

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор по
учебной работе

_____ А.Е. Рудин

«30» 06 2020 г.

Б3

(Индекс)

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Кафедра: **56** Экономической теории

Код

Наименование кафедры

Направление подготовки:

38.03.02 - Менеджмент

Профиль подготовки:

Управление человеческими ресурсами

Уровень образования: **бакалавриат**

План учебного процесса

Составляющие государственной итоговой аттестации	Трудоемкость		Номер семестра		
	ЗЕТ	часы	Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Государственный экзамен	3	108	8		10
Выпускная квалификационная работа	6	216	8		10

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

и на основании учебных планов № 1/1/687; 1/3/688

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель государственной итоговой аттестации

Определить соответствие результатов освоения образовательной программы (компетенций) выпускников требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и подтвердить их способность и готовность использовать знания, умения и (или) практический опыт в профессиональной деятельности.

1.2. Задачи государственной итоговой аттестации

- оценка теоретической подготовленности бакалавра к решению профессиональных задач;
- оценка способности самостоятельного решения профессиональных задач в области управления человеческими ресурсами;
- оценка способности сбора и анализа научной и статистической информации;
- оценка способности научно аргументировать свою точку зрения и отстаивать её в ходе публичной дискуссии.

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

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
ОК- 1	Способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Формы и методы научного познания современного общества и экономики	Интерпретирует и свободно оперирует категориальным аппаратом теории познания в своей информационно-аналитической деятельности	ВКР
	Уметь: 1) Применять принципы научного познания при подготовке информационно-аналитических материалов по заданной проблематике в области управления человеческими ресурсами	Использует методологический инструментарий при поиске, исследовании и анализе информации в сфере HR-менеджмента	ВКР
	Владеть: 1) Навыками восприятия и анализа философских текстов	Проводит оценку и самостоятельный анализ научно-философских текстов	ВКР
ОК- 2	Способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Основные результаты историко-экономических исследований и перспективные направления современной экономической теории	Выявляет и оценивает теоретическое и практическое значение научно-исторических публикаций по конкретной проблематике	ВКР
	Уметь: 1) Сформулировать актуальные проблемы, существующие в сфере историко-экономических исследований и обосновать собственную точку зрения по возможным направлениям их решения	Дает характеристику актуальным проблемам и перспективным направлениям в сфере историко-экономических исследований	ВКР
	Владеть: 1) Навыками использования историко-	Оценивает актуальные методы научно-	ВКР

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
	экономической информации и составления научно-практических рекомендаций по ее использованию	исторических исследований по профилю своей профессиональной деятельности	
ОК- 3	Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности		
	<p>Планируемые результаты обучения</p> <p>Знать:</p> <p>1) Основные экономические понятия, правила и законы современной экономики.</p> <p>2) Базовые микро- и макроэкономические понятия, правила и законы</p>	<p>1) Интерпретирует и свободно оперирует категориальным аппаратом экономической теории в своей профессиональной деятельности.</p> <p>2) Интерпретирует и свободно оперирует категориальным аппаратом экономической теории в своей профессиональной деятельности</p>	Государственный экзамен
	<p>Уметь:</p> <p>1) Находить правильный путь решения существующей экономической проблемы;</p> <p>2) Анализировать основные показатели, характеризующие деятельность экономических субъектов на уровне микро- и макроэкономики.</p>	<p>1) Анализирует социально-экономические задачи и процессы с применением методов системного анализа и математического моделирования.</p> <p>2) Рассчитывает и интерпретирует экономические показатели с учетом их значимости для сферы профессиональной деятельности.</p>	Государственный экзамен
	<p>Владеть:</p> <p>1) Навыками анализа и синтеза экономических знаний в своей профессиональной деятельности;</p> <p>2) Навыками практического применения законов экономики в конкретных практических ситуациях</p>	<p>1) Объясняет взаимосвязь основных теоретических концепций с реальными ситуациями в национальной экономике;</p> <p>2) Объясняет взаимосвязь основных теоретических концепций с реальными экономическими ситуациями</p>	Государственный экзамен
ОК-4	Способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия		
	<p>Планируемые результаты обучения</p> <p>Знать:</p> <p>1) Теоретические основы и принципы коммуникации в профессиональной среде</p>	Применяет правила профессионального общения в сфере управления человеческими ресурсами	ВКР
	<p>Уметь:</p> <p>1) Реализовывать базовые правила</p>	Использует разнообразные приемы	ВКР

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
	коммуникации при решении задач профессиональной деятельности	коммуникации для эффективного межличностного и межкультурного общения	
	Владеть: 1) Опытном использованием приемов и форм эффективного коммуникационного общения	Применяет методы коммуникативного взаимодействия на русском и иностранном языках в своей практической деятельности	ВКР
ОК-5	Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Формы и методы коммуникативного взаимодействия с учетом социально-этнических, религиозных и культурных различий работников организации	Описывает характерные признаки и раскрывает на конкретных примерах средства эффективного взаимодействия в профессиональном коллективе	Государственный экзамен
	Уметь: 1) Применять в практической деятельности методы бесконфликтного общения с учетом социально-этнических, конфессиональных и культурных различий сотрудников конкретной организации	Выбирает и обосновывает с учетом этнокультурной и конфессиональной специфики коллектива выбор методов личностного и профессионального взаимодействия	Государственный экзамен
	Владеть: 1) Навыками разрешения проблемных ситуаций в сфере управления человеческими ресурсами	Применяет на практике навыки разрешения конфликтных ситуаций при решении профессиональных задач	Государственный экзамен
ОК-6	Способностью к самоорганизации и самообразованию		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Современные отечественные и зарубежные теории и практики в области управления человеческими ресурсами	Выявляет и критически анализирует составные элементы теории человеческого капитала	ВКР
	Уметь: 1) Реализовывать и улучшать практические процедуры в сфере управления человеческими ресурсами	Предлагает оригинальные решения по формированию мотиваций персонала	ВКР
	Владеть: 1) Навыками мотивации в практической деятельности по управлению человеческими ресурсами организации	Использует современные технологии мотивации с учетом отечественного и зарубежного опыта	ВКР
ОК-7	Способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Содержание понятия производственная физическая культура применительно к сфере своей профессиональной деятельности	Определяет цели и задачи производственной физической культуры	ВКР
	Уметь:	Самостоятельно	ВКР

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
	1) Организовывать физкультурные паузы в режиме рабочего дня	подбирает упражнения для снятия напряжения в режиме рабочего дня	
	Владеть: 1) Навыками практического применения физических упражнений для самовоспитания и самосовершенствования	Применяет индивидуально подобранный комплекс упражнений для коррекции своего состояния	ВКР
ОК-8	Способностью использовать приемы оказания первой медицинской помощи, методы защиты в чрезвычайных ситуациях		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Особенности современной техногенной цивилизации и методы организации первой помощи в нестандартных ситуациях	Объясняет роль и влияние научно-технических факторов на современное общество и экономику	ВКР
	Уметь: 1) Грамотно и продуктивно участвовать в организации работ по оказанию первой помощи в условиях нестандартных социально-экономических ситуаций	Проводит анализ и дает оценку состояния внешней среды и проблемных ситуаций	ВКР
	Владеть: 1) Навыками принятия управленческих решений в условиях нестабильной внешней среды	Разрабатывает решения по организации первой помощи в условиях экстремальных ситуаций и контролирует их реализацию	ВКР
ОПК-1	Владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Экономические механизмы согласования интересов субъектов социальной политики	Описывает последовательность экономического и административного контроля в сфере социальной политики	Государственный экзамен
	Уметь: 1) Систематизировать и обобщать информацию, необходимую для принятия решений в сфере управления человеческими ресурсами	Предлагает рекомендации по организационному сопровождению решения задач в сфере управления персоналом организации	Государственный экзамен
	Владеть: 1) Навыками применения нормативно-правовых актов в сфере профессиональной деятельности	Использовать базовые и специальные методы разработки управленческих решений в сфере профессиональной деятельности	Государственный экзамен
ОПК-2	Способностью находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Основы нормативного регулирования социальной ответственности бизнеса	Описывает содержание и характеризует особенности базовых стандартов в сфере	Государственный экзамен

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
		социальной ответственности бизнеса	
	Уметь: 1) Действовать в нестандартных управленческих ситуациях с позиции социальной ответственности бизнеса	Готовит управленческие решения по реализации социально ответственного поведения организации в сфере управления человеческими ресурсами	Государственный экзамен
	Владеть: 1) Навыками принятия эффективных управленческих решений по регулированию социальной ответственности бизнеса на уровне фирмы, муниципального образования, региона	Проводит диагностику уровня социальной ответственности бизнеса при принятии управленческих решений	Государственный экзамен
ОПК-3	Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Основные методы формирования и принятия организационно-управленческих решений	Описывает и раскрывает специфику формальных и неформальных методов в сфере управления человеческими ресурсами организации	Государственный экзамен
	Уметь: 1) Воспроизвести порядок действий и процедур при выборе организационно-управленческого решения	Указывает основные этапы подготовки и принятия управленческих решений и раскрывает их содержание	Государственный экзамен
	Владеть: 1) Навыками формирования организационно-управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами	Выполняет практические действия по обоснованию, анализу и выбору управленческих решений с учетом специфики конкретной организации	Государственный экзамен
ОПК-4	Способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Правила логически ясного и аргументированного построения устной и письменной речи	Понимает и свободно воспроизводит требования к четко выстроенной и обоснованной устной и письменной речи	ВКР
	Уметь: 1) Учитывать специфику речевого поведения в различных коммуникативных ситуациях	Использует логически верную и аргументированную устную и письменную речь в своей профессиональной деятельности	ВКР
	Владеть: 1) Навыками использования современных средств коммуникации в своей	Верно применяет средства построения логически ясной и	ВКР

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
профессиональной деятельности		аргументированной устной и письменной речи	
ОПК-5	Владением навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем		
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Методы сбора и анализа данных, необходимых для проведения конкретных финансово-экономических расчетов		Формулирует критерии отбора информации, необходимой для проведения показателей, характеризующих эффективность финансовой деятельности хозяйствующих субъектов	ВКР
Уметь: 1) Использовать источники финансовой информации для проведения конкретных экономических расчетов		Анализирует и обрабатывает массивы экономических данных с применением ИТ	ВКР
Владеть: 1) Навыками использования современных методов первичной обработки статистических данных		Рассчитывает на основе типовых методик ключевые финансово-экономические показатели	ВКР
ОПК-6	Владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций		
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Методы организации принятия решений управлениями организациями различных форм собственности		Раскрывает содержание и специфику организационно-правовых форм принятия управленческих решений в сфере операционного менеджмента	ВКР
Уметь: 1) Выявлять особенности процессов принятия управленческих решений в организациях различных форм собственности		Выделяет задачи принятия решений и раскрывает их специфику	ВКР
Владеть: 1) Навыками постановки и реализации практических задач принятия организационно-управленческих решений		Выполняет практические процедуры по постановке задач принятия решений и их информационному обеспечению	ВКР
ОПК-7	Способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности		
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Основные результаты актуальных отечественных и зарубежных исследований в сфере теории человеческого капитала		Анализирует и критически оценивает публикации в ведущих экономических изданиях	ВКР
Уметь: 1) Самостоятельно анализировать и применять результаты, полученные российскими и зарубежными исследователями, для решения		Обобщает и проводит сравнительный анализ корпоративных практик в сфере управления	ВКР

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
	профессиональных задач	человеческими ресурсами	
	Владеть: 1) Навыками качественной и количественной оценки эффективности человеческого капитала с учетом достижений современной теории и практики	Проводит самостоятельную оценку перспективных направлений в сфере управления человеческими ресурсами организации	ВКР
ПК-1	Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Базовые правила и процедуры мотивационного управления	Проводит самостоятельную оценку перспективных направлений в сфере управления человеческими ресурсами организации. Объясняет взаимосвязь концепций мотивации и лидерства с практическими задачами стратегического и операционного управления	Государственный экзамен
	Уметь: 1) Использовать результаты исследований мотивации и групповой динамики в профессиональной деятельности	Выявляет ключевые задачи построения мотивационного механизма при проведении аудита человеческих ресурсов организации	Государственный экзамен
	Владеть: 1) Навыками интерпретации социально-экономической информации, полученной в ходе проведения аудита человеческих ресурсов организации	Разрабатывает рекомендации по итогам проведенного аудита человеческих ресурсов организации	Государственный экзамен
ПК- 2	Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Структуру, динамику, функции и типологию конфликта; этапы конфликта; классификацию конфликтов в организации; последствия неразрешённых конфликтов	Подробно описывает правила поведения в конфликтных ситуациях	Государственный экзамен
	Уметь: 1) Оценивать конфликтные ситуации	Полно и аргументировано анализирует конфликтную ситуацию	Государственный экзамен
	Владеть:	Разрабатывает	Государственный

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
	1) Навыками для предотвращения конфликтных ситуаций в организации	структурные методы управления конфликтами в организации	экзамен
ПК-3	Владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности		
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Цели и стратегию развития организации		Описывает организационную структуру, функции и задачи кадровой службы	ВКР
Уметь: 1) Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и бизнес-стратегии организации		Анализирует и структурирует кадровую информацию с учетом целей и задач организации Анализирует и структурирует кадровую информацию с учетом целей и задач организации	ВКР
Владеть: 1) Навыками разработки и корректировки процедур оценки персонала в соответствии со стратегическими и тактическими целями организации		Составляет предложения по организационному сопровождению и потребности в персонале структурного подразделения	ВКР
ПК-4	Умением применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации		
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Содержание, принципы и типологию корпоративных социальных инвестиций		Проводит сравнительный анализ корпоративного инвестирования с другими инвестиционными инструментами	ВКР
Уметь: 1) Провести анализ методов оценки эффективности корпоративных социальных инвестиций		Формулирует критерии и показатели формирования оптимальной структуры корпоративных инвестиций в объекты социальной среды	ВКР
Владеть: 1) Навыками использования методического аппарата оценки эффективности корпоративного социального инвестирования		Проводит мониторинг эффективности корпоративных социальных инвестиций	ВКР
ПК-5	Способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений		
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Организацию и планирование аналитической работы, области применения методов экономико-математического анализа		Интерпретирует методику отбора и оценивает информационные источники для решения управленческих задач	ВКР
Уметь: 1) Обрабатывать и представлять социально-		Готовит перечень целей и задач организации в	ВКР

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
	экономическую информацию при формировании данных о деятельности хозяйствующих субъектов	динамичной бизнес-среде при формировании управленческих решений	
	Владеть: 1) Навыками использования основных положений и методов социально-экономических наук при формировании управленческих решений	Применяет и критически оценивает нормативно-правовую базу в сфере управления человеческими ресурсами организации	ВКР
ПК-6	Способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Назначение, структуру и этапы управления инновационными социальными проектами	Объясняет специфику управления социальными проектами	Государственный экзамен
	Уметь: 1) Использовать основные инструменты социального проектирования в своей профессиональной деятельности	Планирует деятельность по инновационному проектированию в сфере управления человеческими ресурсами организации	Государственный экзамен
	Владеть: 1) Навыками выделения структуры социального проектирования	Анализирует систему управления проектами, оценивает альтернативы решения и прогнозирует их последствия	Государственный экзамен
ПК-7	Владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Нормативную базу в области бизнес-планирования	Определяет законодательно-правовую основу ведения бизнеса	ВКР
	Уметь: 1) Собирать, оценивать и структурировать необходимую информацию по управлению человеческими ресурсами организации	Анализирует информацию бизнес-среды и текущего состояния персонала при подготовке организационно-управленческих решений	ВКР
	Владеть: 1) Навыками составления методических рекомендаций для реализации бизнес-плана конкретной организации	Дает практические рекомендации о возможности реализации конкретного бизнес-плана организации	ВКР
ПК-8	Владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Основы документооборота и документационного обеспечения	Описывает порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу организации	ВКР
	Уметь:	Определяет кратко- и	ВКР

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
	1) Анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала	долгосрочные потребности развития персонала организации	
	Владеть: 1) Навыками разработки мероприятий по построению профессиональной карьеры персонала	Готовит проекты документов, определяющих порядок развития и построения профессиональной карьеры персонала конкретной организации	ВКР
ПК-9	Способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Основные понятия, категории и инструменты микро- и макроэкономики	Излагает и аргументирует собственную позицию в отношении основных микро- и макроэкономических проблем	Государственный экзамен
	Уметь: 1) Формировать требования и определять критерии для сбора и обработки микро- и макроэкономических данных	Выявляет закономерности развития экономической теории и практики на основе анализа микро- и макроэкономических данных	Государственный экзамен
	Владеть: 1) Навыками микро- и макроэкономического анализа	Выбирает оптимальные решения экономических проблем в сфере своей профессиональной деятельности	Государственный экзамен
ПК-10	Владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Типовые методики расчёта основных экономических показателей	Раскрывает содержание и описывает последовательность расчёта социально-экономических показателей результативности деятельности организации	ВКР
	Уметь: 1) Обосновывать принятие управленческого решения на основе комплексного анализа финансово-экономической деятельности хозяйствующих субъектов	Систематизирует, обобщает и анализирует результаты финансово-хозяйственной деятельности организации	ВКР
	Владеть: 1) Навыками сбора и обработки социально-экономической и управленческой информации	Применяет современные методики расчета социально-экономических	ВКР

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
		показателей при решении актуальных задач профессиональной деятельности	
ПК-11	Владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов		
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Порядок оформления, ведения и хранения документации по персоналу организации		Описывает систему движения документов по персоналу организации	ВКР
Уметь: 1) Проводить мониторинг кадровой документации организации		Готовит проекты документов по персоналу	ВКР
Владеть: 1) Навыками анализа и систематизации документов по персоналу организации		Работает с информационными системами и базами данных по учету и движению персонала	ВКР
ПК-12	Умением организовывать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)		
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Теоретические аспекты совершенствования управления персоналом на основе эффективных бизнес-коммуникаций		Ориентируется в теоретических исследованиях в области коммуникативных технологий	Государственный экзамен
Уметь: 1) Собирать, обобщать и структурировать информацию об эффективности коммуникативных технологий в управлении персоналом		Вносит корректирующие требования в систему корпоративных коммуникаций	Государственный экзамен
Владеть: 1) Навыками системного подхода к процессам коммуникации в организации		Анализирует эффективность внутренних коммуникаций в процессе управления персоналом	Государственный экзамен
ПК-13	Умением моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций		
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Основной понятийно-категориальный аппарат, экономико-математические модели, основные методы и инструменты математической статистики		Раскрывает основные законы и алгоритмы всех изучаемых разделов	ВКР
Уметь: 1) Использовать основные математические методы и инструменты математической статистики при решении типовых задач всех изучаемых разделов		Решает типовые задачи всех изучаемых разделов, описывает модели бизнес процесса организации	ВКР
Владеть: 1) Навыками применения математических методов и моделей, описывающих бизнес-		Выполняет расчеты, используя математические методы,	ВКР

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
	процессы организации	требуемые при построении математических моделей управления бизнес-процессами	
ПК-14	Умением применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Нормативно-правовую базу финансового учета	Содержательно описывает основные принципы и стандарты финансового учета	ВКР
	Уметь: 1) Применять принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации	Анализирует финансовую отчетность и принимает обоснованные инвестиционные и финансовые решения	ВКР
	Владеть: 1) Навыками составления финансовой отчетности	Оценивает влияние различных способов ведения финансового учета на финансовые результаты деятельности организации	ВКР
ПК-15	Умением проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Методы формирования и оценки управленческих решений с учетом требований социально-экономической эффективности и рисков	Характеризует показатели, используемые для оценки социально-экономической эффективности решений; выполняет анализ ситуации и устанавливает виды рисков, оценивает их уровень	ВКР
	Уметь: 1) Устанавливать социально-экономические последствия управленческих решений, обосновать выбор решения по социально-экономическим критериям эффективности	Указывает последовательность действий по выявлению последствий управленческих решений, обоснованию оценок вероятностей возможных неблагоприятных событий	ВКР
	Владеть: 1) Навыками оценки последствий принимаемых решений, выявления и оценки рисков, реализации мер по их снижению	Самостоятельно формирует варианты управленческих решений, составляет модель выбора, выполняет расчеты, обосновывающие выбор наиболее предпочтительного решения в конкретных ситуациях	ВКР

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
ПК-16	Владением навыками оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов		
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Основные показатели финансовой устойчивости, ликвидности и платежеспособности	Характеризует базовые методики финансового анализа	ВКР	
Уметь: 1) Анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации	Интерпретирует результаты анализа финансового состояния организации и предлагает рекомендации по повышению ее финансовой устойчивости	ВКР	
Владеть: 1) Навыками анализа финансовой отчетности и финансового прогнозирования	Самостоятельно оценивает финансовые последствия принимаемых управленческих решений	ВКР	
ПК-17	Способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели		
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Процедуры и правила ведения предпринимательской деятельности	Синтезирует знания для оценки экономических условий осуществления предпринимательской деятельности и выявления рыночных возможностей для формирования новых бизнес-моделей	ВКР	
Уметь: 1) Осуществлять сбор и обобщение необходимой информации для формирования новых бизнес-моделей	Исследует и анализирует информацию, касающуюся регулирования предпринимательской сферы, и формирует на ее основе новые бизнес-модели	ВКР	
Владеть: 1) Навыками выявления новых рыночных возможностей с целью формирования новых бизнес-моделей	Применяет на практике навыки формирования новых бизнес-моделей с учетом использования стандартных методик	ВКР	
ПК-18	Владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)		
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Теоретические основы и методы поиска бизнес-идей с целью создания новой организации	Оценивает экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности при создании новой организации	Государственный экзамен	
Уметь: 1) Разрабатывать бизнес-план создания и	Способен разработать бизнес-идею и	Государственный экзамен	

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
	развития новой организации в соответствии со спецификой ее деятельности	реализовать ее на практике с применением инструментов бизнес-планирования	
	Владеть: 1) Навыками обеспечения реализации бизнес-проекта на основе применения современных технологий управления человеческими ресурсами и принятия организационно-управленческих решений	Разрабатывает стратегию создания и развития новой организации на основе применения современных технологий управления человеческими ресурсами и принятия организационно-управленческих решений	Государственный экзамен
ПК-19	Владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Основные разделы и методику составления бизнес-плана организации	Анализирует теоретические и прикладные возможности аспекты бизнес-планирования в целях обеспечения эффективной работы персонала организации	ВКР
	Уметь: 1) Формировать план мероприятий по координации предпринимательской деятельности в ходе выполнения бизнес-плана	Разрабатывает проект и предлагает мероприятия по координации и контролю выполнения бизнес-плана в части управления персоналом	ВКР
	Владеть: 1) Навыками координации действий исполнителей при реализации бизнес-плана организации	Диагностирует этапы и осуществляет контроль за реализацией разделов бизнес-плана организации	ВКР
ПК-20	Владением навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур		
	Планируемые результаты обучения Знать: 1) Законодательную базу, регулирующую предпринимательскую деятельность в РФ	Анализирует и интерпретирует нормативно-правовые акты по предпринимательской деятельности в процессе подготовки документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур	Государственный экзамен
	Уметь: 1) Разрабатывать проекты организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур	Анализирует текущую документацию в процессе создания новых структур при осуществлении предпринимательской деятельности	Государственный экзамен
	Владеть: 1) Опытом использования нормативно-	Разрабатывает организационную и распорядительную	Государственный экзамен

Код компетенции	Формулировка компетенций и результатов обучения	Показатели оценивания компетенций	Элемент ГИА
	правовых баз данных и специализированной литературы по предпринимательству в своей профессиональной деятельности	документацию по созданию новых предпринимательских структур на основе нормативно-правовой базы предпринимательства	

1.4. Особенности проведения государственной итоговой аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Особенности проведения государственной для лиц с ограниченными возможностями здоровья регламентируются разделом 6 локального нормативного акта СПбГУПТД «Положение о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования» (принято Ученым советом университета 08.12.2015г., протокол № 4)

1.5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций

Процедура апелляции по результатам государственных аттестационных испытаний регламентируется разделом 7 локального нормативного акта СПбГУПТД «Положение о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования» (принято Ученым советом университета 15.03.2016 г., протокол № 4)

2. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

2.1. Вид государственного экзамена

По дисциплине Междисциплинарный

2.2. Форма проведения государственного экзамена

Устное собеседование Письменная работа Компьютерное тестирование

2.3. Дисциплины образовательной программы, которые имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников и включены в государственный экзамен:

- Управление корпоративной социальной деятельностью (ОК-3, ОПК-2, ПК-1, ПК-2, ПК-14, ПК-15)
- Социальная политика (ОПК-1, ОПК-2, ПК-17)
- Политика доходов (ОК-3, ОПК-1, ПК-3)
- Кросс-культурный менеджмент (ОК- 5, ОК-6, ПК-2)
- Занятость населения (ОК-3, ОПК-1, ПК-9)
- Мотивационный менеджмент (ОПК-3, ПК-1)
- Социальный менеджмент (ОПК-2, ОПК-3, ПК-5, ПК-7)
- Управление человеческими ресурсами (ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-17)
- Стратегия управления человеческими ресурсами (ОПК-1, ОПК-3, ПК-13, ПК-20)
- Этика бизнеса (ПК-1, ПК-12, ПК-17)

2.4. Критерии оценивания результатов сдачи государственного экзамена

Оценка	Критерии оценки степени сформированности компетенций
Отлично	Студент показывает глубокие, всесторонние знания, аргументировано, логично и оригинально отвечает на вопросы билета, с правильным порядком решений и точной терминологией. Содержание ответа свидетельствует об уверенных знаниях выпускника и о его умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей

	квалификации.
Хорошо	Студент показывает твердые знания, аргументировано их излагает, с правильным порядком решений, в ответе или порядке решений есть неточности, в том числе и в использовании терминов. Содержание ответа свидетельствует о достаточных знаниях выпускника и о его умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации.
Удовлетворительно	Студент показывает поверхностные, не глубокие знания, недостаточно аргументировано излагает их, ответ содержит неполное решение. Содержание ответа свидетельствует о недостаточных знаниях выпускника и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи.
Неудовлетворительно	Студент не знает содержание вопросов билета, крайне неуверенно отвечает, с грубыми ошибками в использовании терминов, или отсутствие ответа. Содержание ответа свидетельствует о слабых знаниях выпускника и о его неумении решать профессиональные задачи.

2.5. Содержание государственного экзамена

2.5.1. Перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен

№ п/п	Формулировка вопроса
1	История развития дисциплины «Управление человеческими ресурсами».
2	Предмет дисциплины «Управление человеческими ресурсами». Взаимодействие управления человеческими ресурсами с другими дисциплинами.
3	Методы дисциплины «Управление человеческими ресурсами». Экономические законы и категории дисциплины «Управление человеческими ресурсами».
4	Человек в системе социально-экономических отношений в обществе.
5	Экономические характеристики человека: рабочая сила, личность работника.
6	Человечески капитал и его характеристика.
7	Методы оценки человеческого капитала.
8	Этапы развития производства.
9	Характеристика современного этапа научно-технической революции.
10	Современные формы экономического роста.
11	Воздействие научно-технической революции на положение человека.
12	Рынок труда. Предложение труда. Структура предложения труда.
13	Рынок труда. Спрос на труд. Структура спроса.
14	Взаимодействие спроса и предложения труда. Дефицит и избыток рабочей силы. Особенности равновесия на рынке труда.
15	Регулирование рынка труда. Основные регуляторы на микро- и макроуровнях экономики.
16	Государственная служба занятости населения и ее функции.
17	Безработица: сущность, виды и формы, условия получения пособия по безработице.
18	Государственные социальные программы, общественные работы. Опыт США и Франции.
19	Структура кадровых служб фирмы и функции ее отдельных подразделений.
20	Основные формы найма работника: пожизненный найм, контрактная форма найма, смешанная форма найма.
21	Японская модель управления человеческими ресурсами: кружки качества и ротация кадров.
22	Японский опыт управления человеческими ресурсами: принципы подбора управляющих, обязанности рабочих.
23	Сущность управления персоналом фирмы.
24	Принципы управления персоналом фирмы.
25	Инновационная концепция управления персоналом.
26	Метод управления персоналом и факторы воздействия на управление персоналом.
27	Система управления персоналом организации.
28	Методы анализа построения и совершенствование системы управления персоналом.
29	Организационная структура службы управления персонала.
30	Организационная структура отдела персонала фирмы.
31	Основная цель отдела персонала и функции его подразделений.
32	Сущность и основные этапы набора персонала в организации.

33	Кадровая безопасность фирмы.
34	Механизм отбора кадров в организации: собеседование, предварительная беседа, анализ бланка заявления и анкеты.
35	Механизм отбора кадров в организации: тестирование, проверка рекомендаций и послужного списка.
36	Механизм отбора кадров в организации: резюме, медицинский осмотр, принятие решения.
37	Профессиональная адаптация работника в организации.
38	Основные документы организации в области управления персоналом.
39	Управление трудовой карьерой работника.
40	Расстановка кадров в организации.
41	Образовательная деятельность фирмы. Повышение квалификации и переподготовка кадров.
42	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности.
43	Стейкхолдерский подход к анализу корпоративной социальной ответственности.
44	Сравнительный анализ страновых моделей корпоративной социальной ответственности.
45	Особенности российской модели корпоративной социальной ответственности.
46	Корпоративный этический кодекс как форма социальной ответственности бизнеса.
47	Нефинансовая (социальная) отчетность в практике менеджмента.
48	Историческое развитие понятия «культура». Основные определения культуры.
49	Основные модели коммуникации, коммуникационные каналы, ошибки коммуникации.
50	Понятие, виды и пути формирования организационной (корпоративной) культуры.
51	Основные модели (типы) деловых культур.
52	Понятие, формирование, стадии и пути преодоления культурного шока.
53	Вербальная коммуникация: понятие и основные стили. Формы невербальной коммуникации.
54	Толерантность. Основные подходы к изучению проблем толерантности в современной России и механизмы ее реализации.
55	Идеи мультикультурализма в странах Евросоюза. Теория и практика мультикультуральных политик.
56	Специфика коммуникации в сфере международного бизнеса.
57	Стереотипы и их роль в процессе межкультурной коммуникации.
58	Показатели и типы безработицы.
59	Причины возникновения безработицы.
60	Методы борьбы с безработицей.
61	Спрос на труд, динамика и структура занятости.
62	Факторы, влияющие на рынок труда.
63	Регулирование занятости населения.
64	Социальная поддержка безработных.
65	Понятие занятости населения.
66	Скрытая безработица и неполная занятость.
67	Государственная политика на рынке труда.
68	Этика управления. Нравственно-этические требования к руководителю.
69	Стратегия поведения начинающего руководителя. Способы обхода нравственных «ловушек».
70	Конфликты: специфика, причины, виды и типы конфликтов в организациях.
71	Управление конфликтами. Способы разрешения и предотвращения конфликтов в организациях.
72	Этика деловых контактов. Организация и методы ведения деловых переговоров.
73	Управление переговорами. Сложности переговорного процесса и способы их преодоления.
74	Деловое общение. Вербальные и невербальные способы делового общения.
75	Роль этики и этикета в управлении трудовым коллективом.
76	Понятие социальной политики, ее объект, функции и принципы.
77	Механизмы реализации социальной политики.
78	Основные модели социальной политики.
79	Социальное государство: сущность и функции
80	Система социального партнерства, его субъекты, объект и принципы
81	Корпоративная социальная ответственность: мотивы, содержание, принципы
82	Социальная инфраструктура общества как объект социальной политики
83	Мотивы, их виды и факторы, влияющие на силу мотивов.
84	Типы мотивации работников.
85	Мотивация и стимулирование.

86	Проблемы в разработке системы мотивации персонала.
87	Основные принципы трудовой мотивации.
88	Сущность мотивационного механизма.
89	Методы мотивации труда.
90	Формы мотивации персонала.
91	Стиль управления.
92	Личностные свойства менеджера.

2.5.2. Варианты типовых контрольных заданий на экзамен

№ п/п	Варианты заданий (условия типовых задач, кейсов)
1	<p>Студент, не подготовившийся к семинарскому занятию, объясняет это тем, что библиотека института была закрыта, а в другой библиотеке не оказалось нужного учебника. Для какого направления институциональной теории этот аргумент не имеет значения: а) «старого» институционализма; б) «новой» институциональной экономики; в) неинституциональной экономики.</p> <p>Ответ: Согласно принципу методологического индивидуализма студент сам отвечает за организацию своей работы. Внешние институциональные факторы вторичны.</p>
2	<p>Какие трансакционные издержки особенно велики в российской экономике с точки зрения теории соглашений? Варианты: а) поиска информации; б) мониторинга и предупреждения оппортунизма; в) измерения; г) ведения переговоров; д) заключения контракта.</p> <p>При этом надо исходить из того, что неоднородность экономической среды является главным фактором роста трансакционных издержек.</p> <p>Ответ: – а, б. В российской экономике соглашения нестабильны. В этих условиях особенно высоки издержки поиска информации и издержки мониторинга. Отсутствие общепринятых «правил игры» создают предпосылки для оппортунистического поведения.</p>
3	<p>В условиях конкурентного рынка инструментом координации является рыночная цена, которая устанавливается на основе взаимодействия совокупного спроса и совокупного предложения товара. Определите рыночную цену на товар, если функция спроса имеет вид $D = 400 - 3p$, а функция предложения $S = 130 + 6p$, где P – цена товара.</p> <p>Ответ: $P = 30$. Рыночное равновесие описывается уравнением: $D = 400 - 3p = S = 130 + 6p$</p>
4	<p>Для регистрации магазина в стране X необходимо пройти процедуру государственной регистрации, приобрести лицензию на осуществление торговли, получить сертификат и разрешение санитарных служб. Затраты на получение всех этих документов составляют 591 долл. Временные затраты – 43 дня. Уровень минимальной заработной платы составляет 1,25 долл. в день.</p> <p>Рассчитайте «цену доступа к закону», которая для владельца магазина состоит из прямых затрат на приобретение разрешений и из упущенной выгоды в связи с затратами времени. Упущенная выгода рассчитывается исходя из уровня минимальной дневной заработной платы.</p> <p>Ответ: «Цена доступа к закону» складывается из прямых затрат в сумме 591 долл. и упущенной выгоды в сумме 53,75 долл. (1,25x 43).</p>
5	<p>В некоей стране заработная плата работников наемного труда составляет 70 ден. ед., потребительские расходы домохозяйств составляют 50 ден. ед., прибыль фирм 30 ден. ед., валовые частные внутренние инвестиции – 20 ден. ед., государственные расходы – 30 ден. ед., экспорт равен 10 ден. ед., а импорт равен 20 ден. ед.</p> <p>Исходя из этой информации необходимо определить величину ВВП.</p> <p>Ответ: 90 ден. ед.</p>
6	<p>В базисном году номинальный ВВП составляет 1500 млрд. ден. ед., а через 5 лет дефлятор увеличился в 2 раза, реальный ВВП возрос в 1,4 раза. Необходимо определить величину номинального ВВП через 5 лет.</p> <p>Ответ: 4200 млрд. ден. ед.</p>
7	<p>Определить под воздействием каких факторов кривая совокупного предложения сдвигается вправо.</p> <p>Ответ: (1) снижение цен на ресурсы; (2) снижение издержек производства на единицу продукции; (3) рост производительности; (4) ревальвация национальной валюты; (5) снижение налогов.</p>
8	<p>Экономика некоей страны описана следующими данными: потенциальный ВВП – 210 тыс. ден. ед., фактический ВВП – 168,42 тыс. ден. ед., естественный уровень безработицы – 4%, численность безработных – 60 тыс. человек, численность рабочей силы – 350 тыс. человек.</p>

	Необходимо определить коэффициент Оукена Ответ: 1,5
9	Индекс потребительских цен в прошлом году составил 200%, а в текущем году – 300%. Определить темп инфляции. Ответ: 50%.
10	Необходимо определить какими признаками характеризуются экстенсивный и интенсивный типы экономического роста. Ответ: (1) экстенсивный тип экономического роста характеризуется увеличением производственных мощностей за счет увеличения применения факторов производства; (2) интенсивный тип экономического роста характеризуется увеличением производственных мощностей за счет совершенствования техники и технологии.
11	Определить величину денежного мультипликатора в России, если 1 января 2009 г. денежный агрегат M0 составлял 3794,8 млрд. руб., денежный агрегат M2 – 12975,9 млрд. руб., а норма обязательного резервирования – 5%. Ответ: 3,8.
12	Определить возможное увеличение денежного предложения, если депозиты в коммерческих банках увеличились на 200 млн. руб. при норме обязательного резервирования 5% . Ответ: 4000 млн. руб.
13	Государственные расходы на экономику составляют 5000 ден. ед., налоги поступили в размере 7000 ден. ед. Трансферты населению составляют 1100 ден. ед. Государственный долг составляет 9000 ден. ед., по нему государство выплачивает ежегодно 10 %. Определите состояние государственного бюджета. Ответ: Государственный бюджет – это свод доходов и расходов в экономике. Основу доходов составляют налоги (7000), расходы включают государственные расходы на экономику, трансферты, выплату процентов по государственному долгу ($5000 + 1100 + 0,1 * 9000 = 7000$). Состояние бюджета характеризует сальдо (разница между доходами и расходами). В данном случае расходы равны доходам.
14	В 2016 году в стране X собрали налогов в размере 35 млн у. е., таможенные сборы составили 12 млн у. е., неналоговые поступления в бюджет составили 20 млн у. е. В этом же году государственные закупки товаров и услуг составили 38,4 млн у. е., трансферты 14,7 млн у. е., проценты по государственному долгу 17,6 млн у. е. Определите состояние государственного бюджета. Ответ: Сначала определяются доходы бюджета: $35 + 12 + 20 = 67$ млн у. е. Затем подсчитываются расходы бюджета: $38,4 + 9,7 + 17,6 = 65,7$ млн у. е. Доходы больше расходов на $67 - 65,7 = 1,3$ млн у. е.
15	Государственные расходы на ВВП равны 500 у. е., налоги составляют 0,4 Y, трансферты – 0,2Y. Государственный долг страны 1000 у. е., ставка процента по государственному долгу 10 % годовых. Определите сальдо бюджета, если в стране создан ВВП в размере 2000 у. е. Ответ: Сначала определяются поступления в бюджет, в данном случае высчитываются налоги: $0,4 * 2000 = 800$ у. е. Затем рассчитываются расходы бюджета: $500 + 0,2 * 2000 + 0,1 * 1000 = 1000$ у. е. Расходы превышают доходы, следовательно, создается бюджетный дефицит в размере $800 - 1000 = 200$ у. е.
16	Имеются данные на конец года по территории, тыс. чел.: численность населения – 146,7; экономически активное население – 66,7; безработных, всего - 8,9, в том числе зарегистрированных в службе занятости – 1,93. Определить: уровень экономически активного населения. Ответ: 45%
17	Имеются данные на конец года по территории, тыс. чел.: численность населения – 146,7; экономически активное население – 66,7; безработных, всего - 8,9, в том числе зарегистрированных в службе занятости – 1,93. Определить уровень занятости Ответ: 87%
18	Имеются данные на конец года по территории, тыс. чел.: численность населения – 146,7; экономически активное население – 66,7; безработных, всего - 8,9, в том числе зарегистрированных в службе занятости – 1,93. Определить уровень безработицы. Ответ: 13%
19	Имеются данные на конец года по территории, тыс. чел.: численность населения – 146,7; экономически активное население – 66,7; безработных, всего - 8,9, в том числе зарегистрированных в службе занятости – 1,93. Определить уровень зарегистрированных безработных. Ответ: 3%.
20	Имеются данные на конец года по территории, тыс. чел.: численность населения – 146,7;

	<p>экономически активное население – 66,7; безработных, всего - 8,9, в том числе зарегистрированных в службе занятости – 1,93. Определить коэффициент нагрузки на 1 занятого в экономике.</p> <p>Ответ: 1,38.</p>
21	<p>Опровергните следующее утверждение: «Работников всегда можно мотивировать деньгами».</p> <p>Ответ: Деньги, безусловно, являются сильным стимулом к труду, однако люди значительно различаются по установкам в отношении денег. Кроме того, человек быстро привыкает к более высокому уровню доходов, и через какое-то время деньги не оказывают стимулирующего влияния на его рабочие показатели.</p>
22	<p>Интерпретируйте смысл приведенных пословиц, с точки зрения понимания психологических аспектов системы стимулирования труда: а) “Баба пляшет, а дед плачет”; б) “Без поджога дрова не горят”; в) “Ближняя копеечка, дороже дальнего рубля”; г) “Где скрипит там и мажут”.</p> <p>Ответ: а) что для одной категории работников хорошо, для другой может быть плохо. Использование различных средств материального и морального стимулирования должно быть дифференцированным;</p> <p>б) чтобы получить нужный результат от человека, надо его сначала в достаточной мере заинтересовать;</p> <p>в) своевременные выплаты, льготы или др. формы стимулирования могут оказать более эффективное влияние на мотивацию работников, чем отдаленное обещание; г) система стимулирования может быть ориентированна не на высокую эффективность, а лишь на сглаживание проблем, возникающих в работе персонала (прогулы, дисциплина и др.)</p>
23	<p>У сотрудника X очень хорошие аналитические способности, он легко видит нестыковки, а также может рассмотреть много различных сценариев и вариантов развития событий. Коммуникабелен, грамотно доносит свои мысли до окружающих. Иногда склонен к излишней критичности.</p> <p><i>Составить карту мотиваторов для данного сотрудника.</i></p> <p>Ответ: Профессиональный рост, деньги, амбиции, результат.</p>
24	<p>Охарактеризуйте причины того, что социальное страхование является ведущей формой социальной защиты населения в условиях рыночной экономики.</p> <p>Ответ: Следующие причины, поясняют то, что социальное страхование в условиях рыночной экономики является ведущей формой социальной защиты населения:</p> <p>а) социальное страхование позволяет решить проблему социальной защиты населения в условиях, когда, с одной стороны, значительная часть социальных благ и услуг производится на коммерческой основе, а с другой – социальные гарантии государства по обеспечению социальными услугами носят ограниченный характер;</p> <p>б) предполагает привлечение наряду с бюджетными средствами средств бизнес-организаций и граждан, что позволяет повысить степень социальной ответственности каждой из сторон, привлечь дополнительные источники финансирования социальных расходов;</p> <p>в) позволяет уменьшить разрыв в уровне материального обеспечения различных слоев и групп населения, обеспечивая тем самым большую социальную справедливость;</p> <p>г) позволяет не только возмещать ущерб, вызванный социальными рисками, но и осуществлять систему мер превентивного характера, направленную на снижение социальных рисков.</p>
25	<p>Охарактеризуйте причины ускорения процесса развития отраслей социальной инфраструктуры.</p> <p>Ответ: Ускорение процесса развития отраслей социальной инфраструктуры на нынешнем этапе обуславливается действием следующих причин:</p> <ul style="list-style-type: none"> - развертывание научно-технической революции (НТР) потребовало повышения качества рабочей силы, за счет укрепления здоровья, развития интеллекта, изменения мотиваций, что стимулировало развитие отраслей социальной инфраструктуры; - на основе технологического прогресса была создана качественно новая в технологическом плане материальная база в отраслях социальной инфраструктуры, что обеспечивало повышение эффективности ее функционирования; - развертывание НТР в отраслях материального производства сопровождается сокращением в них занятости, что обусловило перераспределение рабочей силы в сферу услуг, в том числе в отрасли социальной инфраструктуры.

2.6. Рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену

2.6.1. Учебная литература

а) основная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 591 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81838.html>.— ЭБС «IPRbooks».
2. Бирман Л.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.А. Бирман.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дело, 2018.— 346 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/95136.html>.— ЭБС «IPRbooks».
3. Агеев В. М. Экономическая теория: учебник для бакалавров / В. М. Агеев, А. А. Кочетков, В. И. Новичков, А. А. Суэтин. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2018. — 696 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85323.html>. — ЭБС «IPRbooks».
4. Горяйнова Н.М. Государственная социальная политика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Горяйнова Н.М.— Электрон. текстовые данные.— Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 226 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81475.html>.— ЭБС «IPRbooks».
5. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2018. — 389 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85237.html> – ЭБС «IPRbooks».
6. Ларионов И. К. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / И. К. Ларионов [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2018. — 408 с. — 978-5-394-02743-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85309.html> .— ЭБС «IPRbooks».
7. Кузьмина Т.В. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузьмина Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 65 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79799.html>.— ЭБС «IPRbooks».
8. Накарякова, В. И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учеб. пособие / В. И. Накарякова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 275 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html>– ЭБС «IPRbooks».
9. Орехов С.А. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Орехов С.А., Селезнев В.А., Тихомирова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2017.— 440 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60429.html>.— ЭБС «IPRbooks».
10. Шлендер П.Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>.— ЭБС «IPRbooks».
11. Человеческий капитал и обеспечение устойчивого социально-экономического развития России: монография / под ред. проф. А. В. Демидова, проф. И. В. Ильинского, проф. А. Г. Макарова, проф. А. Е. Рудина. – СПб.: СПбГУПТД, 2016. – 433 с. - Режим доступа: <http://www.publish.sutd.ru>

б) дополнительная литература и другие информационные источники

1. Валько Д.В. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валько Д.В., Постников Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 186 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>.— ЭБС «IPRbooks».
2. Инжиева, Д. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2016. — 268 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html>.— ЭБС «IPRbooks».
3. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / К.В. Балдин [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2017. — 383 с. — 978-5-394-01454-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60409.html>.— ЭБС «IPRbooks».
4. Институциональная экономика [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / И.К. Ларионов [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2018. — 360 с. — 978-5-394-02614-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/86725.html>. — ЭБС «IPRbooks».

5. Кузнецов, И. Н. Делопроизводство: учебно-справочное пособие / И. Н. Кузнецов. – М.: Дашков и К., 2019. – 406 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85215.html> – ЭБС «IPRbooks».
6. Кузнецова, И. В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / И. В. Кузнецова, Г. А. Хачатрян. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 220 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83142.html>– ЭБС «IPRbooks».
7. Люшина, Э. Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учеб. 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>– ЭБС «IPRbooks».
8. Михайлина, Г. И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2018. – 280 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85236.html> – ЭБС «IPRbooks».
9. Трубилин А.И. Управление проектами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Трубилин А.И., Гайдук В.И., Кондрашова А.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019.— 163 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/86340.html>.— ЭБС «IPRbooks».
10. Шарков Ф.И. Коммуникология. Основы теории коммуникации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Шарков Ф.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2018.— 488 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85127.html>. — ЭБС «IPRbooks».

2.6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для успешного прохождения государственного экзамена

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). [URL: http://window.edu.ru/](http://window.edu.ru/).
2. *Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент».* <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. [URL: http://sutd.ru/studentam/extramural_student](http://sutd.ru/studentam/extramural_student)
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. [URL: http://iprbookshop.ru/](http://iprbookshop.ru/)
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. [URL: http://publish.sutd.ru/](http://publish.sutd.ru/)
6. Информационная система Министерства труда и социальной защиты [Электронный ресурс]. [URL: http://www.rosmintrud.ru/ministry/](http://www.rosmintrud.ru/ministry/)

2.6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы на государственном экзамене

Перед государственным экзаменом проводится консультирование обучающихся по вопросам, включенным в программу государственного экзамена. В расписание государственных аттестационных испытаний, указываются даты, время и место проведения предэкзаменационных консультаций. При формировании расписания устанавливается перерыв между государственными аттестационными испытаниями продолжительностью не менее 7 календарных дней.

Расписание утверждается проректором по учебной работе не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения первого государственного аттестационного испытания. Расписание доводится до сведения обучающихся, членов ГЭК и апелляционных комиссий, секретарей ГЭК, руководителей и консультантов ВКР.

К государственному экзамену по направлению допускаются лица, завершившие полный курс обучения по основной образовательной программе и успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

Списки бакалавров, допущенных к государственному экзамену, утверждаются приказом ректора и представляются в Государственную аттестационную комиссию директором профильного института.

Сдача государственного экзамена проводится на открытом заседании экзаменационной комиссии с участием не менее двух третей ее состава.

Экзаменационные билеты государственного экзамена разрабатываются выпускающей кафедрой на основе Программы итоговой государственной аттестации и утверждаются председателем экзаменационной комиссии.

Государственный экзамен проводится в устной форме по экзаменационным билетам, которые включают: два теоретических вопроса и практико-ориентированное задание.

На подготовку ответа на государственном экзамене выделяется до одного академического часа.

Результаты государственного экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Критерии оценок ответов на вопросы, выносимые на государственный экзамен, приведены в разделе 2.4.

Решение государственной экзаменационной комиссии принимается на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса.

Сдача государственного экзамена оформляется отдельным протоколом, в котором указывается оценка итоговой аттестации. Протокол подписывается председателем и членами комиссии.

Результаты государственного экзамена объявляются в тот же день после оформления в установленном порядке протоколов заседания экзаменационной комиссии. Протоколы хранятся в Учебном управлении и по истечении пяти лет передаются на хранение в архив Университета.

Бакалавр, имеющий неудовлетворительную оценку по государственному экзамену, не допускается к защите выпускной квалификационной работы.

Выпускник, не сдавший государственный экзамен, допускается к нему повторно один раз и не ранее, чем через три месяца. Срок повторной сдачи устанавливает ректор университета по согласованию с председателем государственной экзаменационной комиссии в период очередной сессии ГЭК.

3. ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

3.1. Вид выпускной квалификационной работы

Индивидуальная Групповой проект

3.2. Основные направления и тематики выпускных квалификационных работ

- Региональные аспекты управления занятостью населения.
- Взаимодействие фонда социального страхования и фирмы.
- Мотивация деятельности в организации.
- Основные направления совершенствования мотивации работников фирмы.
- Грейдинг персонала.
- Особенности управления корпоративной социальной ответственностью в российских компаниях.
- Пути совершенствования корпоративной системы управления человеческими ресурсами.
- Формирование и развитие человеческого капитала в системе государственного управления.
- Современные технологии отбора персонала в сфере услуг.
- Кадровая политика и механизмы ее реализации.
- Имидж фирмы как составляющая корпоративной культуры.
- Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов фирмы.
- Деятельность зарубежной образовательной организации на глобальном рынке труда.
- Управление мотивацией персонала в организации.
- Управление кадровым делопроизводством в ресторанном бизнесе.
- Создание благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе.
- Оценка результативности деятельности компании в области корпоративной социальной ответственности.
- Управление социальными инвестициями фирмы.
- Регулирование миграционных процессов в регионе.
- Региональная политика занятости молодежи.
- Развитие региональных социальных программ.
- Регулирование трудовых отношений в системе корпоративной социальной ответственности.
- Оплата труда и социальная поддержка персонала в строительной компании.
- Мотивация персонала как форма управления организацией.
- Региональная политика занятости молодежи.
- Мотивация и индивидуальное развитие сотрудников как фактор формирования человеческого потенциала фирмы.
- Оценка конкурентоспособности предприятия.
- Управление конфликтом в спортивной организации.

- Управление корпоративными социальными проектами.
- Региональная политика занятости молодежи.
- Управление региональными социальными проектами.
- Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами в фирме.
- Управление человеческими ресурсами в сфере общественного питания.
- Управление человеческими ресурсами в малом предприятии.
- Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда.
- Мотивация персонала как форма управления организацией.
- Социально-экономические аспекты подбора персонала как этапы формирования корпоративной культуры фирмы.

3.3. Организация руководства выпускной квалификационной работой

После выбора темы выпускной квалификационной работы для консультационной и методической помощи в подготовке ВКР каждому бакалавру назначается научный руководитель ВКР из числа профессоров и доцентов кафедры. При необходимости выпускающая кафедра назначает консультанта (консультантов) по отдельным разделам ВКР.

Список руководителей с перечнем примерных тем, руководство которыми осуществляет каждый из них, утверждается кафедрой. Бакалавры имеют право выбрать руководителя бакалаврской работы из предлагаемого списка в случае при согласии предполагаемого руководителя и руководства кафедрой. Бакалавр может предложить на рассмотрение кафедры *свою тему*, которая представляется для него наиболее интересной или практически необходимой. При выборе темы необходимо учесть предполагаемое место прохождения преддипломной практики, предварительно обсудить актуальность и практическую значимость выбранной темы с руководителем предприятия (организации).

Руководитель выпускной квалификационной работы:

- помогает бакалавру определить круг вопросов по изучению избранной темы и методы исследования, наметить план подготовки и план изложения бакалаврской работы;
- консультирует студента в ходе бакалаврской работы, осуществляет систематический контроль, проводит поэтапную аттестацию и информирует об этом кафедру;
- проверяет выпускную квалификационную работу;
- осуществляет проверку текста ВКР на предмет объема заимствований в системе «Антиплагиат»;
- дает письменный отзыв на бакалаврскую работу.

Руководитель решает вопрос о готовности выпускной квалификационной работы или ее доработке.

3.4. Критерии оценки результатов выполнения и защиты выпускной квалификационной работы

Оценка	Критерии оценки степени сформированности компетенций
Отлично	Заслуживает ВКР, в которой дано всестороннее и глубокое освещение избранной темы во взаимосвязи с практикой, а ее автор показал умение работать с литературой и нормативными документами, проводить исследования, формулировать выводы. Работа оформлена в соответствии с ГОСТом для научных трудов и методическими указаниями. Оригинальность текста ВКР составляет более 70%.
Хорошо	Оценивается работа, отвечающая основным предъявляемым к ней требованиям. Выпускник показывает владение материалом, однако не на все дает исчерпывающие и аргументированные ответы. Работа оформлена в целом соответствии с ГОСТом для научных трудов и методическими указаниями. Оригинальность текста ВКР составляет более 70%.
Удовлетворительно	Заслуживает ВКР, если в ней, в основном, соблюдены общие требования, но не полно раскрыты поставленные вопросы. Выпускник посредственно владеет материалом, поверхностно отвечает на вопросы. Работа оформлена с нарушениями требований ГОСТа для научных трудов и методическими указаниями. Оригинальность текста ВКР составляет более 70%.

Неудовлетворительно	Оценивается ВКР, если в отзыве или рецензии имеются замечания по ее содержанию, ответы на вопросы неправильны и не отличаются аргументированностью. ВКР является не завершенной работой, авторский вклад составляет менее 70%.
---------------------	---

3.5. Требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения

3.5.1 Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы

Общий объем выпускной квалификационной работы составляет 50-60 листов машинописного текста, оформленного в соответствии с правилами оформления текстовых документов.

В структуре бакалаврской работы должны присутствовать следующие элементы: титульный лист, задание на выполнение выпускной квалификационной работы, содержание (оглавление), введение, главы основной части, заключение, список сокращений (если требуется), список использованных источников, приложения. После написания работы должен быть выполнен реферат.

Титульный лист и задание на выполнение выпускной квалификационной работы заполняется в соответствии с типовыми формами.

Содержание (оглавление) включает в себя заголовки всех разделов (глав, параграфов). При этом названия глав и параграфов должны точно соответствовать содержанию работы, быть четкими, емкими, отражать внутреннюю логику исследования. Обязательное требование – дословное повторение в заголовках содержания (оглавления) названий разделов, представленных в тексте. В содержании (оглавлении) должны быть указаны страницы, с которых начинается каждый пункт.

Введение. Эта часть содержит обоснование актуальности темы, формулировку проблемы, анализ степени научной разработанности проблемы, объект, предмет, цель, задачи, гипотеза исследования, теоретические основания исследования, методологические основания исследования, эмпирическую базу исследования, практическую значимость, структуру работы.

Все элементы введения должны быть четко сформулированы и продуманы.

Так, актуальность исследования предполагает краткую характеристику исследования с точки зрения его значимости. Проблема – противоречие, вопрос, ответ на который должен быть найден в ходе выполнения работы.

Степень научной разработанности проблемы предполагает краткий обзор научных источников по изучаемой проблеме с целью выявить слабоисследованные аспекты.

Формулировка проблемы влечет за собой выбор объекта исследования. Это может быть процесс, явление и т.д. Объект – это то, на что направлен процесс познания.

Предмет – это значимые с точки зрения теории и/или практики стороны, характеристики объекта.

Цель – конечный результат исследования.

Задачи – совокупность последовательных шагов, которые приведут к намеченной цели. В бакалаврской работе целесообразно сформулировать 4-6 задач. Необходимо быть готовым к тому, что по мере исследования, задачи могут уточняться. Обычно формулировка задач начинается глаголами «рассмотреть», «проанализировать», «выявить», «обосновать» и т.д.

Гипотеза – это научно обоснованное предположение о структуре объекта, характере внутренних и внешних взаимосвязей объекта и т.д.

Гипотеза не должна противоречить уже имеющимся данным, охватывать широкий круг явлений и быть принципиально проверяемой.

Теоретические основания исследования – это теории, теоретические концепции, теоретические положения, которые легли в основу дипломной работы.

Методологические основания исследования – это указание методологических подходов, принципов, методов, которые используются в исследовании.

Эмпирическая база – это опытные данные, полученные самим исследователем либо полученные другими авторами, но подвергшиеся анализу в процессе написания бакалаврской работы.

Практическая значимость – указание на те области менеджмента, где могут быть использованы полученные результаты исследования.

Структура работы – краткий перечень структурных элементов работы.

Во введении не следует увлекаться цитатами. Оно занимает обычно не более 3-5 страниц машинописного текста.

Основная часть бакалаврской работы включает в себя 2-3 главы, разделенных на параграфы. Как правило, первая глава раскрывает историю и теорию исследуемого вопроса, содержит критический анализ научной литературы, проясняет теоретические позиции автора. Далее излагаются методы, организация и результаты самостоятельно проведенного исследования.

Работу следует начинать с подбора литературы по теме исследования. Студент самостоятельно подбирает научные источники, консультируясь с научным руководителем. Для этого целесообразно использовать традиционные и электронные каталоги библиотек, а также просмотреть периодические издания, тематические указатели статей, аналитические обзоры.

В результате предварительного сбора информации по выбранной теме исследования должны быть получены следующие сведения:

- кто, где и когда работал по выбранной теме исследования;
- в чем состоят основные итоги ранее проведенных исследований по теме;
- в каких источниках опубликованы результаты работы.

Вся собранная студентом информация фиксируется различным образом.

Во-первых, делаются выписки, прямые цитаты, ксерокопии, алфавитный каталог по проблеме исследования и т.д.

Во-вторых, создаются записи, являющиеся результатом аналитической работы: схемы, планы, предметные указатели, тезисы, конспекты, аннотации.

В-третьих, это записи, представленные в виде содержательного обзора, в которых фиксируются полученные студентом знания о фактах, закономерностях, законах, концепциях и теориях относящихся к теме исследования. Собственно говоря, именно эти записи должны содержаться в тексте бакалаврской работы.

Перед составлением обзора необходимо определить основные понятия по теме исследования, чтобы использование их было однозначным. Это означает, что то или иное понятие, которое разными авторами может трактоваться по-разному, в пределах бакалаврской работы от начала до конца, должно иметь лишь одно, четко определенное автором значение. После того, как определение понятий будет сделано, начинается поиск их толкований в различных источниках: энциклопедиях, словарях, предметных указателях, оглавлениях и т.д.

Найденные определения понятий фиксируются и подвергаются мыслительной обработке с помощью операций анализа, сравнения, классификации, обобщения и др. Результаты размышлений включаются в текст работы.

Как показала практика руководства выпускными квалификационными работами, для написания обзора по теме исследования необходимо использовать не менее 35 источников. Причем предпочтительными источниками являются монографии и научные статьи.

Бакалаврская работа по направлению подготовки 38.03.02 - «Менеджмент», как правило, носит теоретико-прикладной характер. Это означает, что работа должна содействовать решению какой-либо актуальной управленческой проблемы путем разработки новых подходов, методик, процедур. В тоже время в отдельных случаях работа может носить сугубо теоретический характер. Теоретическое исследование наиболее сложный вид исследования. Цель такого исследования - выявление сущности социальных и экономических явлений и процессов, формулирование общих закономерностей и законов.

Поскольку сугубо теоретическая работа – скорее исключение, чем правило, остановим свое внимание на теоретико-прикладном исследовании.

В описании эмпирической части работы подробно дается характеристика объекта исследования, проводится анализ, основанный на принципах и выводах теоретического раздела. Анализ должен опираться на данные статистической отчетности, оперативного и бухгалтерского учета и другой документации объекта исследования. Статистическая обработка материалов должна проводиться не менее чем за последние 3-5 лет по деятельности организации и/или ситуации на рынке. Анализ и обработку данных рекомендуется проводить с помощью информационно-программного обеспечения и современных методов экономического, социологического и психологического анализа, доказавших свою эффективность и являющихся общепризнанными в управленческой науке и практике.

Все проанализированные документы заносятся студентом в список литературы, по тексту работы на них должны иметься ссылки.

Бакалаврская работа должна содержать управленческое решение по оптимизации (или совершенствованию) деятельности конкретной организации и его обоснование. Результаты анализа служат базой для разработки и обоснования в выпускной квалификационной работе конкретных управленческих решений для улучшения социально- экономического состояния исследовательской базы и совершенствования системы менеджмента.

В частности, намечаются пути использования выявленных резервов, устранения выявленных недостатков в работе, обосновывается решение, обеспечивающее реализацию цели и задачи работы.

При подготовке данной части бакалаврской работы студенты должны учитывать основные принципы и подходы к управлению: системный подход, т.е. учет всех или большинства взаимообусловленных задач управления объектом; комплексный подход с позиций оперативного и стратегического управления; динамичность, предполагающую регулярную корректировку документов организации в связи с изменившимися условиями деятельности менеджера и организации, содержанием деятельности аппарата управления, а также методами выполнения управленческих работ.

Разработка управленческого решения предполагает, что на основе проведенного анализа проблемы менеджмента студент должен подготовить описания полных и аргументированных действий в форме программы, плана, мероприятий, предложений с организационно-экономическим (организационные схемы деятельности, экономические расчеты) и правовым обоснованием (разработанные или скорректированные студентом документы организации).

Работа должна быть написана логически последовательно, литературным языком. Не следует употреблять как излишне пространных и сложно построенных предложений, так и чрезмерно кратких, лаконичных фраз, слабо между собой связанных, допускающих двойное толкование и т.п.

Не рекомендуется вести изложение от первого лица единственного числа: «я наблюдал», «я считаю», «по моему мнению» и т.п. Корректнее использовать местоимение «мы», но желательно обойтись и без него. Допускаются обороты с сохранением первого лица множественного числа, в которых исключается местоимение «мы», т. е. фразы строятся с употреблением слов «наблюдаем», «устанавливаем», «имеем». Можно использовать выражения: «на наш взгляд», «по нашему мнению», однако предпочтительнее писать «по мнению автора» (бакалаврской работы) или выражать ту же мысль в безличной форме: «изучение опыта свидетельствует о том, что...», «на основе выполненного анализа можно утверждать...», «проведенные исследования подтвердили...» и т. п.

В выпускной квалификационной работе должно быть соблюдено единство стиля изложения, обеспечена орфографическая, синтаксическая и стилистическая грамотность в соответствии с нормами современного русского языка.

Заключение. В нем содержатся итоги работы, важнейшие выводы, к которым пришел автор; указываются их практическая значимость, возможность внедрения результатов работы и дальнейшие перспективы исследования темы. Важнейшее требование к заключению — его краткость и обстоятельность; в нем не следует повторять содержание введения и основной части работы. В целом заключение должно давать ответ на следующие вопросы:

- Зачем предпринято студентом данное исследование?
- Что сделано?
- К каким выводам пришел автор?

Список использованных источников составляется в алфавитном порядке фамилий авторов или названий произведений (при отсутствии фамилии автора).

В список включаются все использованные автором работы литературные источники независимо от того, где они опубликованы (в отдельном издании, в сборнике, журнале, газете и т. д.), а также от того, имеются ли в тексте ссылки на включенные в список произведения или последние не цитировались, но были использованы автором в ходе работы.

В списке применяется общая нумерация литературных источников.

Приложения. Обычно оформляются на отдельных листах, причем каждое из них должно иметь свой тематический заголовок и надпись: «ПРИЛОЖЕНИЕ» с указанием его порядкового значения; если приложений несколько, то «ПРИЛОЖЕНИЕ А», «ПРИЛОЖЕНИЕ Б» и т. д.

В приложении помещаются программа исследования, анкеты (составленные самостоятельно), с помощью которых осуществляется сбор эмпирического материала, протоколы наблюдений, отдельные нормативные документы, имеющие принципиальное значение для работы и т.д.

Реферат. Реферат должен содержать сведения об объеме работы, количестве иллюстраций, таблиц, приложений, количестве частей работы, количестве использованных источников, перечня ключевых слов, текст реферата.

Перечень ключевых слов (от 5 до 15) приводится в именительном падеже и печатается прописными буквами в строку через запятую.

Текст реферата должен содержать:

- объект исследования;
- цель исследования;
- метод или методологию исследования;

- основные характеристики;
- результаты работы;
- рекомендации по внедрению результатов;
- область применения;
- экономическая эффективность или значимость работы;
- прогнозные предположения об объекте.

Если текст работы не содержит каких-либо сведений из перечня, то эта часть пропускается, при этом последовательность сохраняется.

3.5.2. Правила оформления выпускной квалификационной работы

ВКР выполняется на листах формата А4, 14м шрифтом, через полтора интервала, на все заимствования обязательны сноски (ссылки) в тексте работы. Сама работа выполняется в соответствии с ГОСТ 7.32-2001 для научных трудов. Необходимо помнить о кавычках при прямом цитировании текстов. Работа содержит 50-60 страниц. В оглавлении обязательно указываются номера страниц, с которых начинаются разделы работы.

3.6. Порядок выполнения выпускной квалификационной работы и подготовки текста ВКР для размещения в ЭБС

Тексты выпускной квалификационной работы (с учетом изъятия производственных, технических, экономических, организационных и других сведений, в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам), размещаются в электронно-библиотечной системе Университета (ЭБС) в срок не позднее, чем один месяц со дня защиты на заседании государственной экзаменационной комиссии. Порядок подготовки текста выпускной квалификационной работы для размещения в ЭБС определяется рабочей программой государственной итоговой аттестации. Ответственными за размещение текста выпускной квалификационной работы в ЭБС являются заведующие выпускающими кафедрами

3.7. Процедура защиты выпускной квалификационной работы

Процедура защиты выпускных квалификационных работ определяется Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.2015 № 636.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на заседании экзаменационной комиссии по защите выпускных квалификационных работ. К защите выпускной квалификационной работы допускаются лица, успешно сдавшие все итоговые государственные экзамены и предоставившие в установленные сроки выполненную ВКР. Результаты защиты выпускной квалификационной работы оцениваются по пятибалльной шкале и являются основанием для принятия Государственной аттестационной комиссией решения о присвоении соответствующей степени и выдачи диплома.

3.8. Рекомендации обучающимся по подготовке выпускной квалификационной работы

2.6.1. Учебная литература

а) основная литература

1. Агеев, В. М. Экономическая теория: учебник / В.М. Агеев, А.А. Кочетков, В. И. Новичков, А. А. Суэтин.— М.: Дашков и К, 2016. - 696 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60562.html>. — ЭБС «IPRbooks».
2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2017. — 389 с. — 978-5-394-02048-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60538.html> — ЭБС «IPRbooks».
3. Николаева, И. П. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник / И. П. Николаева.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2017.— 328 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70840.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям / В.П. Ратников [и др.]. — 3-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 543 с. — 978-5-238-02174-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71180.html>

5. Берестова Л.И. Социальная политика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Берестова Л.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Юриспруденция, 2015.— 104 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48789>.— ЭБС «IPRbooks»
- б) дополнительная литература и другие информационные источники
 1. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / К.В. Балдин [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2017. — 383 с. — 978-5-394-01454-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60409.html>
 2. Институциональная экономика [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / И.К. Ларионов [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2017. — 360 с. — 978-5-394-02614-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70828.html>
 3. Лукманова, И. Г. Управление проектами [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Лукманова И. Г., Королев А. Г., Нежникова Е. В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Моск. гос. строительный ун-т, ЭБС АСВ, 2013.— 172 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20044>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю
 4. Меньшикова О.И. Рынок труда и занятость населения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Меньшикова О.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 180 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41003>. — ЭБС «IPRbooks»
 5. Шарков Ф.И. Коммуникология. Основы теории коммуникации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Шарков Ф.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2017.— 488 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60425.html>.
 6. Дубровин И.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник/ Дубровин И.А., Каменский А.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2013.— 230 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52307>.— ЭБС «IPRbooks»
 7. Михайлина, Г. И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. - Электрон. текстовые данные. - М.: Дашков и К, 2014. - 280 с.- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24834> - ЭБС «IPRbooks».
 - 8.

3.8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для успешного прохождения аттестационного испытания

- a. Windows 10, Офисный пакет Microsoft Office;
- b. OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc.
- c. Office 2016. (Наименование продукта: Microsoft Office Standart 2016 Russian Open No Level Academic)
- d. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
- e. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
- f. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
- g. Галерея экономистов [Электронный ресурс]: <http://gallery.economicus.ru>
- h. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД [Электронный ресурс] [URL:http://publish.sutd.ru/](http://publish.sutd.ru/).
- i. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL:<http://iprbookshop.ru/>
- j. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс]. URL:<http://window.edu.ru/>
- k. *Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент».* [Электронный ресурс] <http://ecsocman.hse.ru/>
- l. Информационная система Министерства труда и социальной защиты [Электронный ресурс]. <http://www.rosmintrud.ru/ministry>
- m. ГОСТ 7.32-2001. Межгосударственный стандарт. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ Структура и правила оформления [Электронный ресурс]. - М.: Госстандарт России: Изд-во стандартов, 2001. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200026224>
- n. ГОСТ 7.0.5-2008. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления [Электронный ресурс]. – М.: Стройиздат, 2008. - 19 с. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/gost-r-7-0-5-2008>

3.8.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы при защите ВКР

ВКР выполняется в соответствии с темой, утвержденной приказом ректора Университета, и заданием на ВКР (далее – задание), утвержденным заведующим выпускающей кафедрой. Обучающийся личной подписью на бланке задания подтверждает, что задание принято им к исполнению. Оригинал оформленного задания хранится на выпускающей кафедре в течение всего срока выполнения обучающимся ВКР и затем вкладывается в пояснительную записку завершённой ВКР; копия задания выдается обучающемуся. ВКР должна быть выполнена в установленном заданием объеме не позднее срока, указанного в задании.

Консультант (при наличии) проверяет соответствующий раздел ВКР и при отсутствии замечаний визирует ее на титульном листе пояснительной записки.

Руководитель ВКР проверяет соответствие выполненной работы заданию на ВКР в части содержания, объема и оформления и, при отсутствии замечаний принципиального характера, визирует ВКР на титульном листе пояснительной записки и составляет письменный отзыв на ВКР по установленной форме.

Завершённая ВКР вместе с письменным отзывом руководителя, рецензией, письменными отзывами (при их наличии) консультантов и подготовленной к размещению в ЭБС электронной версией ВКР представляется руководителем ВКР заведующему выпускающей кафедрой. Заведующей кафедрой на основании этих материалов решает вопрос о допуске обучающегося к защите ВКР; при положительном решении заведующий визирует ВКР на титульном листе пояснительной записки в позиции «Допустить к защите».

Защита бакалаврской работы проводится на открытом заседании Государственной аттестационной комиссии (ГАК).

Для изложения содержания ВКР бакалавр готовит доклад, рассчитанный на выступление в течение 5-7 минут. Как правило, он строится в той же последовательности, в какой выполнена работа. Однако основную часть выступления должны составлять конструктивные разработки, конкретные предложения автора. Более полное обоснование дается тем предложениям, которые рекомендуются для внедрения в практику.

Доклад по выпускной квалификационной работе, как правило, сопровождается презентацией, выполненная в Microsoft Office PowerPoint либо демонстрационные листы (формат А4), которые должны быть розданы всем членам государственной аттестационной комиссии.

Назначение презентации и демонстрационных листов – акцентировать внимание членов аттестационной комиссии на результатах, полученных бакалавром при выполнении выпускной квалификационной работы. В презентацию либо демонстрационные листы включаются графики, диаграммы, таблицы и другие данные, характеризующие результаты бакалаврской работы.

Не допускается представление на защиту демонстрационных материалов, которые непосредственно не связаны с текстом доклада, отсутствуют в основном тексте работы.

После публичного заслушивания всех бакалавров с докладами по выпускным квалификационным работам, проводится закрытое заседание аттестационной комиссии, на котором обсуждаются результаты прошедших защит, и выносятся оценки каждому бакалавру: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Критерии оценки качества выпускной квалификационной работы, приведены в разделе 3.4.

Оценка выносится простым большинством голосов членов комиссии (при равенстве голосов решающим является голос председателя).

Решение комиссии оформляется протоколами установленной формы. Протокол подписывается председателем и членами комиссии.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы объявляются в тот же день после оформления в установленном порядке протоколов заседания экзаменационной комиссии. Протоколы хранятся в Учебном управлении и по истечении пяти лет передаются на хранение в архив Университета.