

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

кафедра Менеджмента

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

Г.А. Шабанов



ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

направление подготовки:

38.04.02 «Менеджмент»

профиль: «Управление человеческим капиталом»

Программа
государственной итоговой аттестации
рассмотрена и утверждена
на заседании Учёного совета
«22» января 2019 г., протокол № 28/94.

Москва 2019 г.

Программа государственной итоговой аттестации (далее –ГИА) по образовательной программе высшего образования (далее – ОП ВО) разработана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата) на основании:

- Федерального закона Российской «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 273-ФЗ,

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 года № 322;

- Приказ 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, магистратуры» № 636 ОТ 29 ИЮНЯ 2015 Г. (в ред Минобрнауки России от 28.04.2016 № 502);

- Устава АНО ВО «РосНОУ».

Государственная итоговая аттестация включает 1) государственный экзамен по направлению подготовки 2) подготовку и защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

1. Государственный экзамен.

1. Комплекс требований к выпускнику

Квалификационная характеристика выпускника характеризует магистра, подготовленного по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент, как владеющего комплексом знаний в области: управления человеческим капиталом на разных уровнях его использования, управленческого анализа и мониторинга деятельности организации, оценки эффективности управленческой деятельности руководителей организации, антикризисного управления, управления человеческими ресурсами и персоналом организаций. Направление подготовки предполагает изучение процессов разработки эффективной стратегии управления человеческим капиталом организации, формирования маркетинговой политики организации; проведения комплексного управленческого анализа организации на основе разнообразных данных с

целью выявления причин неэффективности в управлении организацией; поиска оптимальных управленческих решений для совершенствования деятельности предприятий и организаций.

Магистр должен:

– иметь системное представление о структуре и тенденциях развития российской и мировой экономики, понимать многообразие экономических процессов в современном мире, их связь с другими процессами, происходящими в обществе;

– быть подготовленным к профессиональной деятельности в производственных и коммерческих организациях, государственных органах федерального и регионального уровней и органах местного самоуправления, занимающихся вопросами анализа и управления организациями на различном уровне;

– решать нестандартные задачи поиска оптимальных подходов к управлению организацией, в том числе в кризисных условиях развития экономики;

– уметь на научной основе организовывать свой труд, владеть компьютерными методами сбора, хранения и обработки информации, применяемыми в сфере его профессиональной деятельности, использовать современные информационные технологии;

– быть конкурентоспособным, обладать знаниями по смежным специализациям.

Шифр компетенции	Результаты освоения	Планируемые результаты освоения
1	2	3
Общекультурные компетенции		
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<i>Знать:</i> концептуальные подходы к применению абстрактного мышления и законов логики в управленческой деятельности для решения задач по эффективному управлению организацией и разработки оптимальных управленческих решений. <i>Уметь:</i> применять различные инструменты и методы абстрактного мышления и логического анализа информации в управленческой деятельности для решения задач по эффективному управлению организацией и разработки оптимальных управленческих решений. <i>Владеть:</i> навыками использования

		методологических приемов развития и применения абстрактного и логического мышления в управленческой деятельности для решения задач по эффективному управлению организацией и разработки оптимальных управленческих решений.
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<p><i>Знать:</i> теорию и практику разработки и принятия управленческих решений в кризисных ситуациях, нестандартных ситуациях, методы работы с персоналом управления в периоды конфликтов и кризисов, принципы социальной и этической ответственности за разработанные и принятые управленческие решения.</p> <p><i>Уметь:</i> применять методы и технологии разработки и принятия управленческих решений в нестандартных ситуациях и периодах кризисного развития организации с учетом принципов социальной и этической ответственности за разработанные управленческие решения для повышения эффективности управленческой деятельности и деятельности организации в целом.</p> <p><i>Владеть:</i> методами, технологиями и принципами разработки и принятия управленческих решений по отношению к управляемой организации в кризисных и нестандартных ситуациях с учетом социальной и этической ответственности за последствия разработанных и принятых управленческих решений.</p>
Общепрофессиональные компетенции		
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	<p><i>Знать:</i> основные принципы и тенденции развития методов сбора, хранения и обработки информации с позиции коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения управленческих задач в профессиональной деятельности.</p> <p><i>Уметь:</i> работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и использовать базовые возможности корпоративных информационных систем с позиции коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения управленческих задач в профессиональной деятельности.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками использования основных методов, способов и средств получения, хранения, переработки экономической, управленческой, правовой и другой информации с</p>

		позиции коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для принятия управленческих решений в профессиональной деятельности
Профессиональные компетенции		
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	<p><i>Знать:</i> концептуальные подходы и приемы к разработке и внедрению корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию в практике управленческой деятельности и руководстве экономическими объектами.</p> <p><i>Уметь:</i> применять различные инструменты и методы разработки и внедрения корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений, а также обеспечивать их реализацию в практике управленческой деятельности конкретными экономическими объектами</p> <p><i>Владеть:</i> навыками использования методологические приемов разработки и внедрения корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию в практике управленческой деятельности и руководстве конкретными экономическими объектами.</p>

3. Тематическое содержание государственного экзамена

Раздел 1. Основы теории управления человеческим капиталом.

Теория человеческого капитала: исторический ракурс, эволюция, представители научных школ. Понятие и сущность человеческого капитала: его особенности, виды и свойства. Структура человеческого капитала. Индивидуальный человеческий капитал. Человеческий капитал предприятия. Национальный человеческий капитал. Капитал здоровья. Культурно-нравственный капитал. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Социальный капитал. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России.

Формирование человеческого капитала на уровне семьи. Развитие человеческого капитала в производственных условиях. Роль государства в создании совокупного человеческого капитала общества в целом.

Содержание современных концепций управления человеческими ресурсами. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики

Эффективное управление человеческим капиталом. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим ка-

питалом предприятия. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили.

Система показателей оценки человеческого капитала. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования. Технология Assessment Center.

Виды инвестиций и особенности инвестирования в человеческий капитал. Основные подходы организаций (предприятий) к формированию и инвестированию в человеческий капитал.

Принципы эффективного управления инвестициями в человеческий капитал предприятия. Критерии и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал. Механизмы управления процессом инвестирования в человеческий капитал.

Раздел 2. Теория организации и организационное поведение.

Организационное поведение как часть теории организации. Организационное поведение как наука. Междисциплинарный подход к изучению предмета. Объект и предмет организационного поведения. Понятие организации, ее основные черты, признаки и свойства. Методы исследования организационного поведения: опросы, сбор информации, наблюдения, эксперименты.

История становления организационного поведения в России. Эмпирическая база исследований организационного поведения в 19 - начале 20вв. Социальный эксперимент как основной метод исследования организационного поведения в 1930-1950 гг. Работы и исследования школы человеческих отношений в области организационного поведения. Комплексные исследования и разработки модели организационного поведения работников в 70-80 гг. 20 века. Современные исследования организационного поведения.

Социокультурный образ организации. Стереотипы: «экономический человек», «технологический человек», «психологический человек», «этический человек». Адаптивные организационные возможности. Влияние изменений окружающей среды на организацию.

Человек в системе организации. Роль человеческого фактора в хозяйственной практике организации. Понятие трудового потенциала и человеческого капитала. Человек как субъект и продукт организации.

Социализация индивида в организации: сущность и основные проблемы. Удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу и приверженность организации. Модели организационного поведения работников «сотрудничество - конфронтация». Организующие силы поведения: субординационные и координационные. Социокультурные отношения в организации: «мыши в норах» и «общий дом».

Основное управленческое отношение. Управленческий закон. Типы отношений руководителя к работникам: инструментальное и ценностное. Полярные модели основного управленческого отношения. «Я - актуальное» и «Я- зеркальное» руководителя.

Теоретические основы поведения в организации. Регулирование поведения организационной системы – ситуационное управление поведением. Взаимосвязь между регулированием организационного поведения и результативности организации.

Теории поведения личности: теория типов, теория черт, психодинамические и психоаналитические теории, бихевиоризм, гуманизм, теории социального научения, ситуационизм, интеракционизм.

Личность и организация. Понятия «индивид», «личность», «индивидуальность», «субъект», «универсум», «работник» и их соотношение. Факторы, влияющие на поведение работника в организации: восприятие, ценностные ориентации и установки, способности, навыки и компетентность, мотивация, научение личности.

Восприятие: понятие, законы и эффекты. Атрибуция и управление впечатлениями.

Ценности: понятие, классификация, критерии ясности. Установки: понятие, состав и функции.

Должностная и личностная деловая модели поведения работников. Доминанта «задача - ответственность». Разновидности поведения должностных лиц: обязательное, должное, желательное. Варианты поведения в организациях: рамочное, внерамочное, пограничное, противовесное. Модели поведения. Доминанта «стимулы - справедливость». Структура мотиваций работников. Способы и модели поведения работников.

Саморегуляция поведения личности. Базовые установки личности: «хочу», «могу», «надо», «стремлюсь». Модели и причины противоречия базовых установок.

Инициативное деловое поведение. Факторы, мешающие проявить инициативу.

Коммуникативное поведение в организации. Сущность, основные элементы и этапы коммуникации. Межличностные коммуникации. Виды и формы организационного общения. Методы руководителя по совершенствованию межличностного обмена. Способы совершенствования коммуникаций в организации.

Коммуникации в организации: понятие, классификация. Коммуникативное поведение руководителя. Коммуникативное пространство руководителя. Классификация «жесткой» и «мягкой» организации управления коммуникативным пространством. Коммуникационные барьеры в организации. Типы руководителей по ориентации на общение с подчиненными.

Сотрудничество: понятие и основные показатели. Эффективное сотрудничество. Психологические установки индивидуального сознания: ригористическая, конвенциалистская, функциональная, прагматическая, альтруистическая, новаторская.

Инновационные управленческие коммуникации. Поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе.

Мотивация и результативность организации. Понятие мотивации. Упрощенная модель мотивации поведения. Потребность как основа трудовой мотивации. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Двухфакторная модель мотивации Ф.Герцберга. Теория «Х» и «У» Д. Макгрегора. Процессуальные теории мотивации. Значение современных теорий мотивации для управления организационным поведением.

Цели и задачи системы стимулирования организационного поведения работников. Основные принципы стимулирования.

Внутренние и внешние вознаграждения персонала. Современные системы оплаты труда. Развитие методов регулирования организационного поведения. Теория характеристик работ.

Формирование группового поведения в организации. Теория групп: элементы социальной психологии. Поведение индивида в группе. Влияние группы на поведение сотрудников: групповые эффекты, групповые процессы, групповые состояния. Групповая динамика. Ситуационные факторы, влияющие на групповое организационное поведение. Управление групповым организационным поведением. Создание команды.

Хоторнские эксперименты и теория «человеческих отношений» в управлении. Образование, функционирование и развитие групповых форм в организации. Устойчивые компоненты структуры групп и их воздействие на поведение. Основные черты и цели совместной деятельности, принятие группового решения. Закономерности динамики групп и их использование в управлении поведением. Определение ценностно-ориентационного единства группы.

Факторы группового поведения. Профессиональная сработанность. Морально-психологическая сплоченность. Межличностная совместимость. Целеустремленность группы. Демократичность руководства. Продуктивность работы. Удовлетворенность группы. Групповая норма производительности.

Анализ и конструирование организации. Содержание и цели анализа организации.

Анализ и конструирование рабочего процесса. Описание и спецификация рабочего места. Построение работ: основные требования. Методы проектирования организационного поведения. Организация внедрения проекта, его материально-техническое обеспечение. Стимулирование и контроль за внедрением проекта.

Управление поведением организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла и специфика управления. Сценарное управление организационным поведением. Типы руководителей: экстернальный и интернальный.

Организационная культура: понятие, состав и уровни. Типология организации управления. Организационные модели управления. Репутация организации: понятие, состав и направления управления.

Ситуации в организации: оптимальные, благоприятные, неблагоприятные, трудные, конфликтные. Прессинговые психологические состояния. Стресс и фрустрация. Методы борьбы со стрессом. Способы психологической самозащиты.

Социально-психологическая роль управления поведением. Задачи и принципы управления организационным поведением. Роль руководителя, стиль руководства поведением индивидуума и группы. Требования к руководителю. Целеполагание, подбор и расстановка кадров в организации. Функции координации, планирования и контроля поведения. Анализ и оценка руководства поведением в организации.

Лидерство в организации. Понятие и теории лидерства: теории личностных качеств, поведенческие теории лидерства, ситуационный подход, теория харизматических качеств. Модели стратегического поведения лидера: порядок, товар, сбыт, управление, мотивация. Модели стратегического выбора «Я»-позиции руководителя: наступательные, адаптивные, оборонительные, дезадаптивные.

Лидер, его социальная роль в организации. Лидер как руководитель. Методы влияния лидера на ситуацию поведения. Классификация стилей лидерства. Ситуационные факторы лидерства. Адаптивное руководство. Методы оценки эффективности лидерства. Перспективы развития лидерства под воздействием социально-экономического процесса в обществе.

Власть: понятие, инструменты и источники. Кризисы власти в бизнес - организациях. Объективные и субъективные причины кризисов.

Управленческие позиции руководителя: предприниматель и администратор; основные характеристики. Модели управленческой позиции: «руководство - лидерство», «руководство - делегирование», «руководитель - буферное звено», модель самоотстраненной коммуникации. Уровни осознания управленческой позиции руководителем: формальный, полупоформальный, неформальный. Диспозиционный статус руководителя.

Личностный потенциал руководителя. Синдром «неповоротливого бегемота» в организации. Базовые роли главы организации: руководитель, предприниматель, владелец; рассогласование ролей. Делегирование полномочий в организации: преимущества, недостатки и принципы делегирования.

Раздел 3. Кадровая политика и кадровое планирование.

Специфика управления персоналом в крупных и малых организациях; оперирующих в различных отраслях и видах бизнеса. Миссия организации и особенности политики УП. Изменение функций управления персоналом на различных стадиях развития организации. Классификация персонала по функциям, выполняемым в производственном процессе, характеру фактической деятельности, сроку работы, принципу участия в технологическом процессе.

Основные направления деятельности и функции службы управления персоналом. Варианты организационной структуры службы управления персоналом.

Особенности построения организационных структур служб управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм: государственные и муници-

пальные учреждения и предприятия, АО, ООО, ИЧП, ассоциации, концерны, консорциумы и т. д.

Кадровая политика организации. Стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики. Примеры кадровой политики. Значение разработки и задачи кадровой политики. Элементы (составные части) кадровой политики. Место кадровой политики в разработке управленческих решений. Методические основы подготовки кадровой политики организации.

Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Правила постановки плановых целей: направленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей.

Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности, дополнительные показатели. Оценка затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий.

Основные подходы к формированию персонала. Создание «идеального портрета» желаемого работника Модель компетенций. Типы компетенций: корпоративные, управленческие, функциональные. Процесс построения корпоративной модели компетенций

Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Кадровая технология приема на работу. Основные этапы процедуры приема персонала на работу: подбор претендентов, отбор кандидатов, наем персонала.

Определение источников подбора работников. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников подбора. Основные методы подбора кандидатов: использование средств массовой информации, работа с агентствами по трудоустройству, учебными заведениями, службой занятости, внутрифирменный подбор, Лизинг персонала. Хедхантинг. Аутстаффинг. Эффективность методов подбора. Критерии, формы и методы предварительного отбора кандидатов.

Процедура отбора кандидатов. Анализ формальных данных. Предварительная отборочная беседа. Проверка профессиональных и личностных качеств кандидатов. Подбор тестов для диагностики пригодности кандидата. Процедура тестирования. Правовые и этические основы тестирования. Оценка и учет результатов тестирования при отборе.

Профессиональные испытания как метод отбора кандидатов. Профессиональные группы, подлежащие испытанию. Процедура подготовки и проведения профиспытаний. Проверка состояния здоровья.

Собеседование (интервью). Виды собеседования: структурированное, неструктурированное, смешанное. Подготовка собеседования. Фазы собеседования. Основные правила проведения собеседования. Выбор кандидата. Принятие решения о найме. Обсуждение и оформление контракта.

Роль профессионального потенциала в развитии организации. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

Цели и задачи развития персонала. Основные подходы к профессиональному обучению персонала.

Процедура управления развитием персонала. Анализ потребности в обучении. Разработка учебных программ и организация обучения. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения.

Подходы к формированию корпоративных программ развития персонала.

Оценка эффективности обучения персонала.

Концепция непрерывного обучения персонала. Стимулирование процесса обучения. Типы управленческой карьеры в современной России. Основы планирования карьеры. Этапы профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации. Показатели оценки эффективности профессионально-квалификационного продвижения пер-

сонала.

Работа с кадровым резервом. Кадровый резерв. Типология кадрового резерва: по виду деятельности (резерв развития, резерв функционирования), по времени назначения. Структура резерва кадров.

Раздел 4. Инновационный менеджмент в управлении человеческим капиталом.

Нововведения: определение, сущность. Нововведения как объект инновационного управления. Инновационная деятельность и инновационный процесс. Субъекты и объекты в инновационной сфере. Источники нововведений.

Жизненный цикл нововведений. Типология инноваций. Рынок инноваций. Разработка программ и проектов нововведений. Создание благоприятных условий нововведений.

Ценообразование в инновационной сфере. Тенденции изменения наукоемкости производства. Восприимчивость к инновациям.

Важнейшие факторы экономического роста. Кризис индустриального общества. Переход к инновационному типу развития. Тенденции и разновидности инновационного развития. Основные черты постиндустриального общества.

Роль и место инновационного предпринимательства в реформировании способа производства, в обеспечении его экономической безопасности.

Инновационный менеджмент: возникновение, становление и основные черты; организация инновационного менеджмента. Управление инновационным развитием.

Государственное регулирование инновационных процессов в России. Внебюджетные формы поддержки инновационной деятельности. Зарубежный опыт государственного регулирования инновационной деятельности.

Научно-технический и инновационный потенциалы: сущность, содержание, основные составляющие. Методология оценки. Тенденции и закономерности развития.

Состояние научно-технического потенциала России. Основные факторы и пути повышения эффективности научно-технической деятельности и коммерциализации ее результатов. Воздействие резкого падения научно-технического потенциала на состояние экономической безопасности.

Организационные формы интеграции науки, образования и производства в рыночной экономике.

Формы инновационного менеджмента. Новые прогрессивные организационные формы: научные и технологические парки, бизнес-инкубаторы.

Формы и методы управления инновационной деятельностью на разных уровнях управления. Программно-целевые методы выбора приоритетов и отбора важнейших научно-технических и инновационных программ.

Управление инновационными проектами. Прогнозирование в инновационном менеджменте. Инновационные игры. Роль ФПП в организации управления.

Основные задачи и функции менеджмента кадровых инноваций. Характеристика организационных изменений в рамках инновационного вектора развития организации: кадровый аспект. Функциональное разделение труда в инновационных организациях.

Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации. Аудит кадрового потенциала предприятия. Методы инновационного развития кадрового потенциала организации. Управление компетенциями и мобильностью персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации. Механизмы мотивации инновационной деятельности кадрового потенциала компании. Сущность и функции процесса управления инновационным потенциалом персонала компании.

Организационная форма управления развитием инновационного потенциала пер-

сонала компании. Методы и средства развития инновационного потенциала сотрудников корпорации. Инновационные методы управления и развития персонала современных организаций.

Раздел 5. Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

Экономические, социальные и психофизиологические характеристики труда. Основные категории, разновидности и формы труда. Факторы внешней и внутриорганизационной среды, влияющие на организацию труда персонала (ОТП). Тяжесть труда и ее интегральная оценка. Цели и задачи изучения трудовых процессов. Общая характеристика методов: сплошных, выборочных и цикловых замеров и наблюдений; их достоинства и недостатки, условия применения. Классификация и структура затрат рабочего времени. Методы анализа эффективности. Сущность, задачи и значение научной организации труда (НОТ) для повышения эффективности. Становление и развитие организации и нормирования труда. Методологические основы организации труда: теория предметной деятельности, концепции структурного, алгоритмического и содержательного анализа профессиональной деятельности. Основные направления организации труда в современных условиях. Социально-экономические аспекты организации труда. Определение экономической эффективности организации труда персонала.

Содержание и определение понятий «оплата труда» и «зарплата». Роль места оплаты труда в системе стимулирования персонала. Системный подход к стратегии оплаты труда. Функции заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.

Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра- интровертированность, невротизм, типы личности), компетентность. Анализ эмпирических данных о состоянии трудовой мотивации.

Материальное и нематериальное стимулирование труда. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная). Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно- премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда. Структурные элементы системы мотивации. Последовательность разработки системы стимулирования. Определение целей и идеологии организации. Исследование и оценка работы, диагностика состояния мотивации. Исследования гибкости условия труда и выделение жестких ограничений. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Задание общих рамок системы стимулирования. Нормативное обеспечение ССиМТ на уровне организации, требования к содержанию нормативных актов (устав, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, положения об организации и подразделениях, положение об оплате труда. Конкретизация ССиМТ на уровне стимулирования. Категории оцениваемых показателей. Подходы к оценке результативности (достижений) Требования к формированию системы показателей эффективности достижения целей организации (подразделений). Производительность труда и ее виды, рентабельность, показатели текучести кадров, косвенные показатели оценки результативности, методики оценки психологического климата и уровня устремлений работников.

Раздел 6. Государственная и корпоративная политика доходов и заработ-

ной платы.

Сущность и цели политики государства по труду и зарплате. Принципы формирования государственной политики доходов и заработной платы

Социальная политика государства в широком и узком смысле. Функции социальной политики. Социальная политика и виды политической деятельности. Социальная политика по труду и заработной плате и механизм государственных программ социального обеспечения. Принципы формирования государственной политики доходов и заработной платы Модели социальной политики: либерально – консервативная и социал-демократическая. Социальные расходы государства по труду и заработной плате.

Социальная политика корпорации, ее виды и содержание. Политика по труду и заработной плате в корпорации и механизм ее осуществления.

Модели социальной политики в корпорации. Социальные расходы корпорации по труду и заработной плате. Темпы роста производительности труда и заработной платы в корпорации.

Неравенство сторон на рынке труда и государственная защита работника. Работник и работодатель – социальный статус личности.

Государственные нормы социальной защиты работника.

Доходы государства, их формирование и дифференцирование налогообложения доходов. Пропорциональные и прогрессивные ставки налога. Государственные социальные выплаты, трансферты, пособия по безработице.

Экономическая и социальная свобода работников в области труда.

Многосубъектность и многоаспектность социальной защиты по заработной плате. Дифференцированность политики в области заработной платы. Оплата неквалифицированного труда и минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Динамика МРОТ в Российской Федерации. Законодательство об оплате труда в РФ.

Рост заработной платы и производительность труда. Дифференциация заработной платы по отраслям и регионам.

Инфляция, заработная плата и пенсионные выплаты.

Государственное регулирование заработной платы в странах с рыночной экономикой, гарантированный минимум оплаты труда, почасовая оплата труда.

Государственная и корпоративная политика занятости. Регулирование занятости.

Раздел 7. Государственная политика занятости.

Трудовые ресурсы. Экономически активное население. Занятость как экономическая категория. Теории занятости. Кривая Филлипса. Социально-экономическая структура занятости. Категории занятого населения. Классификации видов занятости населения. Продуктивная, социально полезная, полная и частичная занятость, стандартная и нестандартная занятость. Принципы занятости. Система показателей занятости населения. Соотношение занятого населения и ищущего работу. Состояние занятости в зарубежных странах

Состояние рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Основные направления государственного регулирования рынка труда. Функции и формы государственного управления рынком труда. Стратегия управления рынком труда.

Безработица как экономическое явление, ее особенности в современных условиях.

Концептуальные подходы программы занятости Концепция социального страхования от безработицы. Региональные проблемы рынка труда.

Сущность государственной политики занятости. Понятие социальной защиты. Содержание активной и пассивной политики занятости. Формы обеспечения занятости.

Инструменты реализации государственной политики занятости.

Основные стратегические направления государственной деятельности по созданию модели занятости. Модели занятости и производительность труда. Формы содейст-

вия занятости сельского населения.

Проблемы занятости моногородов. Проблемы самозанятости.

Формирование благоприятных условий для занятости населения. Повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы.

Проблемы интеграции политики занятости в общую социальную политику государства.

Защитное, поощрительное, ограничительное регулирование рынка труда в целях обеспечения занятости.

Активные, умеренно пассивные и пассивные средства политики занятости.

Финансовые меры по регулированию занятости.

Соотношения расширения зоны государственного регулирования и свободы предпринимательства при решении проблемы занятости. Субъекты регулирования занятости.

Основные понятия системы социального партнерства. Предмет и задачи партнерских отношений в социально-трудовой сфере. Генеральное соглашение, определяющее общие принципы согласованного действия объектов социального партнерства. Коллективный договор и принципы его заключения. Коллективный трудовой спор. Представители работников и работодателей, их полномочия. Отраслевое, межотраслевое тарифные соглашения. Профессиональное и территориальное соглашения.

Мировой опыт управления сферой занятости населения.

Основные положения Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации». Правовые, экономические, организационные основы государственной политики содействия занятости населения. Гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы. Направления государственной политики занятости в России.

Органы управления занятостью населения. Министерство экономического развития РФ, Министерство финансов РФ и их задачи в части поддержания макроэкономических пропорций, включая поддержание экономического роста и минимизацию безработицы. Министерство труда и социальной защиты РФ, его цели и задачи в сфере регулирования занятости. Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации (Роструд РФ).

Направления деятельности служб занятости: регистрация безработных, регистрация вакантных мест, трудоустройство, желающих получить работу, изучение конъюнктуры рынка труда. Информационное обеспечение процесса трудоустройства и программ занятости. Профессиональная ориентация и переподготовка безработных. Выплата пособий зарегистрированным безработным. Права и обязанности служб занятости.

Взаимодействие службы занятости и работодателей. Основные показатели деятельности службы занятости. Деятельность региональных центров занятости.

Мировой опыт работы служб занятости.

Раздел 8. Персонал фирмы: формирование и управление.

Сущность и место управления персоналом в управлении организацией. Персонал как объект управления, понятие и особенности. Концепции управления персоналом. Закономерности и принципы управления персоналом. Система управления персоналом организации. Методы управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические. Типичные подходы к управлению персоналом: административно-технологический, ресурсный, программно-отраслевой, ментально-традиционалистский, патриархально-покровительственный, географический, корпоративный и антропоцентрический.

Понятие и сущность философии управления персоналом. Взаимосвязь философии управления и философии организации.

Концепция управления персоналом и ее структура: методология, система управления персоналом, технология. Подходы и этапы развития концепции управления персоналом. Значение концепции управления персоналом.

Основные операции и процедуры, используемые в работе с персоналом. Алгоритм и основные бизнес-процессы деятельности службы персонала. Методы построения системы управления персоналом. Особенности административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом, их взаимосвязь.

Ведение документации по кадрам. Сбор и систематизация внешней информации. Аналитическая работа. Разработка внутрифирменных регламентов и нормативных документов. Подготовка отчетов и информирование руководителей организации. Использование компьютерных программ.

Внутрифирменные нормативные документы и акты организации по управлению персоналом. Кодекс организации, раздел «Управление персоналом». Положение о персонале. Регламенты основных процессов управления персоналом. Нормативные документы и акты по функциям управления персоналом – порядок приема и увольнения персонала, положение об адаптации, положение об оплате труда, положение о кадровом резерве, положение о подготовке и повышении квалификации кадров, положение о защите персональных данных и др.: структура, принципы разработки.

Основные подходы к формированию персонала. Создание «идеального портрета» желаемого работника Модель компетенций. Типы компетенций: корпоративные, управленческие, функциональные. Процесс построения корпоративной модели компетенций

Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Кадровая технология приема на работу. Основные этапы процедуры приема персонала на работу: подбор претендентов, отбор кандидатов, наем персонала.

Определение источников подбора работников. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников подбора. Основные методы подбора кандидатов: использование средств массовой информации, работа с агентствами по трудоустройству, учебными заведениями, службой занятости, внутрифирменный подбор, Лизинг персонала. Хедхантинг. Аутстаффинг. Эффективность методов подбора. Критерии, формы и методы предварительного отбора кандидатов.

Процедура отбора кандидатов. Анализ формальных данных. Предварительная отборочная беседа. Проверка профессиональных и личностных качеств кандидатов. Подбор тестов для диагностики пригодности кандидата. Процедура тестирования. Правовые и этические основы тестирования. Оценка и учет результатов тестирования при отборе.

Профессиональные испытания как метод отбора кандидатов. Профессиональные группы, подлежащие испытанию. Процедура подготовки и проведения профиспытаний. Проверка состояния здоровья.

Собеседование (интервью). Виды собеседования: структурированное, неструктурированное, смешанное. Подготовка собеседования. Фазы собеседования. Основные правила проведения собеседования. Выбор кандидата. Принятие решения о найме. Обсуждение и оформление контракта.

Роль профессионального потенциала в развитии организации. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

Цели и задачи развития персонала. Основные подходы к профессиональному обучению персонала.

Процедура управления развитием персонала. Анализ потребности в обучении. Разработка учебных программ и организация обучения. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения.

Подходы к формированию корпоративных программ развития персонала.

Оценка эффективности обучения персонала.

Концепция непрерывного обучения персонала. Стимулирование процесса обучения.

Типы управленческой карьеры в современной России. Основы планирования карьеры. Этапы профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации. Показатели оценки эффективности профессионально-квалификационного продвижения персонала.

Работа с кадровым резервом. Кадровый резерв. Типология кадрового резерва: по виду деятельности (резерв развития, резерв функционирования), по времени назначения. Структура резерва кадров.

Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке.

Методики анализа эффективности системы управления персоналом. Критерии оценки эффективности. Сущность и структура затрат на персонал.

Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, техническая, социальная. Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом.

Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции. Расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности системы и технологии управления персоналом.

Раздел 9. Современные технологии отбора персонала.

Управление персоналом как система, совокупность методов, процедур, технологий и программ. Принципы и методы управления персоналом.

Потребность в кадровых технологиях. Содержание и структура кадровых технологий. Специфика, функции и объект кадровых технологий.

Кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней, достоверной информации о человеке. Методы и технологии оценки персонала.

Кадровые технологии, обеспечивающие требуемые для организации количественные и качественные характеристики состава персонала. Технологии отбора, формирования резерва, кадрового планирования, профессионального развития.

Кадровые технологии, позволяющие получить высокие результаты деятельности каждого специалиста и синергетический эффект от согласованных действий всего персонала. Технологии подбора персонала, ротации, управление карьерой персонала.

Базовые кадровые технологии: оценка персонала; отбор персонала; управление карьерой персонала.

Нормативные и правовые основы применения кадровых технологий. Использование результатов кадровых технологий. Компьютеризация кадровых технологий и кадровых процессов. Зарубежный опыт применения кадровых технологий.

Кадровое планирование в организации: цели, задачи и виды. Планирование в персонале как часть бизнес-плана. Стратегическое и оперативное планирование. Структура кадрового планирования. Этапы кадрового планирования.

Планирование потребности в персонале организации. Виды потребности. Общая потребность, дополнительные потребности в персонале. Технология установления потребности в персонале организации.

Планирование использования, сохранения, развития, высвобождения персонала. Планирование затрат на персонал. Оптимизация затрат на персонал.

Выбор метода планирования и прогнозирования. Экспертные методы прогноза. Целевой метод. Использование экстраполяции. Нормативный и балансовый метод планирования. Методы расчета количественной потребности в персонале.

Отбор персонала как комплексная кадровая технология, обеспечивающая соответ-

ствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации. Структура отбора персонала. Условия и принципы отбора. Основные способы замещения должностей: конкурс, избрание, выбор, выборы.

Технологии привлечения персонала. Методы подбора кандидатов: использование СМИ, работа с агентствами по трудоустройству, учебными заведениями, внутрифирменный подбор и др. Оценка эффективности методов подбора.

Технологии отбора персонала. Процедура отбора кандидатов. Анализ документов. Предварительная отборочная беседа. Проверка профессиональных и личностных качеств кандидатов. Подбор тестов для диагностики пригодности кандидатов. Процедура тестирования. Оценка и учет результатов тестирования при отборе.

Технология проведения кадрового собеседования. Виды собеседования: структурированное, неструктурированное, смешанное. Подготовка собеседования. Фазы собеседования. Основные правила проведения собеседования.

Конкурс как специальная процедура подбора кадров. Задачи и принципы конкурсного отбора. Элементы конкурсной процедуры. Правила формирования конкурсной комиссии. Механизмы оценки достоинств конкурсантов и принятие решений по итогам конкурса. Механизмы информирования участников и других заинтересованных лиц о ходе и результатах конкурса.

Испытательный срок как кадровая технология. Подготовка, организация и оценка итогов испытательного срока.

Тесты и их использование при отборе и оценке кадров

Принятия решения о найме. Обсуждение и оформление трудового договора.

Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.

Предмет оценки персонала: особенности поведения; эффективность деятельности; выполнение должностных обязанностей; уровень достижения целей; уровень компетенции; особенности личности.

Критерии оценки. Критерии оценки должны соответствовать целям организации, содержанию работы и удовлетворять стремлению сотрудников быть успешными. Критерии могут быть выражены в виде количественных, временных, финансовых показателей, качественной оценки, соблюдения процедур, исполнения и т. п., могут быть представлены через позитивные или негативные показатели. Принцип полноты и достаточности в выборе критериев оценки конкретных категорий персонала.

Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала. Методы оценки персонала: описательный, ранжирования, попарного сравнения, свободного или принудительного выбора, 360°, аттестации, независимых судей и др.

Планирование мероприятий по оценке персонала. Цели и ожидаемые результаты оценки персонала. Ресурсы, сроки и технологии. Анализ результатов и последующие управленческие решения.

Технология и основные принципы центров оценки персонала.

Типичные ошибки при оценивании. Доведение результатов оценки до исполнителей.

Формирование кадрового резерва как управление карьерой персонала организации. Основные понятия при работе с резервом: резерв персонала; отбор персонала в резерв; расстановка; ротация; перемещение внутри функциональных областей и сфер управления; дублирование. Типы кадрового резерва.

Принципы формирования и источники кадрового резерва. Этапы работы с резервом: анализ потребности; формирование списка кандидатов в резерв и создание резерва на конкретные должности; подготовка кандидатов. Требования, предъявляемые при выдвижении на должность.

Работа с кадровым резервом: планирование карьеры; проведение программ подготов-

ки; программы мотивации; программы ротации. Технологии отбора, изучения, оценки и подготовки кадрового резерва. Роль и место руководителя в работе с резервом. Оценка результатов работы с резервом. Зависимость социально-экономических результатов работы организации от состояния работы с резервом.

Раздел 10. Управление карьерой.

Понятие о карьере и её типах. Классификация карьеры. Профессиональный рост и карьера. Продвижение по служебной лестнице и карьера. Модели карьерных процессов. Карьера и карьеризм. Карьера и профессия.

Различные трактовки понятия «карьера»: карьера как вид профессиональной деятельности на отдельных этапах трудового пути человека; карьера как этапы работы; карьера как реализация жизненных целей; карьера как профессиональный опыт; карьера как служба; карьера как должность; карьера как профессиональный путь. Социально-психологическое содержание понятия «карьера». Индивид, организация, государство, общество. Организация как субъект управления карьерными процессами.

Служебно - профессиональное продвижение как предлагаемая организацией последовательность различных ступеней: должностных позиций, рабочих мест, положений в коллективе, которые сотрудник потенциально может пройти. «Карта» служебно-профессионального продвижения.

Проектирование процесса приращения профессионализма в организации. Разработка «карты» служебно-профессионального продвижения сотрудников в организации.

Карьера как фактическая последовательность занимаемых сотрудником ступеней: должностных позиций, рабочих мест, положений в коллективе. Карьерный рост. Траектория реализации карьерного роста.

Планирование процесса приращения профессионализма в организации. Разработка траекторий реализации карьеры (карьерного роста) сотрудников организации.

Перемещение сотрудников в профессиональной сфере. Мотивация перемещений сотрудников в профессиональной сфере. Координация перемещений сотрудников в профессиональной сфере.

Перемещение сотрудников в профессиональной группе. Мотивация перемещений сотрудников в профессиональной группе. Координация перемещений сотрудников в профессиональной группе.

Профессиональные компетенции сотрудников на групповом уровне. Реализация концепции развития профессиональных компетенций сотрудников на групповом уровне.

Профессиональные компетенции сотрудников на индивидуальном уровне. Реализация концепции развития профессиональных компетенций сотрудников на индивидуальном уровне.

Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики. Модели управления: японская, американская, европейская. Человек как главный ресурс организации. Социальный интеллект, эмоциональный интеллект и их роль в реализации карьерного роста. Работник как инвестор. Работодатель как инвестор. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике. Новые направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт).

4. Рекомендуемая литература:

1. Паникарова С.В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.В. Паникарова, М.В. Власов. — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ,

2018. — 142 с. — 978-5-7996-1539-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68402.html>

2. Паникарова С.В. Стратегии и политика экономики знаний [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.В. Паникарова. — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 120 с. — 978-5-7996-1857-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68397.html>

3. Развитие потенциала сотрудников [Электронный ресурс] : профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблшер, 2018. — 288 с. — 978-5-9614-4582-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68009.html>

4. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Накарякова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 275 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html>

5. Степанова С.М. Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.М. Степанова, Н.Ю. Челнокова, О.К. Луховская. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 146 с. — 978-5-4486-0213-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73330.html>

Дополнительная литература

1. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.С. Николаев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2019. — 260 с. — 978-5-4365-0589-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61654.html>

2. Иванов С.Ю. Социальное управление в организациях [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 120 с. — 978-5-4263-0472-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72513.html>

3. Кокинз Гэри Управление результативностью [Электронный ресурс] : как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами / Гэри Кокинз. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблшер, 2017. — 328 с. — 978-5-9614-0880-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/58549.html>

4. Порядина В.Л. Основы научных исследований в управлении социально-экономическими системами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.Л. Порядина, С.А. Баркалов, Т.Г. Лихачева. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 262 с. — 978-5-89040-564-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/55054.html>

5. Аксенова Е.А. Стратегический ассесмент. Как сформировать человеческий ресурс организационных изменений [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.А. Аксенова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Аспект Пресс, 2018. — 352 с. — 978-5-7567-0487-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8961.html>

6. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>

7. Человеческие ресурсы в инновационной экономике. Ретроспектива и перспектива развития [Электронный ресурс] : коллективная монография / Э.А. Алешаев [и др.]. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Научный консультант, 2018. — 240 с. — 978-5-6040243-4-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75491.html>

8. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс] : монография / К.Г. Кязимов. — Электрон. текстовые данные. —

Саратов: Вузовское образование, 2018. — 195 с. — 978-5-93441-529-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73627.html>

9. Кузнецова И.В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / И.В. Кузнецова, Г.А. Хачатрян. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 220 с. — 978-5-394-02325-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57135.html>

10. Салихов Б.В. Креативный капитал в экономике знаний [Электронный ресурс] : монография / Б.В. Салихов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2017. — 274 с. — 978-5-394-02851-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70850.html>

11. Калюгина С.Н. Маркетинг персонала [Электронный ресурс] : практикум / С.Н. Калюгина, И.П. Савченко, О.А. Мухорьянова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 127 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66048.html>

Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотека по вопросам экономики и управления - <http://www.eup.ru>
 2. Официальный сайт Консультант-Плюс - <http://www.consultant.ru>
 3. Информационно-правовой портал - <http://www.garant.ru>
 4. Официальный сайт Министерства образования Российской Федерации - www.минобрнауки.рф
 5. Официальный сайт журнала «Проблемы теории и практики управления» - <http://www.uptp.ru>
 6. Учебные издания из Электронно-библиотечной системы IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru>)
 7. www.минобрнауки.рф – официальный сайт Министерства образования Российской Федерации
 8. <http://www.consultant.ru> – официальный сайт Консультант-Плюс
 9. <http://www.mevriz.ru> - официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом».
 10. <http://www.uptp.ru> - официальный сайт журнала «Проблемы теории и практики управления».
- <http://www.pressmedia.ru> - официальный сайт журнала «Менеджмент

5. Вопросы к государственному экзамену

1. Понятие и сущность человеческого капитала: его особенности, виды и свойства.
2. Эволюция понятия «человеческий капитал».
3. Теории человеческого капитала.
4. Человеческий капитал в структуре современной экономики.
5. Структура человеческого капитала.
6. Индивидуальный человеческий капитал.
7. Человеческий капитал предприятия.
8. Национальный человеческий капитал.
9. Капитал здоровья.

10. Трудовой капитал.
11. Интеллектуальный капитал.
12. Организационно-предпринимательский капитал.
13. Социальный капитал.
14. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России.
15. Развитие человеческого капитала в производственных условиях.
16. Роль государства в создании совокупного человеческого капитала общества в целом.
17. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала.
18. Человеческий капитал и человеческие ресурсы в новой экономике.
19. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала.
20. Человеческий капитал и человеческие ресурсы в новой экономике.
21. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
22. Система показателей оценки человеческого капитала.
23. Инвестирование в человеческий капитал: сущность, необходимость, цели, задачи.
24. Основные подходы организаций (предприятий) к формированию и инвестированию в человеческий капитал.
25. Критерии и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал.
26. Проблемы человеческого капитала в России.
27. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия.
28. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия.
29. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили.
30. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики.
31. Виды инвестирования в человеческие ресурсы в России.
32. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.
33. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования.
34. Трудовые ресурсы: понятие, структура, формирование и использование.
35. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

36. Кадровая политика организации: сущность, виды и этапы формирования.
37. Система управления персоналом.
38. Кадровое планирование в организации.
39. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации.
40. Привлечение и подбор персонала
41. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала
42. Занятость населения и безработица: понятие, формы, виды
43. Государственное регулирование рынка труда и занятости
44. Пассивная и активная политика занятости. Программы содействия занятости населения.
45. Современные стили управления в России и за рубежом.
46. Требования к показателям деловой оценки. Основные методы деловой оценки персонала.
47. Сущность системы непрерывного обучения персонала организации. Методы обоснования потребности в обучении персонала.
48. Современное состояние и направления развития российского менеджмента.
49. Состав подсистем системы управления персоналом, их важнейшие функции.
50. Взаимодействие государства и бизнеса в России. Социальное партнерство.
51. Организационная структура управления персоналом современной организации.
52. Основные причины конфликтов в организациях. Методы управления конфликтами.
53. Стратегия управления персоналом.
54. Место планирования численности персонала в системе кадрового планирования организации. Сущность и основные этапы планирования численности персонала.
55. Инновации в системе менеджмента. Проблемы и перспективы.
56. Понятие и виды деловой карьеры. Инструментарий управления деловой карьерой.
57. Понятие рынка труда. Структуризация и сегментация рынков труда.
58. Групповые формы работы в организации. Виртуальные организации.
59. Проблемы управления человеческими ресурсами в России и за рубежом.

60.Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания государственного экзамена

Оценка на государственном экзамене определяется при соответствии ответа на каждый из трех вопросов в билете следующими критериями:

Оценка	Критерии оценки показателя компетенции на базовом уровне
Отлично	Ответы на поставленные вопросы в билете излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между управленческими и экономическими явлениями и событиями. Теоретический материал раскрывается и поясняется на конкретных примерах управленческой деятельности. Соблюдаются нормы литературной речи.
Хорошо	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.
Удовлетворительно	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями в сфере экономики, права, менеджмента. Выводы не достаточно аргументированы и обоснованы. Допускаются нарушения норм литературной речи.
Неудовлетворительно	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплинам. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями в сфере экономики, права, менеджмента. Отсутствуют навыки проведения анализа. Отсутствуют навыки систематизации и обобщения изложенного материала, способность к самостоятельным, аргументированным выводам. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

Выставление итогового результата определяется средним баллом оценок, полученных по критериям:

Оценка	Критерии оценки показателя компетенции на базовом уровне
Отлично	по двум критериям ответ оценен на «отлично», по остальным – не ниже «хорошо»
Хорошо	по двум критериям ответ оценен на «хорошо», по остальным – не ниже «удовлетворительно»
Удовлетворительно	по трем критериям ответ оценен на «удовлетворительно»
Неудовлетворительно	по трем критериям ответ оценен на «неудовлетворительно»

2. Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация).

Выпускная квалификационная работа (ВКР) представляет собой самостоятельную, выполненную обучающимся под руководством преподавателя письменную работу на закрепленную приказом проректора по учебной работе Университета тему, содержащую результаты решения задачи либо анализа проблемы, имеющей значение для соответствующей области профессиональной деятельности. ВКР подтверждает уровень теоретической и практической подготовленности выпускника к виду профессиональной деятельности.

Выполнение выпускной квалификационной работы и ее защита являются завершающим этапом освоения обучающимися ОПОП. В случае положительного результата защиты ВКР выпускнику присваивается соответствующая уровню полученного образования квалификация и выдается диплом об образовании и о квалификации образца, установленного Министерством образования и науки РФ.

1. Общие положения.

1.1. Цели и задачи выполнения выпускной квалификационной работы Целями выпускной квалификационной работы являются:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний по направлению подготовки и направленности;

- применение этих знаний при решении конкретных задач в области оптимизации управленческой деятельности, экономического анализа, развития субъектов хозяйствования;

- формирование навыка проведения исследовательской работы;

Основные задачи выпускной квалификационной работы:

- теоретическое обоснование и раскрытие сущности управленческих, экономических и финансовых категорий, явлений и проблем рыночной экономики по избранной теме выпускной квалификационной работы;

- развитие навыков самостоятельной работы при проведении научного исследования по теме;

- умение применять положения законодательных нормативных актов в практической деятельности;

- глубокое понимание теории в решении проблем исследуемой темы;

- умение систематизировать и обстоятельно анализировать данные, полученные из статистических сборников, отчетных материалов, периодической и специальной литературы;

- применение (обобщение) всего комплекса знаний, полученных за время обучения в университете.

К написанию выпускной квалификационной работы допускаются обучающиеся, выполнившие все требования учебного плана.

Критериями оценки выпускной квалификационной работы являются:

- научный уровень, отвечающий требованию подготовки обучающегося, глубокое освещение основных вопросов темы, значение выполненной работы для практики;

- использование специальной научной литературы, нормативных актов;

- творческий подход к разработке темы;

- правильность и научная обоснованность выводов;

- стиль изложения;

- аккуратность оформления квалификационной работы;

- степень профессиональной подготовленности выпускника, проявившаяся как в содержании квалификационной работы, так и в процессе ее защиты.

Выпускная квалификационная работа оформляется в виде текста с

приложением графиков, таблиц, схем и других материалов, иллюстрирующих содержание работы. Студент несет полную ответственность за научную самостоятельность и достоверность результатов проведенного исследования. Студент должен провести самостоятельный поиск и анализ научных положений и сделать авторские выводы. Такие выводы формируются на основе изучения различных источников, в том числе практических, а также логического мышления самого студента. Студент должен самостоятельно обобщать полученную информацию, анализировать практику применения законодательства, российских и зарубежных стандартов в области финансового и бухгалтерского учета, финансового и экономического анализа, в области инвестиционных проектов, формулировать выводы на основе собственной позиции.

1.2. Компетенции, формируемые у студентов в результате выполнения выпускной квалификационной работы

В результате выполнения ВКР обучающийся должен освоить следующие компетенции:

Шифр компетенции	Результаты освоения	Планируемые результаты освоения
1	2	3
Общекультурные компетенции		
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<i>Знать:</i> концептуальные подходы к саморазвитию и самореализации, использованию творческого потенциала в развитии управленческих процессов и разработки оптимальных управленческих решений. <i>Уметь:</i> применять различные инструменты и методы в процессе саморазвития и самореализации, исполь-

		<p>зования творческого потенциала для развития управленческих процессов и разработки оптимальных управленческих решений.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками использования методологических приемов к саморазвитию и самореализации, использованию творческого потенциала в развитии управленческих процессов и разработки оптимальных управленческих решений.</p>
--	--	--

Общепрофессиональные компетенции

ОПК-2	<p>готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p><i>Знать:</i> принципы и методы управления в профессиональной сфере, социальные, этнические, культурные и конфессиональные различия в структуре персонала управляемых организаций.</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать эффективные управленческие решения в профессиональной сфере, применять принципы и стандарты социальной ответственности, этнической. Культурной и конфессиональной толерантности в управленческой деятельности.</p> <p><i>Владеть:</i> технологиями управленческой деятельности в профессиональной сфере, технологиями социальной, этнической, конфессиональной и культурной ответственности при руководстве организацией.</p>
--------------	--	--

ОПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	<p><i>Знать:</i> методологию научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере;</p> <p><i>Уметь:</i> применять методы и приемы исследовательской деятельности в практической сфере;</p> <p><i>Владеть:</i> технологиями научно-исследовательской деятельности и ее применением в профессиональной сфере.</p>
Профессиональные компетенции		
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	<p><i>Знать:</i> современные и классические теории, концепции, методы и инструменты управления для принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности</p> <p><i>Уметь:</i> применять методы и принципы управления для принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности</p> <p><i>Владеть:</i> навыками технологиями управления для принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности</p>
ПК-3	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач	<p><i>Знать:</i> принципы и теоретические основы управления корпоративными финансами для принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности и разработки стратегий развития организации.</p>

		<p><i>Уметь:</i> рассчитывать и анализировать состояние корпоративных финансов организации для принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности и разработки стратегических решений.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками управления корпоративными финансами для принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности и разработки стратегических планов развития организации.</p>
--	--	--

2. Выбор темы и назначение руководителя выпускной квалификационной работы.

2.1. ВКР обучающегося - это итоговая работа 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.

2.2. Тематики магистерских диссертаций разрабатываются выпускающей кафедрой «Менеджмента». Тематики магистерских диссертаций ежегодно обновляется в соответствии с развитием науки и техники, раскрывает специфику ОПОП, обеспечивает возможность самостоятельной деятельности обучающегося в процессе подготовки ВКР, имеют практическую направленность.

2.3. Тематики магистерских диссертаций по программе магистратуры обсуждаются на заседании выпускающей кафедры «Менеджмента», размещаются на сайте Университета и доводятся до сведения обучающихся в начале первого месяца обучения студентов.

2.4. 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 тема обсуждается на заседании кафедры при

условии согласования с предполагаемым руководителем ВКР и заведующим выпускающей кафедрой и либо утверждается, либо отклоняется.

2.5. Обучающийся по программам магистратуры должен представить в деканат заявление на закрепление темы ВКР и руководителя (консультанта - при необходимости) не позднее, чем через месяц после начала обучения.

В случае, если в указанный срок заявления от обучающегося не поступило, решением выпускающей кафедры ему назначаются тема ВКР из утвержденного перечня и руководитель (консультант - при необходимости).

2.6. На основании соответствующего протокола заседания кафедры и заявлений обучающихся по программам магистратуры проект приказа вносится на рассмотрение проректора по учебной работе через 1 месяц после начала учебного года.

2.7. Корректировка темы ВКР в порядке исключения допускается не менее чем за один месяц до установленного календарным учебным графиком срока защиты по личному заявлению студента с согласия руководителя ВКР и заведующего выпускающей кафедрой с изданием соответствующего приказа.

2.8. Для подготовки ВКР обучающемуся назначаются из числа работников кафедр института Экономики, управления и финансов Университета руководитель ВКР и, при необходимости, консультант по подготовке ВКР.

2.9. Руководители ВКР обучающихся по программам магистратуры назначаются из числа научно-педагогических работников кафедр института Бизнес-технологий.

2.10. Кандидатуры руководителей ВКР определяются заведующим выпускающей кафедрой с учетом нормативов, установленных в Университете, обсуждаются на заседании кафедры и утверждаются приказом проректора по учебной работе одновременно с темами ВКР.

2.11. Руководитель ВКР совместно с обучающимся в течение 10 дней с даты приказа о закреплении тем ВКР оформляет и выдает обучающемуся задание и план-график выполнения ВКР, которые разрабатываются с учетом установленных образовательной программой видов и задач профессиональной деятельности и требований к результатам освоения ОПОП в части сформированности соответствующих компетенций.

2.12. Руководитель ВКР несет ответственность за:

2.12.1. своевременную выдачу обучающемуся задания на выполнение ВКР;

2.12.2. разработку календарного графика и плана выполнения обучаю-

щимся ВКР.

2.12.3. обеспечение методическими указаниями по выполнению ВКР;

2.12.4. текущее консультирование обучающегося по вопросам, связанным с выполнением ВКР, подготовкой к предварительной и итоговой защите ВКР;

2.12.5. поэтапный контроль выполнения обучающимся ВКР;

2.12.6. контроль за самостоятельным выполнением задания обучающимся и размещением текста ВКР в системе «ВКР-ВУЗ.РФ» ;

2.12.7. контроль за соблюдением обучающимся сроков сдачи бумажного и электронного текста ВКР в деканат института;

2.12.8. своевременное представление отзыва на работу обучающегося в период подготовки ВКР (Приложение 4).

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

2.13.1. соответствие содержания выпускной квалификационной работы выданному заданию;

2.13.2. уровень, полноту и качество поэтапной разработки обучающимся темы ВКР;

2.13.3. степень самостоятельности обучающегося в процессе выполнения ВКР;

2.13.4. умение обрабатывать и анализировать полученные результаты, обобщать, делать научные и практические выводы;

2.13.5. степень усвоения, способность использовать знания, умения и навыки по изученным дисциплинам в работе по подготовке ВКР;

2.13.6. качество представления результатов и оформления работы;

2.13.7. уровень достижения обучающимся запланированных результатов освоения ОПОП, сформированность компетенций, необходимых для решения установленных профессиональных задач по видам профессиональной деятельности;

2.13.8. оценку работы обучающегося в период подготовки ВКР.

3. Организация выполнения студентами выпускной квалификационной работы

При выполнении выпускной квалификационной работы студент должен пройти последовательно следующие этапы:

1. Выбор объекта исследования, на материалах которого будет выполняться работа;

2. Определение темы исследования. Тема выбирается из перечня выпуск-

ных квалификационных работ утвержденного кафедрой по направленности. Студент имеет право предложить авторскую тему с ее обоснованием (в произвольной форме).

3. Написание заявления с просьбой о закреплении темы и научного руководителя.

4. Составление графика написания и оформления выпускной квалификационной работы с указанием конкретных сроков ее поэтапного выполнения. Задание и график передаются на кафедру, которая осуществляет контроль по выполнению графика.

5. Изучение теоретического материала, нормативной документации, статистических данных по выбранной теме.

6. Прохождение производственной практики: преддипломная практика в исследуемой организации, результатом которой должно быть изучение исследуемой организации и подбор практических материалов для дальнейшей работы.

7. Обработка материалов исследования.

8. Написание теоретической, исследовательской и заключительной части работы;

9. Оформление выпускной квалификационной работы.

10. Предварительная проверка выпускной квалификационной работы на плагиат (осуществляется самим студентом на сайте (<http://www.antiplagiat.ru>)).

11. Представление выпускной квалификационной работы научному руководителю для проверки и рекомендации к защите.

12. Представление выпускной квалификационной работы, рекомендованной к защите научным руководителем, на электронном носителе специалисту деканата для проверки в программе «ВКР-ВУЗ.РФ» на основании заявления студента.

13. Представление выпускной квалификационной работы на кафедру на бумажном носителе. На этапе сдачи выпускной квалификационной работы на кафедру рекомендации научного руководителя должны отражаться в отзыве.

14. Обзорная лекция в объеме 4 часа - предварительная защита работы на кафедре;

15. Подготовка доклада и раздаточного (иллюстрационного) материала.

16. Защита выпускной квалификационной работы на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

4. Проверка выпускной квалификационной работы в системе «ВКР-ВУЗ.РФ»

4.1. 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 ОПОП. Порядок проверки ВКР на объём заимствования, в том числе содержательного, выявления неправомерных заимствований устанавливается Положением об использовании пакета «ВКР-ВУЗ.РФ» в образовательной и научной деятельности АНО ВО «Российский новый университет», утвержденным приказом ректора.

4.2. Обучающиеся за 20 дней до защиты представляют специалисту деканата законченную ВКР в электронном виде для проведения экспертизы на отсутствие неправомерных заимствований и определения общего объема заимствований. Экспертиза проводится на основании заявления студента, которое сдается в деканат при предоставлении работы на проверку (Приложение 9).

Обучающийся несет ответственность за соответствие содержания ВКР в электронном виде содержанию ВКР, представленной впоследствии в бумажном варианте для защиты.

4.3. ВКР, не прошедшие экспертизу на отсутствие неправомерных заимствований, к защите не допускаются.

5. Рецензирование выпускной квалификационной работы

5.1. Магистерские диссертации подлежат рецензированию в обязательном порядке.

5.2. Состав рецензентов ВКР утверждается на заседании выпускающей кафедры не менее чем за 1 месяц до даты защиты ВКР.

5.3. Для проведения рецензирования ВКР направляется рецензенту, который проводит анализ ВКР и представляет письменную рецензию.

В качестве рецензентов могут выступать специалисты профильных организаций, научных подразделений, профессорско-преподавательского состава других образовательных организаций высшего образования, учебных или научных структурных подразделений Университета, не являющиеся сотрудниками (как штатными, так и совместителями) выпускающей кафедры. Оформление рецензии осуществляется в соответствии с установленной формой.

Подпись рецензента, не являющегося сотрудником Университета, должна

быть заверена печатью предприятия/организации, на котором рецензент работает.

5.4. Ответственность за организацию и проведение рецензирования несет заведующий выпускающей кафедрой.

5.5. В рецензии на магистерскую диссертацию в зависимости от характера ВКР оцениваются:

5.5.1. соответствие выполненной работы заданию на магистерскую диссертацию;

5.5.2. актуальность ВКР;

5.5.3. качество и полнота обзора литературы по разрабатываемому вопросу;

5.5.4. обоснованность постановки задачи исследования и научной новизны;

5.5.5. обоснованность применения методологического инструментария исследования и представления результатов;

5.5.6. уровень научно-исследовательских разработок;

5.5.7. уровень решения вопросов экономики и организации производства;

5.5.8. соблюдение стандартов;

5.5.9. возможность практического использования результатов ВКР;

5.5.10. уровень достижения обучающимся запланированных результатов освоения ОПОП, сформированность компетенций, необходимых для решения установленных профессиональных задач по видам профессиональной деятельности.

5.6. Рецензия должна содержать предварительную оценку ВКР рецензентом по пятибалльной шкале.

5.7. Университет обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты ВКР.

6. Содержание и объем выпускной квалификационной работы

6.1. Содержание ВКР должно учитывать требования ОПОП к профессиональной подготовленности выпускника, установленные в соответствии с ФГОС ВО и отражать:

6.1.1. знание выпускником специальной литературы по разрабатываемой тематике;

6.1.2. способность выпускника анализировать состояние научных исследований и (или) разработок по избранной теме;

6.1.3. уровень теоретического мышления выпускника;

6.1.4. способность выпускника применять теоретические знания для решения практических задач;

6.1.5. способность выпускника формулировать, обосновывать и защищать результаты выполненной работы, подтверждать их практическую значимость.

6.2. Содержание ВКР должно включать следующие элементы: обоснование актуальности темы, определение объекта и предмета, целей и задач исследования, регламентированных в работе на основе анализа научной литературы, документации и материала практик, с учетом актуальных потребностей практики; теоретическую и практическую части, включающие характеристику методологического аппарата, методов и средств исследования; анализ полученных результатов; выводы и рекомендации по практическому использованию результатов; перечень использованных источников.

6.3. Рекомендуемая структура ВКР: титульный лист, содержание, введение, основная часть ВКР, заключение, список использованных источников, приложения, лист-заверитель. Структура основной части определяется обучающимся совместно с руководителем в соответствии с методическими рекомендациями выпускающей кафедры с учетом специфики темы, цели, задач ВКР. Основная часть ВКР должна быть представлена теоретической и практическими главами.

6.4. ВКР включает теоретическую и практическую части. Рекомендуемый объем ВКР – 80-100 страниц стандартного печатного текста, Дополнительно в работу могут быть включены приложения. В рекомендуемый объем ВКР объем приложений не учитывается.

6.5. Список использованных источников должен включать 40-60 источников для ВКР магистратуры.

6.6. Иллюстративный материал (таблицы, рисунки, тексты программ и др.) может быть вынесен в приложения.

7. Общие требования к оформлению выпускных квалификационных работ

7.1. На титульном листе отражается название Университета, название института, выпускающей кафедры, полное название работы, фамилия, имя, отчество (полностью) автора и руководителя с указанием ученой степени и должности, место и год защиты, отметка о допуске к защите, визы заведующего выпускающей кафедрой.

7.2. Содержание включает перечень структурных элементов ВКР (введение, заголовки всех глав, разделов и подразделов, заключение, список ис-

пользованных источников, приложения) с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы.

7.3. Введение – краткая характеристика ВКР. Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, четко определяется цель, формируются конкретные задачи и научная новизна исследования, анализируется степень изученности в литературе исследуемых проблем, указывается объект и предмет исследования.

Особое внимание, следует обратить, на каких практических материалах пишется работа. Студент должен определить и конкретизировать тот круг вопросов, который он намерен изучить, указав, какие проблемы он выносит за пределы исследования. Во введении перечисляются использованные основные материалы, приемы, методы, в том числе экономико-математические модели и методы исследования.

Введение целесообразно доработать после выполнения основной части проекта, так как в данном случае появляется возможность более точно и ясно определить актуальность темы, цели, задачи и научной новизны исследования, отразить собственные подходы к их решению. По объему введение должно составлять 2-3 страницы.

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. Правильно сформулировать актуальность выбранной темы означает показать умение отделять главное от второстепенного, выяснять то, что уже известно и что пока неизвестно о предмете исследования.

От доказательства актуальности выбранной темы целесообразно перейти к формулировке цели работы. Цель - есть мысленный, идеальный образ, превосходящий результаты деятельности, конечный итог работы. Цель работы должна заключаться в решении проблемной ситуации путем ее анализа и нахождении новых закономерностей между экономическими явлениями. Правильная постановка цели - процесс не менее важный, чем формулирование выводов.

Исходя из цели работы определяются задачи. Это обычно делается в форме перечисления (проанализировать..., разработать..., обобщить..., выявить..., доказать..., внедрить..., показать..., выработать..., изыскать..., найти..., изучить..., определить..., описать..., установить..., выяснить..., вывести формулу..., дать рекомендации..., установить взаимосвязь..., сделать прогноз... и т. п.). Формулировки задач необходимо делать тщательнее, поскольку описание их решения должно составить содержание разделов квалифика-

ционной работы. Это важно также и потому, что заголовки разделов довольно часто рождаются из формулировок задач работы. В последующем, при написании заключения, целесообразно сделать выводы, отражающие достижение цели и выполнение задач работы.

С учетом цели и задач работы излагаются элементы научной новизны и практическая значимость работы, которая должна заключаться в выработке конкретных мероприятий, которые следует провести экономическим субъектам для повышения эффективности своей деятельности. Объект изучения - это экономический субъект, относительно которого исследуется то или иное экономическое явление или процесс. Предмет изучения - это экономические явления или процессы, характеризующие финансово-хозяйственную деятельность субъекта. Указание в работе объект и предмет исследования является обязательным.

7.4. Основная часть ВКР состоит из нескольких глав, содержащих теоретическую и практическую части, раскрывающие тему ВКР.

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 квалификационной работы и служить базой для разработки предложений и рекомендаций. В данной главе необходимо рассмотреть дискуссионные вопросы, излагать свою личную точку зрения, не ограничиваться примитивным переписыванием существующих позиций.

Качество ВКР 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 ВКР.

Приводится краткая характеристика финансово-хозяйственной деятельности объекта исследования. Название главы примерно может быть такое: «Анализ организационно-экономического (социально-экономического, и т. д.) и проблемно-тематического (указать проблему, по которой пишется работа) состояния в организации NNN». 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 проблем-

ные моменты, требующие их устранения.

В 2.1. - проводится анализ производственной деятельности организации, ее организационно-управленческая структура, профессионально-квалификационный состав, основные итоги деятельности в динамике за три последних года.

В 2.2 - проводится анализ состояния той проблемы, по которой пишется ВКР.

В 2.3 - раскрываются причины недостатков и несовершенства в деятельности организации по данному направлению. 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 производственной практики. Данные материалы должны быть основой для выводов и предложений в третьей главе.

Третья глава обобщает результаты и выводы всей предыдущей работы студента. 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. Студент 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 необходимо иллюстрировать таблицами, схемами, диаграммами, рисунками и другими иллюстрационными материалами.

7.5. В заключении подводятся итоги работы, формируются выводы, обрисовывается область использования и даются рекомендации по применению результатов исследования.

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 заключение не следует применять цифровой материал в виде таблиц, допускается нумерация выво-

дов.

7.6. Список использованных источников представляет собой перечень использованных в работе источников в алфавитном порядке в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».

Список использованных источников включает в себя 30-50 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 интернет-сайты (см. Приложение 8). 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. 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. 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:

- 60% основных источников должны быть из новых источников, за последний год;
- 80% периодической печати за последний год.

Приложения состоят из таблиц, диаграмм, схем, графиков. Приложения подшиваются строго в той последовательности, в какой они рассматриваются в тексте. Каждое приложение должно иметь заголовок, раскрывающий его содержание.

7.7. ВКР распечатывается на одной стороне листа белой бумаги одного сорта формата А4 (210х297мм), шрифт Times New Roman, 14 кегль, полуторный интервал, поля: левое - 25 мм, правое - 10 мм, верхнее - 20 мм, нижнее - 20 мм, абзацный отступ одинаковый по всему тексту и равен пяти знакам, все страницы, включая иллюстрации и приложения, нумеруются. Нумерация листов осуществляется по порядку без пропусков и повторений, причем первой страницей считается титульный лист, на котором номер страницы не ставится, на следующей странице ставится цифра "2" и т.д., порядковый номер страницы ставится в правом углу нижнего поля страницы.

7.8. Требования к оформлению текстовой части ВКР, иллюстративного материала, приложений, списка литературы, а также графической части ВКР:

Четкое и единообразное оформление ВКР не только способствует обмену информацией, но и является проявлением научного характера работы и самостоятельной эффективной работы студента.

Очередность расположения структурных элементов ВКР следующая:

1. Отзыв руководителя. В переплетаемую работу закрепить пустой файл, затем в него вставляется Отзыв.

2. Рецензия. В переплетаемую работу закрепить пустой файл, затем в него вставляется Рецензия.

3. Протокол проверки в программе «ВКР-ВУЗ.РФ». В переплетаемую работу закрепить пустой файл, затем в него вставляется Протокол.

4. Задание и план-график выполнения ВКР. В переплетаемую работу закрепить пустой файл, затем в него вставляется Задание и план-график выполнения ВКР.

5. Титульный лист.

6. Текст выпускной квалификационной работы.

8. Подготовка к защите выпускной квалификационной работы

8.1. Обучающиеся за 20 дней до защиты представляют специалисту деканата законченную ВКР в электронном виде для проверки в системе «ВКР-ВУЗ.РФ» .

8.2. Обучающийся за 10 дней до защиты представляет в деканат, оформленный бумажный вариант ВКР (сброшюрованный в папку «Выпускная квалификационная работа»), полностью идентичный электронному варианту, сшитыми файлами для отзыва руководителя, рецензии, протокола проверки на наличие заимствований (плагиат), а также электронный вариант ВКР. После регистрации ВКР в журнале сотрудник деканата передает ВКР заведующему выпускающей кафедрой.

8.3. Заведующий кафедрой на основании рассмотрения ВКР, отзыва руководителя ВКР, рецензии, протокола проверки на наличие заимствований (плагиат) принимает решение о допуске работы к защите, делая об этом соответствующую запись на титульном листе. В случае, если руководитель не рекомендует и (или) заведующий кафедрой не считает возможным допускать студента к защите ВКР, этот вопрос рассматривается на заседании кафедры с участием руководителя. Протокол заседания кафедры представляется через деканат института на утверждение проректору по учебной работе. Сотрудники деканата доводят решение кафедры до обучающегося.

8.4. На основании представления заведующего выпускающей кафедрой деканат института за 7 дней до защиты готовит проект приказа проректора по учебной работе о допуске обучающегося к защите ВКР, который является основанием для проведения процедуры предварительной защиты ВКР.

8.5. Выпускающая кафедра может организовать предварительную защиту ВКР за неделю до установленного в соответствии с календарным учебным графиком срока защиты ВКР. Срок предварительной защиты устанавливается выпускающей кафедрой, утвержденные деканом графики предварительной защиты ВКР размещаются на информационном стенде деканата института. Предварительная защита проводится на выпускающей кафедре перед комиссией по предварительной защите, состав которой утвержден на заседании кафедры.

8.6. Сотрудники деканата института организуют ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией не позднее, чем за 5 календарных дней до дня за-

щиты ВКР.

8.7. На завершающем этапе выполнения ВКР обучающиеся обязаны подготовить доклад и презентационные материалы для представления ВКР на защите.

8.8. ВКР, отзыв, рецензия передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее, чем за 2 календарных дня, до дня ее защиты.

8.9. Порядок защиты ВКР определяется Порядком проведения государственной итоговой аттестации по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в АНО ВО «Российский новый университет».

8.10. Оценивание ВКР осуществляется в соответствии с критериями экспертной 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 ОПОП.

9. Фонд оценочных средств характеризующих этапы формирования компетенций в процессе написания выпускной квалификационной работы.

9.1. Описание шкал оценивания

Оценка знаний, навыков, умений (владений), опыта деятельности осуществляется по результатам защиты ВКР по четырехбалльной шкале оценивания: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно. Оценка выставляется в протокол ГЭК и зачетную книжку.

Компетенция считается сформированной на уровне:

- на «отлично», если не менее 65% показателей оценены не ниже «отлично» на базовом и повышенном уровне, а остальные не ниже «хорошо».
- на «хорошо», если не менее 65% показателей оценены не ниже «хорошо» на базовом и повышенном уровне, а остальные не ниже «удовлетворительно».
- на «удовлетворительно», если не менее 65% показателей оценены не ниже «удовлетворительно» на базовом и повышенном уровне.

9.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, ха-

рактизирующих этапы формирования компетенций в процессе написания выпускной квалификационной работы.

Схема соответствия типовых контрольных заданий и оцениваемых показателей, характеризующих этапы формирования компетенций

Задания для повторения и углубления приобретаемых знаний.

№	Задание	Код результата обучения
1.	В главе 1 выпускной квалификационной работы показать знания классификации методов и приемов управления человеческим капиталом на различных уровнях.	ОК-3
2.	В главе 2 выпускной квалификационной работы показать знания методов и приемов анализа состояния человеческого капитала на примере конкретной организации.	ОПК-2
3.	В главе 1 выпускной квалификационной работы показать знания закономерностей научно-исследовательской деятельности.	ОПК-3
4.	В главе 1 выпускной квалификационной работы показать знание теории управления группами, подразделениями сотрудников и организациями в целом.	ПК-1
5.	В главе 1 выпускной квалификационной работы отразить теоретические основы применения современных методов управления корпоративными финансами для решения стратегических задач.	ПК-3
6.	В главе 1 выпускной квалификационной работы показать знания методов управления человеческим капиталом организации.	ПК-1
7.	В главе 2 выпускной квалификационной работы обобщить и проанализировать управленческую и финансово-экономическую информацию, необходимую для решения профессиональных задач.	ОПК-2

Задания, направленные на формирование профессиональных умений.

№	Задание	Код результата
---	---------	----------------

		та обучения
1.	В главе 2 выпускной квалификационной работы применить на практике методы и приемы анализа человеческого капитала, управленческих процессов разного уровня в организации.	ОК-3
2.	В главе 2 выпускной квалификационной работы выявить тенденции изменения социально-экономических показателей деятельности организации.	ОПК-2
3.	В главе 3 выпускной квалификационной работы осуществить прогнозирование развития изучаемого экономического объекта в результате предложенных совершенствований управленческой деятельности.	ОПК-3
4.	В главе 2 и 3 выпускной квалификационной работы выявить проблемы управленческого и экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий.	ПК-3
5.	В главе 2 выпускной квалификационной работы выполнить анализ финансовой деятельности корпорации на основе исчисленных коэффициентов.	ПК-3
6.	В главе 2 выпускной квалификационной работы оценить качество и эффективность управленческой деятельности изучаемого объекта.	ОПК-3
7.	В главе 3 выпускной квалификационной работы оценить экономическую целесообразность управленческих решений в части повышение эффективности деятельности организации.	ПК-1

Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений.

№	Задание	Код результата обучения
1.	В главе 1 выпускной квалификационной работы от-	ОК-3

	развить алгоритмы методов и приемов анализа управленческих явлений и процессов с помощью управленческих и экономических методов и моделей.	
2.	В главе 2 выпускной квалификационной работы осветить порядок сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных.	ОПК-3
3.	В главе 3 выпускной квалификационной работы отразить современные алгоритмы расчета и анализа показателей эффективности разработанных предложений.	ПК-3
4.	Во введении выпускной квалификационной работы отразить навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения задания.	ОК-3
5.	В главе 2 выпускной квалификационной работы отразить способы формирования эффективных управленческих решений.	ПК-1
6.	В 1 главе выпускной квалификационной работы осветить основные понятия, необходимые для профессиональной деятельности.	ОПК-2
7.	В 1 главе выпускной квалификационной работы осветить понятийный аппарат в области управления человеческим капиталом, современными методами сбора, обработки и анализа управленческих и экономических данных.	ОПК-2
8.	В главе 3 выпускной квалификационной работы отразить навыки принятия стратегических и тактических решений в области управления человеческим капиталом, обеспечивающими успешное финансовое развитие организации.	ПК-1

Раздел 10. Рекомендуемые критерии оценки выпускной квалификационной работы

Оценки ВКР определяются исходя из трех критериев:

10.1. Качество работы оценивается членами ГЭК по составляющим:

Критерии качества работы и их оценка

Оценка	Критерии оценки показателя компетенции на базо-
--------	---

	вом уровне
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие содержания ВКР заданию на ВКР; - имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений; - имеется научное и практическое значение выполненной работы; - оформлена правильно, имеются несущественные стилистические и грамматические ошибки; - показано полное владение материалом, использование нормативно-правовых актов, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> - в основном соответствует содержание ВКР заданию на ВКР; - в основном имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений - в основном имеется научное и практическое значение выполненной работы ; - оформлена правильно, имеются некоторые существенные стилистические и грамматические ошибки; - в основном показано владение материалом, использование нормативно-правовых актов, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - Частично соответствует содержание ВКР заданию на ВКР; - частично имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений; - частично имеется научное и практическое значение выполненной работы; - оформлена в основном правильно, имеются существенные стилистические и грамматические ошибки, допущены исправления по тексту; - частично показано владение материалом, использование нормативно-правовых актов, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - не соответствует содержание ВКР заданию на ВКР; - не имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений; - не имеется научное и практическое значение вы-

	<p>полненной работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - оформлена небрежно, имеются грубые стилистические и грамматические ошибки; - не показано владение материалом, использование нормативно-правовых актов, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.
--	---

10.2. Качество доклада при защите ВКР оценивается в соответствии с изложенными критериями.

Критерии доклада и их оценка

Оценка	Критерии оценки показателя компетенции на базовом уровне
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы; - имеется выделение научной и практической ценности выполненной работы; - имеется доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу; - свободное и четкое качество изложения текста доклада.
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> - в основном соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы; - в основном имеется выделение научной и практической ценности выполненной работы; - в основном имеется доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу; - в основном свободное и четкое качество изложения текста доклада.
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - частичное соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы; - частично имеется выделение научной и практической ценности выполненной работы; - частично имеется доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу; - доклад в основном привязан к тексту, изложение не совсем четкое и логичное.
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - не соответствие содержания доклада содержанию

	квалификационной работы; - нет выделенной научной и практической ценности выполненной работы; - нет доказательности выполнения целевой установки на квалификационную работу; - низкое качество изложения доклада.
--	--

10.3. Критерии ответов на вопросы и их оценка

Оценка	Критерии оценки показателя компетенции
Отлично	ответ правильный, уверенный, четкий и полный
Хорошо	ответ в основном полный, уверенный и правильный, 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 ответов
Неудовлетворительно	ответ сумбурный, неправильный, содержит существенные, принципиальные ошибки, студент не понимает сущности излагаемого вопроса или не дает ответа на него

10.4. Критерии итоговой оценки ВКР

Итоговая оценка ВКР определяется средним баллом оценок, полученных по критериям:

Оценка	Критерии итоговой оценки ВКР
Отлично	по двум критериям ответ оценен на «отлично», по остальным – не ниже «хорошо»

Хорошо	по двум критериям ответ оценен на «хорошо», по остальным – не ниже «удовлетворительно»
Удовлетворительно	по трем критериям ответ оценен на «удовлетворительно»
Неудовлетворительно	по трем критериям ответ оценен на «неудовлетворительно»

Приложение 1.

Оценочные средства результатов освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования направления подготовки 38.04.02 Менеджмент профиль «Управление человеческим капиталом»

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
ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	1. Методы исследования в менеджменте 2. Управленческая экономика 3. Государственный экзамен по направлению подготовки "Менеджмент"	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы.	Итоговый зачет по дисциплине. Вопросы к государственному экзамену.	Ответы на вопросы в ходе государственного экзамена по направлению подготовки «Менеджмент». Введение и 1 глава ВКР: Основные закономерности и тенденции развития экономического процесса; методы и приемы научного анализа проблем; формы и методы научного познания; формирование программы научных исследований; навыки изложения самостоятельной точки зрения, анализа и логического мышления, написания и оформления научных работ.
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	1. Деловой иностранный язык (продвинутый уровень) 2. Правовое регулирование управленческой деятельности 3. Государственный экзамен по направлению подготовки "Менеджмент"	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы.	Итоговый зачет по дисциплине. Вопросы к государственному экзамену.	Ответы на вопросы в ходе государственного экзамена по направлению подготовки «Менеджмент». 1 глава ВКР: Использование зарубежных литературных источников на иностранных языках, их представленность в списке использованной литературы и источников ВКР Применение нормативно-правовых актов при написании 1 главы ВКР. Грамотность, структурированность и логичность текста выпускной квалификационной работы

<p>ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>1. Управление карьерой 2. Государственный экзамен по направлению подготовки "Менеджмент"</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы.</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине. Вопросы к государственному экзамену.</p>	<p>Социально психологическое и нормативно-правовое обоснование проблемы, рассматриваемой в выпускной квалификационной работе: актуальность в введении и 1 глава ВКР.</p>
<p>ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>1. Деловой иностранный язык (продвинутый уровень) 2. Государственная и корпоративная политика доходов и заработной платы. 3. Государственный экзамен по направлению подготовки "Менеджмент"</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы.</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине. Вопросы к государственному экзамену.</p>	<p>1 глава ВКР: Использование зарубежных литературных источников на иностранных языках, их представленность в списке использованной литературы и источников ВКР Применение нормативно-правовых актов при написании 1 главы ВКР. Грамотность, структурированность и логичность текста выпускной квалификационной работы</p>
<p>ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>1. Правовое регулирование управленческой деятельности 2. Тренинг в организации 3. Теория организации и организационное поведение 4. Кадровая политика и кадровое планирование 5. Основы теории управления человеческим капиталом 6. Управленческий учет и учет персонала 7. Теория и практика принятия управленческих решений 8. Современные технологии отбора персонала 9. Кадровый менеджмент 10. Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы.</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамены по дисциплине. Отчет по практике.</p>	<p>Ответы на вопросы в ходе государственного экзамена по направлению подготовки «Менеджмент». Социально психологическое, управленческое и нормативно-правовое обоснование проблемы, рассматриваемой в выпускной квалификационной работе: актуальность в введении и 1 глава ВКР.</p>

<p>ОПК-3 способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методология научного исследования 2. Статистика рынка труда 3. Статистика 4. Производственная практика: исследовательская работа 5. Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) 	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы.</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамены по дисциплине. Отчет по практике. Вопросы к государственному экзамену.</p>	<p>Результаты выполнения 2 и 3 главы выпускной квалификационной работы в части выбора инструментов обработки экономических данных, анализа результатов обработки и обоснования выводов в основных разделах работы</p>
<p>ДПК-1 Способен применять технологии персональной эффективности личности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Технологии персональной эффективности 	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы.</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине.</p>	<p>Результаты выполнения всех глав и элементов содержания выпускной квалификационной работы связанные с сбором, анализом и обработкой данных практической части ВКР, направленных на решение профессиональных задач</p>
<p>ДПК-2 Способен к самостоятельному поиску перспективной работы, развитию конкурентоспособных качеств на рынке труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вопросы трудоустройства и управления карьерой 	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы.</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине.</p>	<p>Результаты выполнения всех глав и элементов содержания выпускной квалификационной работы связанные с сбором, анализом и обработкой данных практической части ВКР, направленных на решение профессиональных задач</p>
<p>ПК-1 способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управление карьерой 2. Теория организации и организационное поведение 3. Кадровая политика и кадровое планирование 4. Современные технологии обучения 5. Миграция населения и миграционная политика 6. Регламентация и нормирование труда 7. Основы теории управления человеческим капиталом 8. Управление безопасностью труда в организации 9. Лидерство и управление изме- 	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплинам, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы.</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам. Отчет по практике. Магистерская диссертация.</p>	<p>Результаты выполнения всех глав и элементов содержания выпускной квалификационной работы связанные с сбором, анализом и обработкой данных практической части ВКР, направленных на решение профессиональных задач</p>

	<p>нениями в организации</p> <p>10. Государственная политика занятости</p> <p>11. Управление социальным развитием организации</p> <p>12. Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p> <p>13. Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)</p> <p>14. Производственная практика: преддипломная практика</p> <p>15. Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>			
<p>ПК-2</p> <p>способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию</p>	<p>1. Тренинг в организации.</p> <p>2. Инновационный менеджмент в управлении человеческим капиталом.</p> <p>3. Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности</p> <p>4. Государственная политика занятости</p> <p>5. Управление социальным развитием организации</p> <p>6. Персонал фирмы: формирование и развитие</p> <p>7. Стратегический менеджмент</p> <p>8. Современные технологии отбора персонала</p> <p>9. Кадровый менеджмент</p> <p>10. Производственная практика:</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплинам, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы.</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам.</p> <p>Отчеты по практике.</p> <p>Вопросы к государственному экзамену.</p>	<p>Ответы на вопросы в ходе государственного экзамена по направлению подготовки «Менеджмент».</p> <p>Результаты выполнения всех глав и элементов содержания выпускной квалификационной работы связанные с сбором, анализом и обработкой данных практической части ВКР, направленных на решение профессиональных задач</p>

	<p>исследовательская работа</p> <p>11. Производственная практика: преддипломная практика</p> <p>12. Государственный экзамен по направлению подготовки "Менеджмент"</p>			
<p>ПК-3</p> <p>способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач</p>	<p>1. Управленческая экономика</p> <p>2. Корпоративные финансы</p> <p>3. Макроэкономика (продвинутый уровень)</p> <p>4. Государственная и корпоративная политика доходов и заработной платы</p> <p>5. Управленческий учет и учет персонала</p> <p>6. Теория и практика принятия управленческих решений</p> <p>7. Статистика рынка труда</p> <p>8. Статистика</p> <p>9. Производственная практика: преддипломная практика</p> <p>10. Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплинам, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы.</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам.</p> <p>Отчеты по практике.</p> <p>Вопросы к государственному экзамену.</p>	<p>Результаты выполнения 2 и 3 глав выпускной квалификационной работы в части использования нормативно-правовой базы расчетно-экономической деятельности хозяйствующих субъектов; действующая практика применения механизма налогообложения; практические навыки расчетов экономических и социально-экономических показателей деятельности предприятий и организаций (индивидуальных предпринимателей)</p>