

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

« 28 » 06 2022 года

Программа государственного экзамена

Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Учебный план: 2022-2023 38.04.01 ИЭСТ Экон и упр корп соц проектами ЗАО №2-3-111.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.04.01 Экономика

Профиль подготовки: Экономика и управление корпоративными социальными проектами
(специализация)

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: заочная

План учебного процесса

Семестр		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоёмкость, ЗЕТ
3	УП	99	9	3
Итого	УП	99	9	3

Санкт-Петербург
2022

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.08.2020 г. № 939

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 экономики и управления корпоративными социальными проектами, а также их соответствие требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

1.2 Задачи государственного экзамена:

- оценка теоретической подготовленности магистранта и наличия теоретических знаний по вопросам экономики и управления корпоративными социальными проектами;
- оценка способности самостоятельного анализа информации и выбора необходимых подходов к решению практических задач в сфере экономики и управления корпоративными социальными проектами;
- оценка готовности к решению профессиональных задач в области экономики и управления корпоративными социальными проектами;
- 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 планирование деятельности по организации и ведению индивидуального (персонифицированного) учета в ходе управления корпоративными социальными проектами
Знает: методы и инструменты формирования и реализации корпоративной социальной политики, подходы к организации планированию мероприятий в рамках реализации социальной политики, основные социальные гарантии
Умеет: использовать нормативные документы для организации и планирования социальной работы и индивидуального (персонифицированного) учета
Владеет: навыками анализа и использования нормативных документов, планирования и организации социальной работы, организации индивидуального (персонифицированного) учета
ПК-2: Способен осуществлять контроль деятельности подотчетных структурных подразделений в части ведения индивидуального (персонифицированного) учета в ходе управления корпоративными социальными проектами
Знает: Современные теоретические подходы к определению содержания социальной ответственности бизнеса; основы нормативного регулирования социальной ответственности бизнеса, принципы организации и контроля работы в части индивидуального (персонифицированного) учета
Умеет: Применять методические основы социальной ответственности бизнеса при разработке, реализации и контроле организационно-управленческих решений
Владеет: Навыками формирования и контроля организационно-управленческих решений с позиции социальной ответственности бизнеса
ПК-3: Способен обеспечивать общеорганизационную подготовку проекта государственно-частного партнерства
Знает: Теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом проекта
Умеет: Формировать и проводить социальную политику, социальные программы и проекты государственно-частного партнерства
Владеет: Навыками внедрения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала проекта
ПК-4: Способен обеспечивать финансово-экономическую подготовку проекта государственно-частного партнерства, включая финансовую модель
Знает: финансово-экономические аспекты проекта государственно-частного партнерства
Умеет: разрабатывать и моделировать различные составные части проекта государственно-частного
Владеет: навыками разработки финансовой модели и оценки эффективности взаимодействия в рамках государственно-частного партнерства

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	Мотивационное управление
2	Социально-экономическое управление
3	Теория человеческого капитала
4	История экономической мысли в сфере управления человеческими ресурсами
5	Корпоративное лидерство
6	Корпоративная социальная политика
7	Корпоративные социальные практики

3.3 Система и критерии оценивания сдачи государственного экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций
5 (отлично)	Магистрант 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)	Магистрант 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)	Магистрант 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)	Магистрант 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	Общая характеристика классической политической экономии
2	Теоретические положения А. Маршалла о предмете и методе «экономикс», стоимости (рыночной цене) и эластичности спроса.
3	Неокейнсианские доктрины государственного регулирования экономики.
4	Общая характеристика институционализма
5	Историческое значение меркантилизма.
6	Предмет корпоративной социальной политики, ее объекты и субъекты
7	Связи между государством и бизнесом в сфере социальной политики
8	Связи между гражданским обществом и бизнесом в сфере социальной политики
9	Особенности различных моделей корпоративной социальной политики
10	Инструменты социальной политики на предприятии
11	Роль социальной политики предприятий для управления человеческими ресурсами
12	Значение социальной политики предприятий для мотивации персонала

13	Индексы устойчивого социального развития, этические индексы
14	Содержание и соотношение понятий «корпоративная социальная ответственность» и «корпоративная социальная деятельность».
15	Эволюция концепции социальной ответственности бизнеса.
16	Внутренняя и внешняя социальная активность бизнеса.
17	Международные и российские стандарты по корпоративной социальной ответственности.
18	Этапы и направления корпоративной социальной деятельности.
19	Типология корпоративных социальных практик российского бизнеса.
20	Корпоративные социальные практики в сфере развития персонала.
21	Корпоративная социальная деятельность и репутационный менеджмент.
22	Сущность лидерства.
23	Теории лидерства: различные подходы
24	Классификация лидеров
25	Лидерство и руководство в современном управлении организациями.
26	Типы руководителей и стили управления
27	Сущность и содержание мотивации труда.
28	Понятие и основные виды мотивов труда.
29	Основные этапы эволюции концепций мотивации труда.
30	Задачи, которые следует решать при построении мотивационного механизма.
31	Методы управления мотивацией персонала и их специфика
32	Мотивация руководителя компании в процессе управления коллективом
33	Основные факторы демотивации
34	Основные принципы стимулирования труда
35	Социально-экономическое управление как предмет научного знания
36	Законы социально-экономического управления
37	Методы социального управления. Их сущность и специфика
38	Система социально-экономического управления: сущность, содержание, структурные элементы
39	Технологии принятия эффективных управленческих решений
40	Эффективность социально-экономического управления. Критерии и показатели эффективного управления
41	Понятие рабочей силы. Рабочая сила, как экономическая категория
42	Сущностные черты человеческого капитала, его место в инновационном производстве
43	Роль человеческого капитала в обеспечении научно-технического прогресса
44	Факторы конкурентоспособности человеческого капитала
45	Инвестиции в человеческий капитал

3.4.2 Варианты типовых контрольных заданий, выносимых на государственный экзамен

1. Решение организационных конфликтов.

Задание для анализа организационного конфликта:

- 1) дать классификацию конфликта;
- 2) выявление причин конфликта;
- 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник уволился.

2. Решение организационных конфликтов.

Задание для анализа организационного конфликта:

- 1) дать классификацию конфликта;
- 2) выявление причин конфликта;
- 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Эффективность отдела была невысокой, руководитель видел причину в отсутствии сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции – за одно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку некритического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников.

3. Решение организационных конфликтов.

Задание для анализа организационного конфликта:

- 1) дать классификацию конфликта;
- 2) выявление причин конфликта;
- 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

4. Компания гордилась своей корпоративной традицией вывозить персонал в праздники в один и тот же пансионат. В первое время эта традиция нравилась, но через несколько лет стала раздражать большинство сотрудников. В результате позитивно мотивирующее мероприятие превратилось в негативное.

Какую ошибку допустило руководство фирмы, и какие можно предложить варианты решения выхода из сложившейся ситуации?

5. Руководитель по каким-то причинам не особенно спешит домой после работы, да и по выходным не прочь выйти на службу. Он и от подчиненных требует переработки. Вольно или невольно более высокая оценка дается тем, кто часто задерживается на работе.

Такое положение может привести к тому, что оценка будет даваться не по результатам, а по формальным показателям.

Что делать в такой ситуации?

6. Сотрудник города N не имеет перспектив карьерного роста, поскольку в его регионе данное направление бизнеса развито слабо и руководящих позиций просто нет.

Предложите как можно больше выходов из сложившейся ситуации.

7. 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.

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				
Ратников, В. П., Батурин, И. К., Голубь, В. Ф., Островский, Э. В., Скрипкина, Ж. Б., Юдин, В. В., Ратников, В. П.	Конфликтология	Москва: ЮНИТИ-ДАНА	2017	http://www.iprbookshop.ru/71180.html
Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами	Москва: Московский педагогический государственный университет	2020	http://www.iprbookshop.ru/94683.html
Десслер Г.	Управление персоналом ; пер. 9-го англ. изд. —4-е изд., электрон.	Москва: Лаборатория знаний	2020	https://ibooks.ru/reading.php?short=1&productid=353392
Кязимов, К. Г.	Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии	Саратов: Вузовское образование	2018	http://www.iprbookshop.ru/73627.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
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
Попович, Н. Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Симферополь: Университет экономики и управления	2017	http://www.iprbookshop.ru/73282.html
Грабоздин, Ю. П., Ермолина, Л. В., Зелепухин, Ю. В., Краснов, С. В., Леонов, С. А., Мазеев, П. Е., Мазная, Е. А., Перепелкина, И. Г., Салахова, Л. А., Сахчинская, Н. С., Татаровский, Ю. А., Феофилактова, Л. В., Фоменко, Е. В., Шакуров, И. Г.	История экономических учений	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/102238.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
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Цветкова, Е. А.	Основные концепции экономики. История экономических учений	Москва: Московский педагогический государственный университет	2019	http://www.iprbookshop.ru/94659.html
Дэниел, Гоулман, Ричард, Бояцис, Энни, Макки, Лисицына, А., Ионова, В., Савиной, М.	Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта	Москва: Альпина Пабlishер	2020	http://www.iprbookshop.ru/93042.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

MicrosoftOfficeProfessional
Microsoft Windows

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

Государственный экзамен проводится в учебной аудитории. Ответ студента оформляется в письменном виде на листах бумаги формата А4 со штампом ВУЗа. Для подготовки ответа студент должен иметь ручку и может воспользоваться калькулятором.

Аудитория	Оснащение
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска