

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е.Рудин

«29» ____ 06 ____ 2021 года

Программа государственного экзамена

Б3.01(Г)

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Учебный план: ФГОС 3++38.03.02_Управление человеческими ресурсами №1-1-108.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Управление человеческими ресурсами
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

План учебного процесса

Семестр		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоёмкость, ЗЕТ
8	УП	97	11	3
Итого	УП	97	11	3

Санкт-Петербург
2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

кандидат экономических наук, Доцент

Лизовская Вероника
Владимировна

От выпускающей кафедры:
Заведующий кафедрой

Ильинский Игорь
Валерьянович

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К ПРОГРАММЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

1.1 Цель государственного экзамена: Подтвердить наличие у обучающихся теоретических знаний и практических навыков, требуемых для решения задач профессиональной деятельности в сфере управления человеческими ресурсами, а также их соответствие требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

1.2 Задачи государственного экзамена:

- оценка теоретической подготовленности бакалавра и наличия теоретических знаний по вопросам управления человеческими ресурсами;
- оценка способности самостоятельного анализа информации и выбора необходимых подходов к решению практических задач в сфере управления человеческими ресурсами;
- оценка готовности к решению профессиональных задач в области управления человеческими ресурсами;
- оценка способности научно аргументировать свою точку зрения и отстаивать её в ходе публичной дискуссии.

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ИНДИКАТОРЫ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПК-1: Способен осуществлять сбор и анализ первичной информации в рамках реализации проекта государственно-частного партнерства и управления человеческими ресурсами
Знает: основные этапы разработки проекта государственно-частного партнерства
Умеет: формировать необходимые и достаточные требования к информации для разработки проекта государственно-частного партнерства
Владеет: навыками подготовки информации для разработки проекта государственно-частного партнерства
ПК-2: Способен осуществлять подготовку финансово-экономического обоснования реализации проекта государственно-частного партнерства и обосновывать экономические решения по управлению человеческими ресурсами проекта
Знает: направления экономической политики государства в сфере институциональной экономики и государственно-частного партнерства
Умеет: анализировать институциональные процессы и явления, происходящие в обществе
Владеет: навыками экономического анализа институциональных процессов, доходов и расходов
ПК-3: Способен в рамках деятельности по управлению человеческими ресурсами предприятий и проектов осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
Знает: особенности коммуникаций с представителями различных культур и мотивации персонала, подходы к организации процессов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала предприятия или проекта
Умеет: использовать полученные знания в общении с представителями различных культур, учитывая особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста при проведении переговоров и встреч различной направленности
Владеет: навыками межкультурного взаимодействия и мотивации персонала при работе с персоналом
ПК-4: Способен осуществлять разработку корпоративной социальной политики в ходе управления человеческими ресурсами
Знает: понятие и виды социальной ответственности и социальных гарантий граждан
Умеет: осуществлять разработку корпоративных решений и корпоративное взаимодействие с учетом социальной ответственности бизнеса
Владеет: навыками разработки и реализации корпоративных и социальных программ на принципах социальной ответственности бизнеса

3 ПОДГОТОВКА К СДАЧЕ И СДАЧА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

3.1 Форма проведения государственного экзамена

Устная

Письменная

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

№ п/п	Наименование дисциплины
1	Управление государственными и частными проектами
2	Эволюция экономической мысли в сфере государственно-частного партнерства

3	Корпоративная социальная ответственность
4	Кросс-культурный менеджмент
5	Управление человеческими ресурсами
6	Мотивационный менеджмент
7	Социальная политика
8	Занятость населения и её регулирование
9	Деловая этика

3.3 Система и критерии оценивания сдачи государственного экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций
5 (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.
4 (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.
3 (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.
2 (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.

3.4 Содержание государственного экзамена

3.4.1 Перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен

№ п/п	Формулировки вопросов
1	Мотивация персонала. Трудности в разработке системы мотивации персонала.
2	Мотивы, стимулы, потребности. Разница между стимулами и потребностями.
3	Основные правила мотивации сотрудников.
4	Модель вознаграждения (позитивного подкрепления) Л.Джуэлла.
5	Двухфакторная модель мотивации Ф.Херцберга.
6	Корпоративная культура как фактор мотивации.
7	Потребности сотрудников и персональные мотиваторы.
8	Классификация проектов. Особенности государственных и частных проектов.
9	Основные принципы формирования проектной команды.
10	Общая классификация и виды проектных рисков. Методы идентификации и управления проектными рисками.
11	Участники проекта и команда проекта. Специфика государственных и частных проектов.
12	Роль проект-менеджера в организации эффективной деятельности команды.
13	Этапы развития команды государственных и частных проектов.
14	Человеческий капитал и его характеристика. Структура человеческого капитала и его функциональные формы.

15	Задачи и методы оценки человеческого капитала.
16	Воздействие НТР на структуру кадров. Рабочие кадры. Кадры специалистов.
17	Работа кадровых служб по повышению квалификации и переподготовке кадров.
18	Государственная служба занятости и механизм ее функционирования.
19	Структура кадровых служб фирмы. Функции каждого структурного звена.
20	Взаимосвязь и взаимозависимость социальной политики и экономики.
21	Социальная структура общества: социальные группы, закономерности их формирования и типы.
22	Национальные модели социальной политики государства.
23	Механизм обязательного социального страхования.
24	Государственные и негосударственные источники финансирования социальной сферы.
25	Деловая этика как разновидность профессиональной этики. Нравственно-этические требования к руководителю.
26	Организация и моральные стандарты. Корпоративный кодекс компании.
27	Корпоративная культура: понятие, типы, составные элементы.
28	Специфика, причины и типы конфликтов в организациях.
29	Деловой этикет: понятие, функции, принципы.
30	Особенности деловой культуры зарубежных стран.
31	Сущность концепции занятости. Гибкие формы занятости.
32	Технология деятельности служб занятости населения.
33	Основные проблемы занятости женщин на рынке труда. Социальная защита неконкурентоспособных групп населения на рынке труда.
34	Зарубежный опыт решения проблем безработицы.
35	Основные этапы и направления мировой экономической мысли в сфере управления.
36	Общая характеристика институциональных теорий.
37	Теоретические положения правительственных программ 30-х гг. XX в. по стабилизации экономики.
38	Решение вопросов занятости и безработицы основными экономическими школами.
39	Эволюция концепции социальной ответственности бизнеса.
40	Международные и российские стандарты по корпоративной социальной ответственности.
41	Социально ответственное лидерство.
42	Основные типологии деловых культур. Модель Хофстеде.
43	Основные модели корпоративных культур.
44	Понятие "культурного шока". Способы преодоления межкультурного конфликта.

3.4.2 Варианты типовых контрольных заданий, выносимых на государственный экзамен

1. 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.

Составить карту мотиваторов для данного сотрудника.

2. Охарактеризуйте систему мотивации и ее основные инструменты на основе кейса Сбербанк:

В Сбербанке существует Система оценки результатов деятельности сотрудников и перформанс-менеджмент, которые учитывают как результативность, так и соответствие ценностям Сбербанка.

Переменная часть заработной платы напрямую зависит от этой оценки. Специалисты Сбербанка получают обратную связь от руководителей (особенно в случаях расхождения самооценки и итоговой оценки). Руководители раз в год проходят кадровые комиссии, направленные на выявление зон для развития. Топ-менеджмент Сбербанка проводит обсуждение персональных результатов в рамках перформанс-диалога, как правило, по итогам каждого квартала.

Система компенсаций и льгот в Сбербанке основывается на справедливости и прозрачности. Политика оплаты труда строится на основе анализа рыночного спроса и предложения, который проводится на регулярной основе. Корпоративные льготы включают в себя добровольное медицинское страхование и корпоративную Пенсионную программу Сбербанка.

В Сбербанке действуют система корпоративных наград и различные практики определения лучших сотрудников. В 2016 году более 1,5 тыс. сотрудников получили правительственные и корпоративные награды, в том числе за их вклад в развитие корпоративной культуры. Лучшие из них в качестве поощрения принимали участие в значимых корпоративных мероприятиях

3. На основе кейса Сбербанк сформулируйте основные вопросы для анкетирования сотрудников с целью выявления общекорпоративных и сегментированных мотиваторов.

4. Правление Сбербанка приняло решение о запуске программ долгосрочной мотивации акциями для эффективных сотрудников. Предполагается, что в рамках первого цикла программы часть вознаграждения акциями получит тысяча сотрудников разного уровня. Охарактеризуйте данный подход, какую цель он будет достигать и к чему стимулировать сотрудников?

5. Можно ли отнести к проектной деятельности следующую задачу: Администрация Волоконовского района ищет частных партнеров для создания объектов туристско-рекреационного направления на базе объектов культурного наследия, а также реконструкции здания бывшего дома престарелых и бани.

Объясните свою позицию и охарактеризуйте цели и задачи возможных участников.

6. «Чижик» - первый проект комплексной реконструкции трамвайного движения, это название не просто трамваев, а целой негосударственной концессии по развитию трамвайного движения на Ржевке в Санкт-Петербурге. Она рассчитана на тридцать лет. По согласованию с властями Питербурга в течение этого срока концессионер, частная питерская компания ТКК, обязуется построить, содержать, развивать и эксплуатировать трамвайную сеть в -Красногвардейском районе. Пока по линиям ходят девять трамваев, а в перспективе их количество доведут до 23. Для финансирования проекта будет выпущено облигаций почти на 12 млрд рублей (срок их погашения — с 2033 до 2046 года), а государство предоставило грант в размере 1,3 млрд.

Охарактеризуйте данный проект. Определите основных участников проекта. Опишите цели и задачи каждого участника.

7. 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.

8. Бизнесмен высказывает суждение: Если иностранец приехал ко мне в Россию, почему я должен под него подстраиваться? Это моя страна. Пусть он думает, как себя вести». Считаете ли Вы, что это правильно? Обоснуйте свою позицию.

4 ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

4.1 Особенности проведения государственного экзамена для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Особенности проведения государственной аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья регламентируются разделом 7 локального нормативного акта СПбГУПТД «Положение о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования».

4.2 Порядок подачи и рассмотрения апелляций

Процедура апелляции по результатам государственных аттестационных испытаний регламентируется разделом 8 локального нормативного акта СПбГУПТД «Положение о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования».

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

5.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами	Москва: Московский педагогический государственный университет	2020	http://www.iprbookshop.ru/94683.html
Никитаева, А. Ю., Скачкова, Л. С., Несолена, О. В.	Экономика и управление проектами в социальных системах	Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета	2019	http://www.iprbookshop.ru/95833.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Чиликина, И. А.	Управление персоналом	Липецк, Саратов: Липецкий государственный технический университет, Профобразование	2019	http://www.iprbookshop.ru/85992.html
Васюčkова, Т. С., Держо, М. А., Иванчева, Н. А., Пухначева, Т. П.	Управление проектами с использованием Microsoft Project	Москва, Саратов: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа	2020	http://www.iprbookshop.ru/89480.html
Королева, Л. А.	Управление человеческими ресурсами	Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/81502.html
Левушкина, С. В., Семко, И. А., Алтухова, Л. А., Коршикова, М. В., Черникова, Л. И., Свистунова, И. Г.	Управление персоналом в бизнес структурах	Ставрополь: Секвойя	2018	http://www.iprbookshop.ru/93014.html
Троянская, А. И.	Деловая этика	Саратов: Ай Пи Эр Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/83263.html
Цветкова, Е. А.	Основные концепции экономики. История экономических учений	Москва: Московский педагогический государственный университет	2019	http://www.iprbookshop.ru/94659.html
Попович, Н. Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Симферополь: Университет экономики и управления	2017	http://www.iprbookshop.ru/73282.html
Виговская, М. Е.	Профессиональная этика и этикет	Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/102277.html
Горайнова, Н. М.	Государственная социальная политика	Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/81475.html
Ашмаров, И. А.	Экономика рынка труда	Саратов: Вузовское образование	2019	http://www.iprbookshop.ru/82231.html
Валько, Д. В., Постников, Е. А.	Экономика труда	Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/81503.html

5.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL:<http://iprbookshop.ru/>
2. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. URL:<http://publish.sutd.ru/>

5.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Microsoft Windows

MicrosoftOfficeProfessional

5.4 Описание материально-технической базы, необходимой для подготовки и сдачи государственного экзамена

Аудитория	Оснащение
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска