персоналом. Задачи системы управления персоналом. Квалификационная характеристика менеджера по персоналу, должностные обязанности. Понятия профессия, специальность, специалисты. Классификация в соответствии с функциями управления и специальной подготовкой. Квалификация работы и должности работника. Этапы замещения вакантной должности специалиста или руководителя по управлению персоналом. Цели системы управления персоналом. Функции управления персоналом, их классификация по функциональным блокам. Задачи системы управления персоналом: основные и дополнительные. Процесс управления персоналом, основные этапы, их характеристика. Пассивная и реактивная кадровая политика. Превентивная и активная кадровая политика. Процесс формирования кадровой политики в организации. Планирование работы с персоналом, цели и задачи. Место кадрового планирования в системе управления персоналом в организации. Уровни кадрового планирования. Виды кадрового планирования. Маркетинг персонала. Определение потребностей в персонале. Процессы набора и отбора персонала. Типовая технология отбора персонала. Источники найма персонала. Преимущества и недостатки привлечения персонала из внутренних источников. Преимущества и недостатки привлечения персонала из внешних источников.

### **Литература**

1. *Дейнека А.В.* Управление персоналом организации. Учебник для бакалавров-М.: Дашков и К, 2015, -280с - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2. *Генкин В.М., Глухова А.В., Дураков И.Б.* Управление персоналом в России. 100 лет после революции. Монография . Серия «Научная мысль». М.: ИНФРА-М, 2018, -290с

3. *Егоришин А.П.* Основы управления персоналом: учебное пособие – 4-е изд. перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013, - 297с.

4. *Маслова В.Н.* Управление персоналом. Учебник для бакалавров. Доп. УМО. -3е изд., перераб. и доп. -М., ЮРАЙТ, 2016. -492 с.

5. *Михайлина Г.И., Матраева Л.В., Михайлин Д.Л., Беляк А.В.* Управление персоналом. учебное пособие М.: Дашков и К, 2014, 280с - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

6. *Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. А.Я. Кибанова. – 5-е изд. Доп. И перераб. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 638 с.- (Высшее образование)*

7. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

## **Раздел 2. Современное трудовое законодательство**

Понятие, методы и принципы трудового права. Понятие системы трудового права. Основные правовые институты трудового права. Нормы трудового права. Система источников трудового права. Конституция Российской Федерации, нормы международного права и международные договоры в сфере труда. Разграничение компетенции и полномочий в сфере труда между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации. Федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права. Законы субъектов Российской Федерации, иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права. Трудовой договор. Стороны трудового договора и их правовое положение. Работник. Работодатель. Содержание трудового договора. Условия трудового договора, обязательные для включения в трудовой договор. Испытание при приеме на работу. Виды трудового договора. Заключение и расторжение трудового договора.

Понятие дисциплины труда. Дисциплинарная ответственность. Понятие, основания и условия материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника. Ограниченная материальная ответственность. Полная материальная ответственность. Определение размера ущерба. Порядок взыскания ущерба. Понятие, содержание и значение охраны труда. Основные направления государственной политики в сфере охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда. Организация охраны труда. Понятие и формы защиты трудовых прав работников. Правопорядок в сфере труда. Органы государства, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда. Основные права государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования работодателей. Взаимодействие федеральной инспекции труда с другими органами и организациями.

Литература:

1. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Адриановская Т.Л., Баева С.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2017.— 388 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция/ Бельгисова К.В.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 279 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Бочкарева Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебник/ Бочкарева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 526 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79438.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Бикеев А.А. Трудоправовая деятельность в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бикеев А.А., Васильев М.В., Кириллова Л.С.— Электрон. текстовые данные. — М.: Статут, 2015.— 140 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29085.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Буянова М.О. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова М.О., Зайцева О.Б.— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2017.— 572 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59443.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6. Курс по трудовому праву [Электронный ресурс]/ — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Сибирское университетское издательство, Норматика, 2017.— 186 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/65246.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Резепова В.Е. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 196 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79443.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Рябчикова Т.А. Основы организации труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Рябчикова Т.А.— Электрон. текстовые данные.— Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016.— 92 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72155.html>.— ЭБС «IPRbooks»

#### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (с последующими изменениями) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с последующими изменениями) // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. I). Ст. 3.

4. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с последующими изменениями) // Ведомости РФ. 1991. № 18. Ст. 566.

5. Федеральный закон от 10 декабря 1995 г. № 195-ФЗ «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» (с последующими изменениями) // СЗ РФ. 1995. № 50. Ст. 4872.

6. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с последующими изменениями) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

7. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

8. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

9. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями) // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

10. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» // СЗ РФ. 2006. № 31 (Ч. I). Ст. 3451.

11. Постановление Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. № 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан».

12. Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2000 г. № 3/1

«Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения».

13. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (с последующими изменениями) // СЗ РФ. 2000. № 13. Ст. 1373.

14. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

### **Раздел 3. Управление мотивацией и развитием персонала**

Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом. Понятие, сущность и определения мотивации. Суть механизма мотивации труда. Потребность как основа мотивационной системы. Виды, свойства и иерархия потребностей человека. Мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности. Основные группы мотивов. Процесс мотивации.

Содержательные теории мотивации. Основоположник содержательных теорий - Абрахам Маслоу и его теория иерархии потребностей. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Соотношение различных содержательных теорий мотивации, их недостатки и ограничения, сфера использования. Сущность процессуальных теорий мотивации. Зависимость поведения человека от его восприятия, ожиданий, своих возможностей и последствий выбранного типа поведения. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса. Процессуальная модель Портера-Лоулера. Теория партисипативного управления. Сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации трудовой деятельности. Осуществление мотивационного воздействия «культурным полем» организации. "Теория X" Мак-Грегора. "Теория Y". "Теория Z" В. Оучи. Методологическое значение исследования мотивации для целей социального управления. Базовые понятия исследования мотива трудового поведения работника. Влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности. Критерии эффективности трудовой деятельности. Комплексная оценка эффективности работы персонала.

Performance management - управление результативностью (эффективностью) – основа для разработки переменной части заработной платы. Основные принципы системы Performance management.

Сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard, BSC). Определение ключевых показателей эффективности (KPI). Использование KPI в системе вознаграждения персонала. Критерии измерения KPI. Характеристика методик трудового вклада. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, достоинства.

Понятие и назначение социальной мотивации. Сущность и структура социального пакета: бенефиты, льготы и социальные программы.

Принципы и методы распределения программ социального пакета. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала. Оценка влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

Профессиональная карьера: планирование и организация. Система служебно-профессионального продвижения: понятие, виды, этапы. Организация системы обучения персонала. Концепция непрерывного обучения персонала. Развитие персонала как инструмент управления организацией. Основные методы и технологии обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала организации. Формирование политики адаптации персонала организации. Роль профессионального потенциала в развитии организации. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка,

повышение квалификации. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения.

Литература:

*Нормативно-законодательные материалы*

1. Конституция Российской Федерации – М., 1994
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в ред. от 03.12.2012).
3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37)
4. Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом (утв. постановлением Минтруда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. № 691н)

*Основная литература*

1. *Беляев А.Н.* Современные формы и системы оплаты труда / А.Н. Беляев . -4-е изд., перераб. и доп. –М.: Дело и сервис, 2017. – 240 с.

2. *Ветлужских Е.* Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс] : инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 150 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3. *Маслова В.Н.* Управление персоналом. Учебник для бакалавров. Доп. УМО. -3е изд., перераб. и доп. -М., ЮРАЙТ, 2016. -492 с.

4. *Михайлина Г.И., Матраева Л.В., Михайлин Д.Л., Беляк А.В.* Управление персоналом. учебное пособие М.: Дашков и К, 2014, 280с - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

5. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. А.Я. Кибанова. – 5-е изд. Доп. И перераб. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 638 с.- (Высшее образование)

6. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации. Учебное пособие; КноРус - М., 2015. - 268 с

*Дополнительная литература*

1. *Архипова, Н.И.* Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224 с.

2. *Жданкин, Н.А.* Мотивация персонала. Измерение и анализ: учебно-практическое пособие / Н.А. Жданкин. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Финпресс, 2018. – 304. С.

3. *Кошелев А.Н.* Эффективная мотивация торгового персонала (2-е издание) [Электронный ресурс] / А.Н. Кошелев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 224 с. — 978-5-394-01222-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

4. *Мелихов Ю.Е.* Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

5. *Одегов, Ю.Г.* Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – Люберцы: Юрайт, 2016.- 513 с.

6. *Стрелкова Л.В.* Труд и заработная плата на промышленном предприятии [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 351 с. — 978-5-238-01490-6. — Режим доступа:

#### **Раздел 4. Экономика управления персоналом организации**

Сущность и понятие экономики управления персоналом. Влияние политики управления персоналом на экономические результаты деятельности организации.

Инвестиции в персонал. Понятие и сущность заработной платы. Функции заработной платы. Производительность труда - показатель эффективности процесса труда. Основные принципы организации и регулирования оплаты труда. Фонд оплаты труда. Система оплаты труда. Повременная и сдельная формы заработной платы. Тарифная система оплаты труда. Повременная система оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Разработка системы оплаты труда персонала. Организация и внедрение системы оплаты труда персонала. Начисление заработной платы. Начисления на заработную плату. Отчисления в пенсионный фонд. Отчисления в фонд социального страхования. Отчисления на медицинское страхование рабочих и служащих. Формирование бюджета затрат на персонал и контроль его исполнения. Мотивация труда и ее значение. Виды и формы экономической мотивации труда. Факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на мотивационную политику организации. Учет стратегических целей и задач организации при разработке мотивационных программ. Анализ конкурентоспособности и методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации. Оценка эффективности работы персонала организации. Анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом. Подготовка решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций. Сущность функционально-стоимостного подхода к организации и стимулированию труда. Понятие стоимости организации. Методы оценки стоимости организации. Оценка вклада системы управления персоналом в стоимость организации. Методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате. Понятие социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом. Расчет экономической эффективности управления персоналом. Разработка предложений руководству о затратах на персонал. Современные методы формирования бюджетов на персонал. Методы экономического обоснования стратегических планов по управлению персоналом.

#### Литература

1. Гужова О.А. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.А. Гужова. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 98 с. — 978-5-9585-0672-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/58837.html>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Костюченко Т.Н. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Н. Костюченко, А.Р. Байчерова, Д.В. Сидорова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 165 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76065.html>
3. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / В.Б. Кузнецова, В.К. Воробьев. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 226 с. — ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Меньшикова О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы [Электронный ресурс] : учебное пособие и практикум / О.И. Меньшикова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — 978-5-906912-67-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74748.html> — ЭБС «IPRbooks», по паролю
5. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2016. — 188 с. — 978-5-4365-0665-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61683.html>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю
6. Скляревская В.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Скляревская В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24769>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христюлова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>— ЭБС «IPRbooks», по паролю

## **Раздел 5. Бизнес-коммуникации и организационная культура в управлении персоналом**

Понятие и сущность бизнес-коммуникаций. Роль бизнес-коммуникаций в управлении персоналом. Характеристика системы коммуникаций. Схема процесса коммуникации. Основные типы бизнес-коммуникаций. Сравнительная характеристика бизнес-коммуникаций, их достоинства и недостатки, особенности применения. Особенности деловых коммуникаций в управлении персоналом. Понятие научной коммуникации и ее особенности. Проведение совещания: выбор темы, формирование регламента, анализ проблемного поля, информирование участников, принятие совместных решений. Основные цели бизнес-коммуникаций в управлении персоналом. Создание осведомленности, предоставление необходимой информации. Современные технологии бизнес коммуникаций в управлении персоналом, их достоинства и недостатки. Особенности коммуникаций при работе с персоналом. Факторы, влияющие на выбор коммуникационной стратегии при работе с персоналом. Антикризисные коммуникации. Социальная ответственность как фактор антикризисной коммуникации в управлении персоналом. Коммуникационная политика организации. Факторы, влияющие на выбор и формирование коммуникаций: общие цели развития предприятия, маркетинговая стратегия фирмы, состояние целевой аудитории и т.д. Особенности организации бизнес-коммуникаций. Методы формирования бюджета бизнес-коммуникаций.

Понятие организационной культуры. Цели, задачи и содержание дисциплины. Сущность и содержание организационной культуры. Необходимость формирования организационной культуры. Повышение эффективности использования и развития персонала с помощью формирования корпоративной культуры. Требования профессиональной этики. Формирование и поддержание комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры. Анализ морально-психологического климата и состояния организационной культуры. Основные закономерности формирования и развития организационной культуры. Социально-психологический портрет персонала организации как предпосылка формирования организационной культуры. Диалектика формальных и неформальных отношений персонала. Понятие корпоративных стандартов в области управления персоналом. Разработка и внедрение корпоративных стандартов работы персонала. Основы кросскультурных отношений в менеджменте. Наилучшие зарубежные практики формирования организационной культуры. Российская практика формирования организационной культуры.

### ***Основная литература***

1. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Згонник Л.В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Згонник Л.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 232 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35294>.— ЭБС «IPRbooks».

Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валеева Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936>.— ЭБС «IPRbooks».

## Дополнительная литература

1. Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 137 с. — 978-5-9614-1147-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
2. Джеффри Лайкер Корпоративная культура Toyota [Электронный ресурс]: уроки для других компаний / Лайкер Джеффри, Хосеус Майкл. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 354 с. — 978-5-9614-4995-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
4. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.С. Николаев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2016. — 260 с. — 978-5-4365-0589-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю
5. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – Люберцы: Юрайт, 2016.- 513 с.
6. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т.Н. Персикова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2015. — 288 с. — 978-5-98704-467-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

## Раздел 6. Кадровая безопасность и риски в управлении персоналом

Понятие кадровой безопасности и кадровых рисков. Сущность, цели и задачи, предмет и содержание курса. Его место и значение в системе управления персоналом. Основные понятия курса. Актуальные проблемы кадровой безопасности. Правовые аспекты кадровой безопасности. Принципы кадровой безопасности – непрерывность, комплексность, своевременность, законность, активность, универсальность экономическая целесообразность, профессионализм, конкретность и надежность, взаимодействие и координация. Внешние факторы, влияющие на кадровую безопасность предприятия. Политические факторы; экономические факторы; социальные факторы; научно-технические факторы. Внутренние факторы, влияющие на кадровую безопасность предприятия.

Кадровые риски. Классификация кадровых рисков. Количественные и качественные. Риски нелояльности персонала Риски утраты человеческого капитала. Риски утраты материальных активов. Репутационные риски (формирование нежелательного имиджа). Риски нарушения законодательства. Риски опасных действий человека. Поведение как источник риска. Представители групп риска в организации ( ГР) и их краткая характеристика ( члены религиозных новообразований; участники финансовых пирамид; алкоголики; наркоманы; игроки; лица, подверженные сексуальной девиации. Виды возможных угроз со стороны персонала. Материальная индивидуальна и коллективная ответственность. Прогнозируемые трудно прогнозируемые и не прогнозируемые риски. Управляемые условно-нерегулируемые и неуправляемые риски. Характер возможных потерь. Вид ущерба от риска. Риски на этапах работы с персоналом. Природа возникновения. Источники возникновения риска (опасности). Намеренность возникновения риска. Причина возникновения риска. Место возникновения. Степень обоснованности риска. Возможность страхования. Общие меры предотвращения

отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия. Классификация противоправных действий, совершаемых сотрудниками компании.

Риски при подборе персонала. Ошибки при подборе персонала. Управление рисками при подборе персонала. Риски адаптации новых сотрудников. Риски оценки и аттестации персонала. Риски развития и обучения персонала. Оценка факторов среды. Оценка вероятности проявления угроз. Оценка вероятности риска. Количественные оценки вероятностей и рисков. Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб». Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности. Процедуры оперативного реагирования. Современные требования к управлению кадровыми рисками. Обеспечение кадровой безопасности предприятия.

#### Литература

##### *Нормативно-законодательные материалы*

1. Конституция Российской Федерации – М., 1994
2. Федеральный закон от 28.12.2010 N 390-ФЗ (ред. от 05.10.2015) "О безопасности".
3. Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ (ред. от 19.12.2016) "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
4. Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) "О коммерческой тайне"
5. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (с изменениями и дополнениями)
6. Закон РФ от 11 марта 1992 года «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»
7. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 24.11.1006  
Раздел VII. Права на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации.
8. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
9. Постановление Минтруда России от 31.12.02 № 85 Перечень должностей и работ, выполняемых работниками, с которыми можно заключить договор о материальной ответственности.
10. Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 N 85 Перечень работ при выполнении которых может вводиться полная коллективная( бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества.
11. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37)
12. ГОСТ Р ИСО/МЭК31010 —201. Методы оценки риска

##### *Основная литература*

- 1 Кадровая безопасность компании : учеб.пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 559 с.
- 2 Митрофанов А.Е. Кадровые риски и их оценка: учебник / А.Е. Митрофанов, Д.К. Захаров, Р.А. Ашурбеков. – М.: ГУУ, 2016. – 135с.
- 3 Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / . — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>

##### *Дополнительная литература*

1. Воронцовский, В. А. Управление рисками: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 414 с.

2. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для академического бакалавриата / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 249 с.

3. Кибанов А. Я. Кадровая безопасность в системе безопасности организации / Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2015. - №10

4. Тавокин Е. П. Тавокин Е.П. Принципы, источники, меры оптимизации кадрового состава / Государственная служба, 2010. - № 6(68)

6. Корпоративный менеджмент: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности "Менеджмент организаций" / Мазур Иван Иванович [и др.]; Под общ. ред. И.И. Мазура, В.Д. Шапиро; Рец. Ю.Н. Забродин, П.В. Горюнов. - 4-е изд., стер. -М.: Омега-Л, 2010. – 781 с.

7. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента: Учебник / Макарова Ирина Камильевна; Рец. И.В. Колесникова. - М.: Дело, 2007. – 232 с.

### **Раздел 7. Методология научных исследований в управлении персоналом**

Наука как процесс познания. История науки. Основные формы научного знания. Философия и наука. Структура научного знания. Эмпирическое и теоретическое познание. Характер научного знания. Функции научного знания. Объект, предмет и субъект научного познания. Понятие об описании, объяснении, эксперименте, моделировании. Индукция и дедукция в процессе познания. Научная гипотеза и ее обоснование. Понятие о научной теории. Концепция. Гипотеза. Идея. Парадигма. Роль научных исследований в изучении управленческой деятельности. Основные направления исследований в сфере социально-культурного сервиса и туризма. Понятие «методология» в современной науковедческой литературе. Трактовка понятий «теория», «метод». Историко-генетический, типологический, компаративный, исторический, системный и др. методы научных исследований. Системный и деятельностный подходы в научном исследовании. Методология научных исследований в сфере управления. Логическая структура научного исследования. Понятие о логике научного исследования. Источники исследования в области управленческой деятельности. Научный аппарат исследования.

#### Литература:

1.Климантова Г.И. Методология и методы социологического исследования [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Климантова Г.И., Черняк Е.М., Щегорцов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 256 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52283>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2.Кузнецов И.Н. Основы научных исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Кузнецов И.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 283 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24802>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3.Леонова О.В. Основы научных исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Леонова О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 70 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46493>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

4.Лонцева И.А. Основы научных исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Лонцева И.А., Лазарев В.И.— Электрон. текстовые данные.— Благовещенск: Дальневосточный государственный аграрный университет, 2015.— 185 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/55906>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

5.Скворцова Л.М. Методология научных исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Скворцова Л.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2014.— 79 с.

6. Шкляр М.Ф. Основы научных исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров / Шкляр М.Ф. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2015. — 208 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10946>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю.

## **Раздел 8. Современный рынок труда**

Понятие рынка труда. Сущность анализа рынка труда. Структура рынка труда. Механизм действия рынка труда. Классификация рынков труда. Взаимосвязь рынков труда с рынками других ресурсов. Спрос и предложение на рынке труда. Принципы прогнозирования рынка труда. Основные тенденции состояния рынка труда в России и их количественное определение. Проблемы обеспечения занятости населения в условиях рыночного хозяйства. Методологические подходы к изучению рынка труда. Система экономико-математических методов и моделей анализа и прогнозирования рынка труда. Методы анализа и прогнозирования трудовых показателей на основе временных рядов и эконометрических моделей, балансовые модели анализа и планирования трудовых ресурсов. Кадровый потенциал персонала. Оценка кадрового потенциала. Структура и категории персонала, методика проведения диагностики кадрового потенциала организации. Проведение исследования и оценки состояния кадрового потенциала предприятия. Стратегическое планирование кадрового потенциала. Понятие и методы оценки кадрового потенциала, его качественная и количественная характеристика. Управление процессом формирования и использования потенциала трудового коллектива предприятия. Взаимосвязь уровня развития кадрового потенциала и эффективности деятельности организации. Понятие прогнозирования рынка труда. Принципы прогнозирования. Этапы прогнозирования. Функции прогнозирования. Виды прогнозов. Поисковый и целевой способ прогнозирования. Формы предвидения. Информационное обеспечение прогнозирования рынка труда. Источники прогнозно-аналитической информации. Актуальные направления научных исследований рынка труда.

### **Литература**

1. Витевская О.В. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.В. Витевская. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017. — 161 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75402.html>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю

8. Ермолаева С.Г. Рынок труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.Г. Ермолаева. — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 108 с. — 978-5-7996-1393-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68292.html>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Колесникова О.А. Рынок труда монопрофильных территорий. Проблемы и решения [Электронный ресурс] : монография / О.А. Колесникова, В.А. Похощев, Л.В. Здоровцова. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский институт высоких технологий, Научная книга, 2016. — 172 с. — 978-5-4446-0771-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67368.html>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Кязимов К.Г. Взаимодействие учреждений профессионального образования с субъектами рынка труда [Электронный ресурс] : монография / К.Г. Кязимов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 148 с. — 978-5-4487-0181-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73624.html>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю

9. Меньшикова О.И. Рынок труда и занятость населения [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.И. Меньшикова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский гуманитарный университет, 2015. — 180 с. — 978-5-906768-96-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41003.html>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю

10. Региональный рынок труда. Особенности формирования и регулирования [Электронный ресурс] : учебник / А.М. Донецкий [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский институт высоких технологий, Научная книга, 2016. — 372 с. — 978-5-4446-0776-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67367.html>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Стёпочкина Е.А. Планирование и прогнозирование в условиях рынка [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Стёпочкина Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29290>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Стёпочкина Е.А. Планирование и прогнозирование в условиях рынка [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Стёпочкина Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29290>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

### **Раздел 9. Социологические исследования в управлении персоналом**

Эпизодические и постоянные маркетинговые исследования. Структура маркетинговой информации. Определение информационных потребностей. Источники вторичной информации: внутренние данные. Проектирование систем измерения бизнеса. Источники внешней вторичной информации. Разработка концепции сбора первичных данных. Качественная и количественная информация. Анкетирование. Устный опрос как самостоятельный метод сбора первичной информации. Панельные исследования. Фокус – группа. Метод глубоких опросов. Методы проецирования. Наблюдения. Эксперименты. Маркетинговые решения. Документация маркетинговых исследований. Алгоритм маркетингового исследования.

Задачи социологического исследования. Определение обследуемой совокупности. Рабочий план исследования. Вспомогательные документы и нормативные документы. Опрос. Наблюдение. Документальный анализ. Социологический эксперимент.

#### **Литература:**

1. Добренъков В.И. Методы социологического исследования / В.И.Добренъков, А.И. Кравченко. М.: ИНФРА-М, 2012 – 432с.

2. Климантова Г.И. Методология и методы социологического исследования [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Климантова Г.И., Черняк Е.М., Щегорцов А.А.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 256 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24752>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. М.: Академический проспект, 2016

4. Кузьмина Т.В. Социология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузьмина Т.В.— Электрон.текстовые данные.— М.: Проспект, 2011.— 96 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1963>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Скворцова Л.М. Методология научных исследований. М.: Ай Пи Эр Медиа, 2014.

6. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования: учебное пособие/ М.: Омега, 2015, -395с.

### **Раздел 10. Развитие систем менеджмента качества в управлении персоналом**

Понятия стандартизации и сертификации, их роль в современной экономике отдельного предприятия и страны в целом. Механизм формирования качества. Человеческий фактор и его роль в развитии организации, функция управления персоналом как одна из основных функций организации. Взаимосвязь функции управления персоналом с другими функциями управления в рамках общей стратегии организации.

Правовые основы стандартизации. Цели, принципы, функции и методы стандартизации. Стандартизация как один из инструментов управления качеством продукции и услуг и персонала. Нормативные документы. Документы в области стандартизации. Эффективность работы по стандартизации. Тенденции и основные направления развития стандартизации в Российской Федерации. Международные организации по стандартизации.

Институциональные основы технического регулирования. Цели и задачи технического регулирования. Элементы технического регулирования. Объекты и субъекты технического регулирования. Принципы технического регулирования. Понятие «технический регламент». Технические регламенты, и стандарты в различных сферах деятельности, в том числе в сфере производства и услуг. Цели принятия технических регламентов. Технические регламенты Таможенного союза.

Правовые основы разработки профессиональных стандартов. Инновационная роль профессиональных стандартов в развитии рынка труда. Взаимосвязь национальных, профессиональных и образовательных стандартов. Сфера применения профессиональных стандартов. Общая характеристика профессиональных стандартов. Методические основы, цели и задачи стандартизации профессиональной деятельности. . Объекты и субъекты стандартизации профессиональной деятельности. Порядок и методика разработки профессиональных стандартов. Уровни квалификаций и особенности их применения при создании профессиональных стандартов. Стандарты, регламентирующие общие требования к персоналу. Содержание профессионального стандарта «Управление персоналом».

Оценка соответствия и подтверждение соответствия. Законодательство о подтверждении соответствия. Цели и принципы подтверждения соответствия. Формы подтверждения соответствия. Объекты добровольного и обязательного подтверждения соответствия. Особенности добровольной и обязательной сертификации.

Теоретические основы сертификации персонала. Основные отличия сертификации персонала от сертификации других объектов: продукции, услуг, систем менеджмента качества, процессов, работ, организаций. Объекты и субъекты сертификации профессиональной деятельности. Цели и задачи сертификации персонала.. Популярные схемы сертификации персонала. Опыт стран Европы и Америки в области сертификации персонала. Международные требования к органам по сертификации персонала. Аккредитация органов по сертификации персонала. Порядок проведения сертификации персонала. Оформление документов по сертификации персонала.

Национальная система квалификаций. Научные и правовые основы независимой оценки квалификаций. Действующие нормативные документы. Роль независимой оценки квалификаций в развитии рынка труда, повышении качества и конкурентоспособности отечественных специалистов. Организационная структура участников независимой оценки квалификаций. Функции национального совета при Президенте РФ по развитию квалификаций. Порядок проведения независимой оценки квалификаций. Оценочные средства их особенности, способы разработки и применения. Проведение независимой оценки квалификаций в различных сферах деятельности. Независимая оценка квалификаций в соответствии с профессиональным стандартом «Управление персоналом».

Понятие систем качества. Принципы формирования систем управление качеством. Стандарты ИСО на системы управления качеством. Организационная и нормативная база проведения сертификации систем менеджмента качества в России. Принципы системы менеджмента качества. Порядок разработки и внедрения системы менеджмента качества на предприятии. Документация предприятия, применяемая в соответствии с требованиями системы. Этапы разработки системы менеджмента качества.. Особенности создания системы менеджмента качества в области охраны и безопасности труда.

1. Конституция Российской Федерации – М., 1994
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Федеральный закон «О техническом регулировании» от 27.12.02 № 184-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
4. Федеральный закон «О стандартизации в Российской Федерации» от 29 июля 2015 № 162-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
5. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации"
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ утверждены от «29» апреля 2013 г. №170н «Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта».
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 года № 148н «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».
8. Постановление Правительства РФ утверждены от 22 января 2013 г. № 23 «Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»
9. ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Система менеджмента качества. Требования.
10. ГОСТ Р ИСО 9004-2011. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. 11. Подход на основе системы менеджмента качества ISO 9004 – 2009
12. Архипов А.В. Основы стандартизации, метрологии и сертификации [Электронный ресурс]: учебник/ Архипов А.В., Берновский Ю.Н., Зекунов А.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 447 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/12853>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
13. Белобрагин В.Я. Зажигалкин А.В., Зворыкина Т.И. Основы стандартизации: Учебное пособие.- 2-е издание, дополненное. - М.: РИА «Стандарты и качество», 2017.- 516 с., ил
14. Зворыкина Т.И. Метрология, стандартизация и сертификация: Учебное пособие для студентов учреждения высшего образования – М.: Издательский центр «Академия», 2014 --224с.
15. Зворыкина Т.И. Национальная система квалификаций на основе технических, профессиональных и образовательных стандартов // Стандарты и качество, 2018. №9. С. 36-
16. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2015.- 72 с.
17. Развитие предпринимательства и бизнеса в современных условиях: методология и организация: Монография /под общей редакцией ректора Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, д.э.н., профессора М.А. Эскиндарова. - М.: Издательско – торговая корпорация «Дашков и Ко», 2017.-466 с.
18. Сергеев А.Г. Менеджмент и сертификация качества охраны труда на предприятии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Сергеев А.Г., Баландина Е.А., Баландина В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2013.— 216 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14321>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

## **Раздел 11. Социальная политика и социальное партнерство в управлении персоналом**

Управление социальным развитием организации в системе управления персоналом. Социальная деятельность организации. Направления социального развития отдельных организаций. Взаимосвязь экономических результатов и социального развития организации. Концепция социально-ответственного бизнеса. Актуальность реализации концепции социальной ответственности бизнеса организациями. Составляющие

социальной ответственности. Преимущества социально ответственной компании. Управление социальной ответственностью. Всероссийский конкурс социальной ответственности организаций. Определение социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений. Сущность социального партнерства. Формирование системы социального партнерства в РФ. Органы социального партнерства: Российская Трехсторонняя Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, объединения работодателей, профсоюзные организации. Механизм социального партнерства. Особенности системы социального партнерства в РФ.

Зарубежный опыт социального партнерства. Система социального партнерства на уровне организации. Параметры согласования интересов работодателя и наемных работников в системе социального партнерства. Цель, задачи, функции и принципы системы социального партнерства на уровне организации. Элементы системы социального партнерства.

Внешний и внутренний контроль в рамках системы социального партнерства в организации. Производственные советы, совет трудового коллектива.

Коллективные договоры. История коллективно-договорного регулирования в РФ. Понятие и структура коллективного договора. Порядок разработки и заключения коллективных договоров. Развитие коллективно-договорных отношений за рубежом. Определение социальной политики организации. Цели реализации социальной политики на предприятии. Средства реализации социальной политики в организации. Функции социальной политики в организации.

Социальные выплаты в организации. Гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Добровольно предоставляемые льготы. Структура выплат социального характера. Подходы к формированию социального пакета. Система «Кафетерия».

Социальная программа организации. Управление корпоративными социальными программами. Социальный кодекс организации. Система социальной защиты работников. Модели социальной защиты. Цель социальной защиты трудоспособного населения. Меры социальной защиты работников согласно ТК РФ. Определение социальной службы организации. Задачи, функции и структура социальной службы организации. Квалификационные требования к специалистам социальной службы организации. Отечественный опыт функционирования службы социального развития. Направления деятельности службы социального развития в СССР. Инструкция начальника отдела службы социального развития.

Литература

*Нормативная:*

1. Конституция Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011.
- 3.Федеральный закон РФ от 24.11.1995 № 176-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях».
- 4.Федеральный закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях».
5. Федеральный закон РФ от 23.11.1995 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».
6. Федеральный закон РФ от 12.12.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
7. Федеральный закон РФ от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

*Основная:*

8. *Дейнека А.В.* Управление персоналом организации. Учебник для бакалавров.-М.: Дашков и К, 2015, -280с-Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
- 9.Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации:

Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2012. (Высшее образование: Бакалавриат).

10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2017.- 704 с.

11. Михайлина Г.И., Матраева Л.В., Михайлин Д.Л., Беляк А.В. Управление персоналом. учебное пособие М.: Дашков и К, 2014, 280с - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю

*Дополнительная*

12. Беляев А.Н. Современные формы оплаты. – М.: Издательство «Дело и сервис», 2010.- 272 с.

13. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. Учебник – М.: Дашков и К, 2015,-392с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС IPRbooks», по паролю.

14. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс] : инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 150 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

15. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. и др. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2013.- 64 с.

16. Маслова В.М. Управление персоналом. Толковый словарь- М.: Дашков и К, 2013,-120с - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

17. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – Люберцы: Юрайт, 2016.- 513 с.

18. Оксинайд К.Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие /К.Э. Оксинайд, Е.В. Розина /под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2013. - 64с.

19. Райли Майкл Управление персоналом в гостеприимстве [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» (062100) и сервиса (230000) / Майкл Райли. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 191 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

20. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

## **2.2. Фонд оценочных средств к государственному экзамену**

Фонд оценочных средств к ГЭ включает:

- экзаменационные вопросы

### **2.2.1. Примерные вопросы к государственному экзамену**

1. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
2. Современные концепции управления персоналом.
3. Закономерности и принципы управления персоналом.
4. Административные методы управления персоналом.
5. Экономические методы управления персоналом.
6. Социально-психологические методы управления персоналом.
7. Сущность и задачи управления персоналом
8. Квалификационная характеристика менеджера по персоналу, должностные обязанности.

9. Документы, регламентирующий порядок построения и функционирования системы управления персоналом организации.
10. Функции управления персоналом, их классификация по функциональным блокам.
11. Процесс управления персоналом, основные этапы, их характеристика.
12. Кадровая политика организации. Основные направления и этапы разработки кадровой политики.
13. Процесс формирования кадровой политики в организации.
14. Планирование работы с персоналом, цели и задачи.
15. Профессиональная карьера: планирование и организация.
16. Уровни и виды кадрового планирования.
17. Определение потребностей в персонале.
18. Процессы набора и отбора персонала.
19. Понятие, методы и принципы трудового права.
20. Понятие системы трудового права. Основные правовые институты трудового права.
21. Конституция Российской Федерации, нормы международного права и международные договоры в сфере труда.
22. Система служебно-профессионального продвижения: понятие, виды, этапы.
23. Трудовой договор, его виды и содержание.
24. Заключение и расторжение трудового договора.
25. Понятие дисциплины труда и дисциплинарная ответственность.
26. Материальная ответственность работника и порядок взыскания ущерба.
27. Понятие, содержание и значение охраны труда.
28. Основные направления государственной политики в сфере охраны труда.
29. Органы государства, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
30. Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом.
31. Организация системы обучения персонала.
32. Концепция непрерывного обучения персонала.
33. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры.
34. Критерии эффективности трудовой деятельности. Комплексная оценка эффективности работы персонала.
35. Определение ключевых показателей эффективности (KPI) и использование KPI в системе вознаграждения персонала.
36. Развитие персонала как инструмент управления организацией.
37. Характеристика методик трудового вклада, коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, достоинства.
38. Понятие и назначение социальной мотивации.
39. Основные методы и технологии обучения персонала.
40. Оценка влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.
41. Сущность и понятие экономики управления персоналом.
42. Влияние политики управления персоналом на экономические результаты деятельности организации.
43. Оценка эффективности обучения персонала организации.
44. Разработка системы оплаты труда персонала.
45. Формирование бюджета затрат на персонал и контроль его исполнения.
46. Анализ конкурентоспособности и методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации.

47. Оценка эффективности работы персонала организации .
48. Сущность функционально-стоимостного подхода к организации и стимулированию труда.
49. Формирование политики адаптации персонала организации.
50. Современные методы формирования бюджетов на персонал.
51. Методы экономического обоснования стратегических планов по управлению персоналом.
52. Роль профессионального потенциала в развитии организации.
53. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.
54. Современные технологии бизнес-коммуникаций в управлении персоналом, их достоинства и недостатки.
55. Сущность и содержание организационной культуры. Основные закономерности формирования и развития организационной культуры
56. Формирование и поддержание комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры.
57. Анализ морально-психологического климата и состояния организационной культуры.
58. Разработка и внедрение корпоративных стандартов работы персонала.
59. Понятие кадровой безопасности и кадровых рисков.
60. Защита персональных данных сотрудника.
61. Правовые аспекты кадровой безопасности.
62. Современные требования к управлению кадровыми рисками.
63. Обеспечение кадровой безопасности предприятия.
64. Роль научных исследований в изучении управления персоналом.
65. Логическая структура научного исследования.
66. Научный аппарат исследования в области управления персоналом.
67. Понятие и сущность рынка труда. Структура рынка труда. Методологические подходы к изучению рынка труда.
68. Принципы прогнозирования рынка труда.
69. Основные тенденции состояния рынка труда в России и их количественное определение.
70. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения.
71. Проведение исследования и оценки состояния кадрового потенциала предприятия.
72. Стратегическое планирование кадрового потенциала.
73. Управление процессом формирования и использования потенциала трудового коллектива предприятия.
74. Актуальные направления научных исследований рынка труда.
75. Научная база стандартизации. Национальная система стандартизации в России.
76. Тенденции и основные направления развития стандартизации в Российской Федерации.
77. Общая характеристика профессиональных стандартов. Методические основы стандартизации профессиональной деятельности.
78. Цели и задачи стандартизации профессиональной деятельности.
79. Правовые основы разработки профессиональных стандартов. Порядок разработки профессиональных стандартов.
80. Содержание стандартов, регламентирующих общие требования к персоналу.
81. Национальная система компетенций и квалификаций и ее задачи.
82. Профессиональные стандарты в сфере управления персоналом для различных отраслей экономики.

83. Цели и задачи сертификации персонала.
84. Организационная и нормативная база проведения сертификации персонала в России и за рубежом.
85. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.
86. Управление социальным развитием организации в системе управления персоналом.
87. Определение социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений. Сущность социального партнерства.
88. Формирование системы социального партнерства в РФ.
89. Социальная политика организации.
90. Управление корпоративными социальными программами.

### **2.3. Критерии оценки сдачи государственного экзамена**

Основными критериями оценки уровня подготовки и сформированности соответствующих компетенций выпускника являются:

- уровень усвоения студентом теоретических знаний и навыков;
- степень владения профессиональной терминологией;
- логичность, обоснованность, четкость ответа;
- сочетание полноты и лаконичности ответа;
- сформированность компетенций (разносторонний анализ и раскрытие теоретического вопроса);
- ориентирование в нормативной, научной и специальной литературе культура ответа.

При проведении ГЭ устанавливаются следующие критерии оценки знаний выпускников:

**Оценка «отлично»** - глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин: логически последовательные, содержательные, полные правильные и конкретные ответы на все вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы членов ГЭК; использование в необходимой мере в ответах на вопросы материалов всей рекомендованной литературы.

**Оценка «хорошо»** - твердые и достаточно полные знания всего программного материала, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы членов ГЭК при свободном устранении замечаний по отдельным вопросам.

**Оценка «удовлетворительно»** - твердое знание и понимание основных вопросов программы; правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы членов ГЭК при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах; основная рекомендованная литература использована недостаточно.

**Оценка «неудовлетворительно»** - неправильный ответ хотя бы на один из основных вопросов членов ГЭК; грубые ошибки в ответе; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.

## **3. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ**

### **3.1. Общие требования**

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна представлять собой законченную самостоятельную разработку, свидетельствующую о том, что уровень научно-технической подготовки ее автора, навыки научного анализа, приобретенные за время обучения, соответствуют требованиям Федерального

государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление» выполняется в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта и учебного плана, призвана решать следующие задачи: систематизацию, закрепление и расширение теоретических и практических знаний в области избранной специальности и выявление умения применять полученные знания при решении конкретных экономических, научных и производственных задач; развитие навыков самостоятельной работы и применение методик исследования при решении разрабатываемых в выпускной работе проблем и вопросов; выявление степени подготовленности студентов к самостоятельной работе в различных областях экономики России в современных условиях.

К выпускной квалификационной работе предъявляются следующие требования:

- а) соответствие названия ВКР ее содержанию, четкая целевая направленность и актуальность;
- б) логическая последовательность наложения материала, базирующаяся на прочных теоретических знаниях по избранной теме и убедительных аргументах;
- в) корректное изложение материала с учетом принятой научной терминологии;
- г) достоверность полученных результатов и обоснованность выводов;
- д) научный стиль изложения;
- е) оформление работы в соответствии с действующими требованиями.

Объем ВКР должен быть достаточным для изложения путей реализации поставленных задач и достижения поставленной цели, не перегружен малозначимыми деталями и не может влиять на оценку при защите.

### **3.2. Требования к структуре выпускной квалификационной работы**

Написанию работы следует придать определенную последовательность. При использовании целостного метода наиболее распространенная последовательность написания и редактирования разделов работы такова. Первоначально подготавливаются: введение, первый раздел и приложения к нему, второй раздел и приложения к нему, третий раздел и приложения к нему, заключение. После этого редактируется основная часть работы – разделы и приложения к ним. Затем уточняется содержание введения и заключения. В последующем формируется список литературы, перечень принятых сокращений (при необходимости), перечень принятых терминов (при необходимости), содержание, титульный лист. По завершении окончательно редактируется введение и заключение.

#### ***Структура выпускной квалификационной работы***

Выпускная квалификационная работа должна включать:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основную часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Объем бакалаврской работы - от 60- 80 страниц.

**Введение.** Обосновывается актуальность выбранной темы, четко определяется цель и формируются конкретные задачи исследования, анализируется степень изученности в литературе исследуемых проблем, указывается объект и предмет исследования. Особое внимание следует обратить на каких практических материалах пишется выпускная квалификационная работа. Для раскрытия актуальности выбранной темы необходимо определить степень проработанности этой темы в

других трудах, а также показать суть проблемной, т.е. противоречивой и требующей решения ситуации. Методы исследования - это те научные процедуры, с помощью которых в процессе подготовки магистерской диссертации исследуется тот или иной эмпирический материал.

Научная новизна - это характеристика того прироста знания, которое было впервые получено в процессе проведения данного исследования.

В данном разделе введения автор магистерской диссертации характеризует ту конкретную область практической деятельности, в которой могут найти свое применение выводы и положения, полученные в результате данного исследования.

Объект изучения – это явление, процесс, на которые направлена исследовательская деятельность субъекта. Предмет изучения – это планируемые к исследованию конкретные свойства объекта. Указание в работе объекта изучения является обязательным. Предмет изучения раскрывается только в том случае, когда необходимо, исходя из характера выбранного объекта, детализировать, что же конкретно будет исследоваться.

**Первая глава** посвящается исследованию теоретических аспектов выбранной темы. В ней на основе изучения литературы, публикаций в периодической печати, систематизации современных экономических исследований рассматриваются причины возникновения, этапы исследования проблем, систематизируются позиции российских и зарубежных ученых.

Вопросы теории должны быть увязаны с практической частью работы и служить базой для разработки предложений и рекомендаций.

В данной главе необходимо затрагивать дискуссионные вопросы, излагать свою личную точку зрения, не ограничиваться примитивным переписыванием существующих позиций. Качество выпускной квалификационной работы определяется обоснованностью тех аргументов, которые приводит автор для защиты своей точки зрения относительно затрагиваемых понятий, определений, проблем, выводов и суждений.

**Вторая глава** является исследовательско-аналитической, рассматривающей ту организацию, на примере которой пишется магистерская диссертация. Приводится краткая характеристика финансово-хозяйственной деятельности объекта исследования.

Производится оценка и анализ практического аспекта (предмета исследования), с учетом специфики выбранной темы за последние 3-5 лет. В этой же главе можно отразить выявленные в аналитической части недостатки и определить наиболее проблемные моменты, требующие их устранения.

В § 1 проводится анализ производственной деятельности организации, ее организационно-управленческая структура, профессионально – квалификационный состав, основные итоги деятельности в динамике за максимально возможный период.

В § 2 проводится анализ и оценки состояния системы управления персоналом, той проблемы, по которой пишется магистерская диссертация.

В § 3 раскрываются причины недостатков и несовершенства в деятельности организации по данному направлению.

В этой главе (§ 1 и 2) рассматривается действующая система управления персоналом по исследуемому плану – развитию в организации. Материал 2-й главы базируется на тщательном изучении действующих законодательных и фирменных инструктивных и нормативных материалах, на всестороннем анализе статистического и первично-фактического материала, собранного во время преддипломной практики. Данные материалы должны быть основой для выводов и предложений в третьей главе.

**Третья глава** обобщает результаты и выводы всей предыдущей работы магистранта. В этой главе студент должен разработать практические мероприятия для решения поставленных задач и просчитать их экономическую эффективность. Обычно в первом параграфе этой главы обосновываются пути их решения. Во втором и, если необходимо, в третьем параграфе разрабатываются конкретные методики и алгоритмы

проведения данных мероприятий. Особое внимание здесь необходимо обратить на расчетную часть методик. Недостаточно сказать, что она более эффективна, рациональна и экономична. Магистрант обязан на расчетах показать эту эффективность и экономичность.

При необходимости структуру работы можно расширить с учетом применения дополнительных глав, если этого требует решение поставленной задачи.

Аналитическую и завершающую части работы желательно иллюстрировать таблицами, схемами, диаграммами, рисунками и другими иллюстрационными материалами.

#### **5.2.6. Заключение**

Заключение не должно быть громоздким по объему, не более 3-4% всего текста.

В заключении необходимо привести сжатые выводы по содержанию каждой главы работы, положительные и отрицательные тенденции в организации работы исследуемого объекта, краткие предложения по совершенствованию его деятельности и оценку произведенного исследования, характеризующую его научную и практическую ценность.

В заключении не следует применять цифровой материал в виде таблиц, допускается нумерация выводов.

#### **5.2.7. Список использованных источников**

Список использованных источников включает в себя не менее 50 источников, куда включаются законы, нормативные документы, монографии, учебники, учебные пособия, журнальные и газетные статьи материалы всевозможных конференций и докладов. Каждый источник указывается строго в соответствии с его реквизитами – фамилия и инициалы автора, название работы, город, издательство и год издания. Все источники нумеруются последовательно. Располагать источники следует по алфавиту, указывая сначала нормативные акты, затем книги, периодические издания и наконец, интернет-сайты.

В списке использованных источников необходимо отразить те источники, которые использовал студент в процессе подготовки и при выполнении бакалаврской работы, поскольку она выполняется на основе глубокого изучения литературы по специальности: монографий, периодической литературы, нормативных актов, учебников, учебных пособий, причем в списке следует размещать только те источники, на которые в выпускной квалификационной работе даются ссылки.

Сведения об официальных государственных документах должны содержать: название документа, его статус, наименование органа, принявшего документ, дату принятия и номер.

Сведения о литературных источниках должны содержать: фамилию и инициалы автора, название книги, номер тома, книги, части, издание, место издания, название издательства, год издания, общее количество страниц. Фамилию автора пишут в именительном падеже.

Важно соблюдать общепринятую последовательность библиографического описания источника и знаков препинания, которая выглядит следующим образом:

- фамилия и инициалы автора (авторов);
- основное название: сведения, относящиеся к названию и раскрывающие характер документа / сведения о редакторах, составителях, переводчиках и т. п. – сведения об издании (переиздании, переработка). – Место издания: издательство или издающая организация. – Объем (страниц).
- сведения о статье: фамилия и инициалы автора (авторов), название статьи, наименование журнала, год выпуска, номер издания, страницы, на которых помещена статья;
- наименование места издания необходимо приводить полностью и в именительном падеже. Допускается сокращение названий только двух городов: Москва

(М) и Санкт-Петербург (СПб). Слово «издательство» также подлежит сокращению – «изд-во».

В списке использованных источников:

- 70% основных источников должны быть из новых источников, за последние 3 года;
- 100% периодической печати за последние 3 года.

#### **5.2.8. Приложение**

В приложении могут включаться:

- первичные документы предприятия;
- формы отчетности, статистические отчеты, на основе которых проводился анализ;
- другие вспомогательные материалы, связанные с написанием работы.

Оформляется приложение как продолжение магистерской диссертации и размещается сразу после списка использованной литературы.

На текстовый, табличный или другой иллюстративный материал в полном объеме распространяются все обычные требования к оформлению основной части.

#### ***Порядок оформления выпускной квалификационной работы***

Магистерская диссертация должна быть напечатана (выполнена на компьютере) на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора межстрочных интервала, в подстрочных ссылках одинарный интервал со шрифтом 12.

Текст (основной) набирается нежирным шрифтом Times New Roman размером 14 пунктов. Размер абзацного отступа – 5 знаков.

Текст бакалаврской работы следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм.

Форматирование основного текста и ссылок проводится в параметре «по ширине».

Цвет шрифта должен быть черным.

Каждая страница основного текста печатается в 28-32 строки, каждая строка содержит не более 60-65 знаков с учетом пробелов между словами и знаками препинания.

Нумерация страниц работы. Номера страниц проставляются посередине верхнего поля документа на расстоянии не менее 10 мм от верхнего края листа. Первая (титульный лист) и вторая (содержание) страницы работы не нумеруются. Номер ставится на третьей по счету странице, с которой начинается введение, соответственно, это – номер «три» (и так далее). Дальше последовательно нумеруются все листы, включая главы, заключение, список литературы и приложения (если они имеются в работе).

В работе каждая страниц должна быть заполнена текстом.

Введение, каждая новая глава, заключение, список литературы, приложения должны начинаться с новой страницы.

Параграфы не начинают с новой страницы. Не допускаются отступы после абзацев.

Научная добросовестность автора состоит в точности цитирования и приводимых ссылок на источники. Это требование реализуется через технически правильно оформленный научный аппарат работы.

Правила оформления научного аппарата являются общими для всех отраслей знания и регламентированы действующими государственными стандартами<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> ГОСТ 7.1–2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация. – М.: Изд-во стандартов, 2003. – 12 с.; введен в действие непосредственно в качестве государственного стандарта Российской Федерации с 1 июля 2004 г.  
Межгосударственный стандарт ГОСТ 7.32-2001 введен в действие с 01.07.2002 г.  
ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов. М.: 2017.

Заголовок набирается полужирным шрифтом (шрифт 14 пт.) и выравнивается по центру. Точка в конце заголовка не ставится. Заголовок, состоящий из двух и более строк, печатается через один междустрочный интервал. Заголовок не имеет переносов, то есть на конце строки слово должно быть обязательно полным.

В тексте разрешается применять шрифтовые выделения (полужирный курсив, подчеркивание).

Текст работы подразделяется на главы, параграфы, которые должны содержать заголовок, отвечающий по смыслу и содержанию, как соответствующей части, так и всей работе.

Фамилии, названия учреждений, фирм, организации, изделий и другие собственные имена в тексте приводят на языке оригинала. Допускается транслитерировать собственные имена и приводить названия организации в переводе на язык работы с добавлением (при первом упоминании) оригинального названия.

## **4. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

### **4.1. Выбор темы и руководителя выпускной квалификационной работой**

ВКР обучающегося – это итоговая работа (магистерская диссертация) на заданную тему, выполненная автором самостоятельно на базе полученных в процессе обучения теоретических знаний и практических умений и навыков. Подготовка к написанию ВКР начинается с выбора темы и руководителя.

Тематика ВКР разрабатывается выпускающей кафедрой с учетом пожеланий работодателей и интересов обучающихся и соответствует профилю подготовки выпускника. Тематика ВКР ежегодно обновляется в соответствии с развитием науки и техники, соответствует профилю ОП, обеспечивает возможность самостоятельной деятельности обучающегося в процессе подготовки ВКР, имеет практическую направленность, формируется с учетом последовательного планирования тематики учебно-исследовательских (курсовых) работ и научно-исследовательской работы магистранта в течение всего периода обучения.

Обучающимся предоставляется право до издания приказа об утверждении темы ВКР предложить свою тему ВКР с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности. Предложенная обучающимся (группой обучающихся, выполняющих ВКР совместно) тема обсуждается на заседании выпускающей кафедры при условии согласования с предполагаемым руководителем ВКР и заведующим выпускающей кафедрой и либо утверждается, либо отклоняется.

На основании соответствующего протокола заседания кафедры и заявлений обучающихся деканат факультета (института) в течение месяца с момента ознакомления обучающихся с тематикой ВКР готовит проект приказа о закреплении тем ВКР за обучающимися.

Для подготовки ВКР обучающемуся (нескольким обучающимся, выполняющим ВКР совместно) назначаются из числа работников Университета руководитель ВКР и, при необходимости, консультант (консультанты) по подготовке ВКР.

Руководитель ВКР в течение 10 дней с даты приказа о закреплении тем ВКР оформляет и выдает обучающемуся задание на ВКР, которое разрабатывается с учетом установленных образовательной программой видов и задач профессиональной деятельности и требований к результатам освоения ОП в части сформированности соответствующих.

Руководитель ВКР несет ответственность за:

- своевременную выдачу обучающемуся задания на выполнение ВКР;

- разработку календарного графика и плана выполнения обучающимся ВКР;
- обеспечение методическими указаниями по выполнению ВКР;
- текущее консультирование обучающегося по вопросам, связанным с выполнением ВКР, подготовкой к предварительной и итоговой защите ВКР;
- поэтапный контроль выполнения обучающимся ВКР;
- контроль за самостоятельным выполнением задания обучающимся и размещением текста ВКР в системе «ВКР.Вуз»;
- контроль за соблюдением обучающимся сроков сдачи бумажного и электронного текста ВКР в деканат факультета или на выпускающую кафедру;
- своевременное представление отзыва на работу обучающегося в период подготовки ВКР.

В отзыве на работу обучающегося в период подготовки ВКР руководитель отражает:

- соответствие содержания ВКР выданному заданию;
- уровень, полноту и качество поэтапной разработки обучающимся темы ВКР;
- степень самостоятельности обучающегося в процессе выполнения ВКР;
- умение обрабатывать и анализировать полученные результаты, обобщать, делать научные и практические выводы;
- качество представления результатов и оформления ВКР;
- уровень достижения обучающимся запланированных результатов освоения ОП, сформированность компетенций, необходимых для решения установленных профессиональных задач по видам профессиональной деятельности.

В случае выполнения ВКР несколькими обучающимися руководитель представляет в Университет отзыв об их совместной работе в период подготовки ВКР.

ВКР должна быть выполнена с соблюдением требования о неправомерном заимствовании результатов работ других авторов (плагиат). Требования к уровню оригинальности работы (допустимому объему заимствования) в зависимости от уровня осваиваемой обучающимся ОП.

## **4.2. Темы выпускных квалификационных работ**

Тематика ВКР разрабатывается выпускающей кафедрой с учетом пожеланий работодателей и интересов обучающихся. Тематика ВКР ежегодно обновляется.

Темы ВКР обсуждаются и утверждаются на заседании выпускающей кафедры в начале первого месяца обучения студентов, размещаются на сайте Университета и доводятся до сведения обучающихся.

Обучающимся предоставляется право предложить свою тему ВКР с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности. Предложенная обучающимся (группой обучающихся, выполняющих ВКР совместно) тема обсуждается на заседании кафедры при условии согласования с предполагаемым руководителем ВКР и заведующим выпускающей кафедрой и либо утверждается, либо отклоняется.

## **4.3. Критерии оценки защиты выпускной квалификационной работы**

Оценивание ВКР осуществляется в соответствии с критериями оценки достижения обучающимся запланированных результатов обучения. Сформированность компетенций выпускника определяется по уровню и качеству выполнения им отдельных этапов и структурных элементов ВКР согласно выданному заданию. Индикаторы и критерии оценки сформированности компетенций обучающихся по результатам выполнения ВКР устанавливаются фондом оценочных средств осваиваемых ими ОП (Приложение 1).

При выставлении оценки за защиту ВКР члены комтссии руководствуются

следующим критериями – таблицы 3-6.

Таблица 3

Критерии качества ВКР и их оценка	
Оценка	Критерии оценки показателя компетенции
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие содержания ВКР заданию;</li> <li>- имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений;</li> <li>- имеется научное и практическое значение выполненной работы;</li> <li>- оформлена правильно, отсутствуют стилистические и грамматические ошибки;</li> <li>- показано полное владение материалом, использование нормативно-правовых актов, трудов зарубежных и российских ученых, практических данных, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.</li> </ul>
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> <li>- в основном соответствие содержания ВКР;</li> <li>- в основном имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений;</li> <li>- в основном имеется научное и практическое значение выполненной работы</li> <li>- оформлена правильно, имеются некоторые существенные стилистические и грамматические ошибки;</li> <li>- в основном показано полное владение материалом, использование нормативно-правовых актов, трудов зарубежных и российских ученых, практических данных, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.</li> </ul>
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>- неполное соответствие содержания ВКР заданию;</li> <li>- частично имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений;</li> <li>- частично имеется научное и практическое значение выполненной работы;</li> <li>- оформлена в основном правильно, имеются существенные стилистические и грамматические ошибки, допущены исправления по тексту;</li> <li>- частично показано полное владение материалом, использование нормативно-правовых актов, трудов зарубежных и российских ученых, практических данных, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.</li> </ul>
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не соответствие содержания ВКР заданию;</li> <li>- отсутствует обоснованность и доказательность выводов и предложений;</li> <li>- отсутствует научное и практическое значение выполненной работы;</li> <li>- оформлена небрежно, имеются грубые стилистические и грамматические ошибки;</li> <li>- не показано владение материалом, использование нормативно-правовых актов, трудов зарубежных и российских ученых, практических данных, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.</li> </ul>

Таблица 4

Критерии качества доклада при защите ВКР и их оценка	
Оценка	Критерии оценки показателя компетенции
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие содержания доклада содержанию</li> </ul>

	<p>квалификационной работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- имеется выделение научной и практической ценности выполненной работы;</li> <li>- имеется доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу;</li> <li>- свободное и четкое качество изложения текста доклада.</li> </ul>
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> <li>- в основном соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы;</li> <li>- в основном имеется выделение научной и практической ценности выполненной работы;</li> <li>- в основном имеется доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу;</li> <li>- в основном свободное и четкое качество изложения текста доклада.</li> </ul>
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>- частичное соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы;</li> <li>- частично имеется выделение научной и практической ценности выполненной работы;</li> <li>- частично имеется доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу;</li> <li>- доклад в основном привязан к тексту, изложение не совсем четкое и логичное.</li> </ul>
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы;</li> <li>- нет Выделенной научной и практической ценности выполненной работы;</li> <li>- нет доказательности выполнения целевой установки на квалификационную работу;</li> <li>- низкое качество изложения доклада.</li> </ul>

Таблица 5

Критерии ответов на вопросы и их оценка

Оценка	Критерии оценки показателя
Отлично	Ответ полный, правильный, уверенный и четкий
Хорошо	Ответ в основном полный, правильный, и уверенный, однако допущены незначительные погрешности, исправленные после дополнительных вопросов
Удовлетворительно	Ответ неполный, неуверенный, нечеткий, отдельные положения неправильные, однако путем наводящих вопросов в основном достигается необходимая полнота ответа
Неудовлетворительно	Ответ сумбурный, неправильный, содержит существенные, принципиальные ошибки, студент не понимает сущности излагаемого вопроса или не дает ответа на него

Таблица 6

Критерии итоговой оценки защиты ВКР

Итоговая оценка	Итоговые критерии оценки ВКР
Отлично	Не менее чем по двум критериям ответ оценен на «отлично», а по третьему – не ниже чем «хорошо»
Хорошо	Не менее чем по двум критериям ответ оценен на «хорошо», а по третьему – не ниже чем «удовлетворительно»
Удовлетворительно	Не менее чем по трем критериям ответ оценен на «удовлетворительно»

Неудовлетворительно	Не менее чем по двум критериям ответ оценен на «неудовлетворительно»
---------------------	--

Оценочные средства, используемые для определения сформированности компетенций обучающихся по результатам защиты ВКР представлены в приложении 1.

Результаты защиты после утверждения протокола ГЭК объявляет председатель ГЭК на открытом заседании в тот же день после окончания защиты всех работ.

Выпускникам, получившим по результатам ГИА оценку «отлично» при наличии в приложении к диплому не менее 75% оценок «отлично» и не имеющих в зачетной книжке оценок «удовлетворительно», выдается диплом с отличием.

Автор  
к. социол.н., доцент Новикова М.М.

Оценочные средства результатов освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировки	Дисциплины и виды учебной работы, формирующие компетенцию	Наименование оценочного средства		
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация	Итоговая аттестация
<b>ОК-1</b> способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Методы научных исследований, Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговый зачет по дисциплине	Качество научного аппарата и теоретико-методологического обоснования темы выполнения выпускной квалификационной работы. Результаты теоретического и статистического анализа разработанности темы выпускной квалификационной работы введение, общая часть
<b>ОК-2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговый зачет по дисциплине	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части. Практическое применение знаний об организационных, социальных и психологических закономерностях кадрового менеджмента
<b>ОК-3</b> готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом, Технологии управления развитием персонала Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговый зачет по дисциплинам	Экономическое обоснование проблемы, рассматриваемой в выпускной квалификационной работе – экономическая часть. Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: аналитическая

<p><b>ОПК-1</b> готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине</p>	<p>Юридическая обоснованность предложений, изложенных в выпускной квалификационной работе: теоретическая и аналитическая части</p>
<p><b>ОПК-2</b> способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Социология и психология труда Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части. Практическое применение знаний об организационных, социальных и психологических закономерностях кадрового менеджмента</p>
<p><b>ОПК-3</b> владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>	<p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине</p>	<p>Юридическая обоснованность предложений, изложенных в выпускной квалификационной работе: теоретическая, аналитическая и проектная части</p>
<p><b>ОПК-4</b> способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Технологии управления развитием персонала, Экономика управления персоналом, Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Защита курсовой работы Итоговые зачет и экзамен по дисциплинам</p>	<p>Экономическое обоснование проблемы, рассматриваемой в выпускной квалификационной работе – экономическая часть. Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: аналитическая.</p>
<p><b>ОПК-5</b> способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>	<p>Теория организации и организационного проектирования, Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: аналитическая и проектная части. Своевременность и точность выполнения плана подготовки выпускной квалификационной работы.</p>

<p><b>ОПК-6</b> способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>Социология и психология труда, Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части. Практическое применение знаний об организационных и психологических закономерностях кадрового менеджмента</p>
<p><b>ОПК-7</b> владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений, Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части.</p>
<p><b>ОПК-8</b> владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Экономика управления персоналом Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Защита курсовой работы Итоговый экзамен по дисциплине</p>	<p>Экономическое обоснование проблемы, рассматриваемой в выпускной квалификационной работе – экономическая часть. Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: аналитическая</p>
<p><b>ОПК-9</b> способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>	<p>Теория и практика кадровой политики государства и организации Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине</p>	<p>Результаты историко-теоретического анализа разработанности темы выпускной квалификационной работы. Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: общая часть</p>

<p><b>ОПК-10</b>          владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Современные методы социологических исследований,          Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине</p>	<p>Применение общего научного подхода к исследованию объекта управления выпускной квалификационной работы через его описание в аналитико-экономической информационной среде</p>
<p><b>ОПК-11</b>          умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p>Методы научных исследований,          Производственная практика: исследовательская деятельность,          Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине</p>	<p>Применение общего научного подхода к исследованию объекта управления выпускной квалификационной работы через его описание в аналитико-экономической информационной среде</p>
<p><b>ОПК-12</b>          умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ из результатов</p>	<p>Современные методы социологических исследований,          Производственная практика: исследовательская деятельность,          Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплинам</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части. Практическое применение знаний об организационных, социальных и психологических закономерностях кадрового менеджмента</p>
<p><b>ПК-1</b>          умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>	<p>Теория и практика кадровой политики государства и организации,          Анализ и прогнозирование рынка труда          Теория и методология социально-экономических исследований,          Производственная практика: преддипломная практика,          Государственный экзамен по направлению подготовки</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты по дисциплинам</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части</p>

	"Управление персоналом", Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)			
<b>ПК-2</b> умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	Технологии управления развитием персонала, Кадровый консалтинг и аудит персонала Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом, Производственная практика: преддипломная практика, Государственный экзамен по направлению подготовки "Управление персоналом", Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты по дисциплинам	Экономическое обоснование проблемы, рассматриваемой в выпускной квалификационной работе – экономическая часть. Оценка экономической эффективности выпускной квалификационной работы. Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: аналитическая и проектная части.
<b>ПК-3</b> умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений, Кадровая безопасность и управление кадровыми рисками, Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Производственная практика: преддипломная практика, Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты по дисциплинам	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы
<b>ПК-4</b> умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Технологии управления развитием персонала, Управление человеческими ресурсами в индустрии туризма и гостеприимства, Производственная практика:	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Защита курсовой работы  Итоговые зачеты и экзамены	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части. Практическое применение знаний об организационных, социальных и

	<p>практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая),          Производственная практика: преддипломная практика,          Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>		по дисциплинам	психологических закономерностях кадрового менеджмента
<p><b>ПК-5</b>          умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>	<p>Технологии управления развитием персонала,          Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая),          Государственный экзамен по направлению подготовки "Управление персоналом",          Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты по дисциплинам	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: аналитическая и проектная части. Своевременность и точность выполнения плана подготовки выпускной квалификационной работы. Отзыв руководителя выпускной квалификационной работы
<p><b>ПК-6</b>          умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Управление человеческими ресурсами в индустрии туризма и гостеприимства</p>	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Защита курсовой работы Итоговый экзамен по дисциплине	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части
	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений,          Производственная практика: исследовательская деятельность,          Производственная практика: преддипломная практика,          Государственный экзамен по направлению подготовки "Управление персоналом",</p>	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты по дисциплинам	

	Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)			
<b>ПК-7</b> умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации, Производственная практика: исследовательская деятельность, Производственная практика: преддипломная практика, Государственный экзамен по направлению подготовки "Управление персоналом", Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты по дисциплинам	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: аналитическая и проектная части. Своевременность и точность выполнения плана подготовки выпускной квалификационной работы.
<b>ПК-8</b> способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Социология и психология труда, Антикризисное управление персоналом Информационно-документационное обеспечение в управлении персоналом Бизнес-коммуникации, Системы мотивации и стимулирования персонала, Этика деловых отношений, Производственная практика: преддипломная практика, Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты по дисциплинам	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части
<b>ПК-9</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в	Теория организации и организационного проектирования, Развитие систем менеджмента качества в управлении	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам	Применение общего научного подхода к исследованию объекта управления через его описание в аналитико-экономической информационной

<p>организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>	<p>персоналом, Производственная практика: преддипломная практика, Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>			<p>среде. Оформление выпускной квалификационной работы в соответствии со стандартами.</p>
<p><b>ПК-10</b> умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом документации</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации, Организационная культура, Развитие корпоративных систем в бизнесе, Производственная практика: преддипломная практика, Государственный экзамен по направлению подготовки "Управление персоналом", Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты по дисциплинам</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части. Практическое применение знаний об организационных, социальных и психологических закономерностях кадрового менеджмента</p>