

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

Программа государственного экзамена

Б3.01(Г)

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Учебный план: 2026-2027 38.04.02 ИФСТЗ Эконом и регулир рынка труда ЗАО № 2-3-183.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки: 38.04.02 Экономика и регулирование рынка труда
(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
2026

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 952

Составитель (и):

к.э.н., доцент кафедры Экономической теории

Лизовская Вероника
Владимровна

От выпускающей кафедры:
Заведующий кафедрой

Лизовская Вероника
Владимировна

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 регулирования рынка труда, 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 регулирования рынка труда;
- оценка способности самостоятельного анализа информации и выбора необходимых подходов к решению практических задач в сфере экономики и регулирования рынка труда;
- оценка готовности к решению профессиональных задач в области экономики и регулирования рынка труда;
- 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

ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления
Знает: актуальные модели равновесия рынков, масштабирования бизнеса, оптимизации затрат и ресурсов, условий эффективности и продолжения деятельности; тенденции процессов генерации и трансферта знаний и инноваций.
Умеет: моделировать последствия инновационного развития технологий; изменения состава знаний, производственных и инфраструктурных процессов и их влияние на параметры деятельности.
Владеет: профессиональными навыками интеллектуальной оценки современных практик управления, обоснования условий их применения и достижения параметров эффективности.
ОПК-5: Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты
Знает: стандартные методы научно-практического исследования в менеджменте
Умеет: применять методы организации проектной научно-исследовательской работы в организации, разрабатывать, контролировать и критически оценивать ресурсно-временные проектные показатели
Владеет: навыками самостоятельной аналитической, проектной и научно-исследовательской деятельности при решении научных и практических проблем в сфере менеджмента и смежных областей
ПК-2: Способен осуществлять управление системой экономики труда и методологическое сопровождение вопросов экономики труда на отраслевом (холдинговом) уровне
Знает: нормативно-правовые акты по вопросам экономики труда, источники данных и современные технологии анализа демографических процессов и статистики населения, методологию анализа трудовых отношений и процессов, происходящих на рынке труда, порядок выявления и оценки кадровых рисков на отраслевом (холдинговом) уровне, основы инвестиционного анализа для обоснования решений по вопросам экономики труда
Умеет: формировать систему управления персоналом организации с реализацией кадровой и социальной политики в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и с учетом перспектив развития отрасли (холдинга)
Владеет: навыками стратегического планирования деятельности организации с учетом среднесрочных и долгосрочных целей и программ развития отрасли (холдинга) для обеспечения финансовой устойчивости и операционной эффективности (прибыльности) организации; навыками организации пересмотра (актуализации) организационных, нормативно-технических, методических документов в области экономики труда на отраслевом (холдинговом) уровне
ПК-4: Способен осуществлять планирование и организационно-методическое обеспечение отраслевого и/или регионального консультационного проекта в области управления персоналом
Знает: порядок организации, планирования, организации, проведения и документирования исследований социально-экономических процессов в регионе и/или отрасли, формы и методы стратегического управления персоналом
Умеет: выявлять основные тенденции, проблемы и перспективы развития отраслевых и/или региональных рынков труда, формировать комплексные планы (мероприятия) управления трудовыми ресурсами, социально-экономическим развитием на отраслевом и/или региональном уровне
Владеет: навыками формирования концепции, подготовки плана и документирования отраслевого и/или регионального консультационного проекта в соответствии с потребностями отрасли и/или региона

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	Стратегическое управление персоналом
2	Трудовое право и современные кейсы рынка труда
3	Оценка инвестиционных кадровых проектов
4	Социальная политика и социальные гарантии
5	Социальное партнерство в сфере труда
6	Управление демографическими процессами и миграционная политика
7	Научный семинар
8	Управленческая экономика
9	Этика деловых коммуникаций
10	Управление затратами на персонал

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	Понятие рекрутмента, рекрутинга персонала и рекрутинговой услуги
2	История возникновения рекрутмента в России
3	Управление персоналом: наука и практика управления человеческими ресурсами
4	Экономический и органический подходы в управлении персоналом

5	Планирование потребности в персонале
6	Особенности кадрового менеджмента в 21 веке
7	Кадровая стратегия организации
8	Трудовое право как отрасль российского права (общая характеристика)
9	Понятие и виды субъектов трудового права
10	Понятие и стороны трудового договора. Его значение.
11	Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
12	Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Режимы рабочего времени
13	Понятие и виды гарантий и компенсаций работнику.
14	Управление кадровыми проектами: понятие и задачи
15	Организация процесса планирования кадровых проектов
16	Содержание инвестиционного кадрового проекта. Классификация и фазы проекта.
17	Принципы оценки эффективности реальных кадровых инвестиций. Дисконтирование денежных потоков.
18	Понятие инвестиционной стратегии. Предприятие как объект стратегического инвестирования. и работа с кадрами, как объект инвестирования
19	Концепция учета фактора риска при работе с кадровыми проектами. Методический инструментарий оценки стоимости денежных средств с учетом фактора риска.
20	Основные задачи современной социальной политики
21	Место социальной политики в экономической стратегии государства
22	Функции социальной сферы как подсистемы общества
23	Социальная защита как отрасль социальной сферы
24	Многосубъектность социальной политики
25	Принципы социального партнерства. Условия, способствующие формированию социально-партнерских отношений в обществе
26	Органы российской государственной власти и местного самоуправления в системе социального взаимодействия
27	Проблемы социальной ответственности государства, бизнес-сообщества и профсоюзов
28	Государство: его роль и задачи в развитии социального партнерства, в регулировании социально-трудовых отношений
29	Механизм и законодательная база социального партнерства в Российской Федерации
30	Глобализация: сущность понятия, виды, позитивные и негативные последствия для решения основных задач социального партнерства
31	Классификация научных подходов к изучению миграции населения
32	Понятие территориального движения населения, его классификация
33	Предмет и объект демографии. Методы демографии. Источники данных в демографии
34	Основные закономерности международной миграции населения
35	Понятие демографического прогноза. Использование демографических прогнозов
36	Эмпирические методы исследования (наблюдение, эксперимент)
37	Научные революции как трансформация оснований науки
38	Метод научного познания, соотношение метода и теории
39	Индукция и дедукция как методы познания

40	Методы предвидения и прогнозирования
41	Классификации затрат в управленческой экономике
42	Финансовые результаты и модели управления прибылью
43	Конкуренция: сущность, характеристики, последствия
44	Экономическая сущность управления затратами. Значение управления затратами на персонал
45	Классификация и содержание затрат
46	Особенности технологии и организации производства и их влияние на управление затратами
47	Значение нормирования используемых ресурсов и вопрос учета затрат
48	Цель, функции и принципы деловой этики
49	Моральные стандарты в организации. Корпоративный кодекс организации
50	Деловая этика как разновидность профессиональной этики: основные принципы деловой этики
51	Деловой этикет: понятие, функции, принципы

3.4.2 Варианты типовых контрольных заданий, выносимых на государственный экзамен

1. По результатам маркетингового исследования было выявлено, что 90% сотрудников довольны работой в компании, 20% которых готовы рекомендовать ее знакомым, при этом, все еще остается большое количество недовольных.

Рассчитайте показатель NPS сотрудников, дайте ему характеристику и определите чего может ожидать компания в будущем со стороны сотрудников.

2. Мотивация трудовой деятельности. Общая характеристика мотивационного процесса.

У сотрудника Х 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.

3. Кейс: Краткая характеристика ЗАО хлебозавод «Зёрнышко» следующая:

- Сфера и направление деятельности: выпуск продукции в хлебопекарном цехе, кондитерском цехе, производство полуфабрикатов.

- Размер предприятия: общая численность персонала - 300 человек.

- Этап жизненного цикла предприятия: кризис.

- Общая стратегия предприятия: дифференциация продукта.

- Режим работы организации: 7 дней в неделю, круглосуточно (без обеденного перерыва).

Отсутствующие в условиях задания факты и обстоятельства могут быть введены магистрантом дополнительно, если они не противоречат условиям задания.

Контрольные вопросы и задания

1. Определите содержание и тип кадровой политики.

2. Сформируйте систему управления персоналом, включая разработку штатного расписания и пофакторную структуру персонала.

3. Обозначьте кадровые проблемы и возможные пути их решения для предприятия.

4. На примере известной самостоятельно выбранной компании охарактеризуйте отдельные элементы ее ESG-стратегии,

5. В метеорологической лаборатории работают 11 сотрудниц. Все располагаются в одной комнате.

Сотрудницы сидят спиной друг к другу, что создает определенный дискомфорт особенно, когда нужно обсудить рабочие вопросы. В связи с этим решили переставить рабочие столы и сдвинуть их к середине комнаты, чтобы все сидели по парам напротив друг друга, что также, впоследствии, вызвало недовольство.

Вопросы и задания

1) Объясните основные причины недовольства сотрудников в первом и втором случаях

2) Как наилучшим образом должны быть организовано пространство

6. Составьте портрет идеального рекрутера: профиль должности, основные компетенции технологических этапов оказания рекрутинговой услуги

7. Компания наняла за месяц трёх человек. На первую позицию сотрудника искали 10 дней, на вторую — три, на третью — пять. Определите средний срок закрытия вакансии.

8. Предположим, вы реализуете инициативу по здоровью и благополучию на рабочем месте стоимостью примерно 250 000 рублей. Экономия (снижение стресса, прогулов, выгорания и т. д.), которую вы получили в результате этой инициативы, составляет 750 000 долларов США. Расчищайте рентабельность инвестиций в человеческий капитал (HCROI)

9. Разработайте карьерную карту для нового сотрудника отдела персонала, который только что поступил на работу

10. Приказ – правовой акт руководителя организации или его заместителей, содержащий обязательное для исполнения поручение для подчиненных структурных подразделений, должностных лиц и рядовых работников. Подготовьте приказ о сокращении штата сотрудников, который будет подписан заместителем генерального директора Ивановым И.И. от 29.10.20__

11. За 22 рабочих дня прошлого месяца бригада из 8 человек произвела 564 детали вида А (норма трудоемкости изготовления 0,5 часа), 2118 деталей вида В (0,25 часа), вида С - 1400 шт. (0,2 часа), и 959 - D (?). Работали со стопроцентной производительностью. После этого бригаду покинули два работника.

За следующую пятидневную рабочую неделю бригада произвела 140 деталей А, 508 деталей В и 355 деталей С. Определить: как изменилась производительность труда работников в эту неделю.

3. Четверо рабочих отработали за 1 декаду 256 ч-часов.

1 рабочий - изготовил 118 вида А

2 рабочий - изготовил 96 деталей В

3 рабочий - изготовил 32 деталей С

4 рабочий - 256 деталей D

За 2 декаду они также отработали 256 часов. Производительность первых троих не изменилась.

Четвертый рабочий произвел 384 детали.

Определить: как увеличилась производительность труда всей бригады

12. Сформулируйте основные моменты: как могут повлиять на качество кросс-культурные коммуникации толерантность, эмоциональный интеллект и культурный релятивизм?

13. 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

14. По результатам кадрового аудита получена следующая рекомендация:

Разработать и ввести в действие штатное расписание организации по форме Т-3, утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. No 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Дополните результаты и представьте форму рекомендуемого к использованию документа.

15. Предложите возможные решения данной конфликтной ситуации:

Ольга работала юристом в крупной компании. Ей нравились задачи и коллектив, в офис приходила с удовольствием, пока ее начальник не уволился, а на его место пришла женщина со своими правилами и требованиями. Например, новая начальница начала ставить Ольге задачи устно по телефону, еще и в спешке. А потом ругать за результат и утверждать, что она имела в виду совсем другое. Замечания и выговоры стали неотъемлемой частью работы Ольги.

16. Приведите примеры ситуаций, когда вопросы, связанные с деловой этикой должны решаться внутри компании, и когда они могут быть основанием для обращения в суд.

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				
Лизовская В. В.	Основы кадровой политики и кадровое планирование	Санкт-Петербург: СПбГУПТД	2024	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=202450
Зонова, О. В., Слесаренко, Е. В., Шевелева, О. Б.	Экономика труда	Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева	2023	https://www.iprbooks.hop.ru/135112.html
Вобликов, В. М.	Кадровая политика и кадровое планирование в организации	Москва: Российская международная академия туризма, Университетская книга	2023	https://www.iprbooks.hop.ru/138388.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Шамис, В. А., Левкин, Г. Г.	Мотивация трудовой деятельности	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2022	https://www.iprbooks.hop.ru/124163.html
Кошелев, А. Н.	Эффективная мотивация торгового персонала	Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа	2021	https://www.iprbooks.hop.ru/99371.html
Молдован А. А.	Занятость населения и ее регулирование. Практические занятия и контрольная работа	Санкт-Петербург: СПбГУПТД	2020	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2020352

5.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Информатика и информационные технологии» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/>

База открытых данных Минтруда России [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/opendata>

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