

Документ подписан простой электронной подписью	СМК-ФОС ГИА-В1.П2-2020
Информация о владельце:	
ФИО: Меркулов Евгений Сергеевич	Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Кадровый менеджмент»
Должность: И.о. профессора	
Дата подписания: 12.04.2021 07:12:33	
Уникальный программный ключ: 39428e82d614a3cd984f917b018f0fd2c07182daabc77db685db2d16370f6e7c	

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»

СОГЛАСОВАНО

Начальник учебно-методического отдела
 _____ С.П. Дробенко

«__» _____ 2020 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки: «Кадровый менеджмент»

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очная, очно-заочная

Кафедра: экономики и сервиса

Программа рассмотрена на заседании
 кафедры экономики и сервиса
 «30» января 2020 г., протокол №5
 И.о. зав. кафедрой
 _____ М.Г. Кудряшова

Петропавловск-Камчатский, 2020

Разработчики:

Доцент кафедры экономики и сервиса,
кандидат экономических наук, доцент

М.Г. Кудряшова

Доцент кафедры экономики и сервиса,
кандидат экономических наук, доцент

Н.Г. Мищенко

Доцент кафедры экономики и сервиса,
кандидат социологических наук

И.Ю. Никитина

Доцент кафедры экономики и сервиса,
кандидат экономических наук

Е.В. Этингоф

ОПОП	СМК-ФОС ГИА-В1.П2-2020
Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы	4
2.	Критерии оценивания сформированности компетенций в результате сдачи государственного экзамена	7
3.	Критерии оценивания сформированности компетенций в результате защиты выпускной квалификационной работы	9
4.	Оценочные средства для проведения государственной итоговой аттестации	11
4.1	Вопросы государственного экзамена	11
4.2	Перечень примерных тем выпускных квалификационных работ	20

ОПОП	СМК-ФОС ГИА-В1.П2-2020
Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

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

Наименование компетенции	Требования к компетенции
общекультурные компетенции:	
способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)	<p>Знать: основные принципы, законы и категории философских знаний в их логической целостности и последовательности.</p> <p>Уметь: использовать основы философских знаний для оценивания и анализа различных социальных тенденций, явлений и фактов; формировать свою мировоззренческую позицию в обществе, совершенствовать свои взгляды и убеждения, переносить философское мировоззрение в область материально-практической деятельности.</p> <p>Владеть: способностью абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать получаемую информацию.</p>
готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)	<p>Знать: понятийный аппарат в кадровом менеджменте;</p> <p>сущность и содержание социальной ответственности бизнеса;</p> <p>основные виды конфликтных ситуаций и стратегии их разрешения;</p> <p>Уметь: применять методы регулирования групповых явлений и процессов;</p> <p>логически верно и аргументировано выстраивать коммуникативные отношения в социальной среде;</p> <p>с помощью тестирования определить наличие проблемы и предложить варианты ее решения;</p> <p>характеризовать специфику регуляции эмоциональных состояний в управленческой деятельности</p> <p>Владеть:</p> <p>специальной терминологией;</p> <p>навыками освоения новых знаний;</p> <p>навыками анализа и оценки риска в кадровом менеджменте;</p> <p>навыками действовать в нестандартных ситуациях и нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>
готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)	<p>Знать: принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования;</p> <p>основные закономерности взаимодействия общества и природы.</p>

ОПОП	СМК-ФОС ГИА-В1.П2-2020
Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	
	<p>Уметь: самостоятельно овладевать знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности; оценивать экологические издержки в профессиональной деятельности; давать правильную самооценку, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков.</p> <p>Владеть: навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю, к самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности.</p>
общефессиональные компетенции:	
<p>готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)</p>	<p>Знать: основы делового общения, принципы и методы организации деловой коммуникации на русском и иностранном языках.</p> <p>Уметь: создавать и редактировать тексты научного и профессионального назначения; реферировать и аннотировать информацию; создавать коммуникативные материалы; организовать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации на русском и иностранных языках.</p> <p>Владеть: навыками деловых и публичных коммуникаций.</p>
<p>готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)</p>	<p>Знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами.</p> <p>Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы.</p> <p>Владеть: навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.</p>
<p>способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3)</p>	<p>Знать: принципы и подходы выполнения научных исследований, основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента; административные, и экономические методы управления качеством товаров и экологическими рисками.</p> <p>Уметь: выявлять перспективные направления научных исследований, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую</p>

ОПОП	СМК-ФОС ГИА-В1.П2-2020
Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	
	<p>значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы.</p> <p>Владеть: методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы, методами научной дискуссии, аргументации, логикой научного доказательства.</p>
профессиональные компетенции:	
<i>организационно-управленческая деятельность:</i>	
<p>способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)</p>	<p>Знать: содержание основных категорий и этапов планирования деятельности производственного (коммерческого) предприятия.</p> <p>Уметь: управлять группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.</p> <p>Владеть: способностью разрабатывать программы развития трудового коллектива и изменений в нем и обеспечивать их реализацию.</p>
<p>способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)</p>	<p>Знать: основные современные концепции управления персоналом; принципы разработки корпоративной кадровой стратегии, программ организационного развития.</p> <p>Уметь: разрабатывать стратегии управления персоналом; делать прогноз и осуществлять планирование потребности в персонале для организации в соответствии с ее стратегическими планами; определять эффективные пути реализации стратегических планов работы с кадрами.</p> <p>Владеть: навыками разработки кадровой политики организации; навыками реализации стратегии привлечения персонала.</p>
<p>способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3)</p>	<p>Знать: современные теории корпоративных финансов.</p> <p>Уметь: использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач.</p> <p>Владеть: навыками применения методов управления корпоративными финансами для решения стратегических задач.</p>
<i>аналитическая деятельность:</i>	
<p>способность использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)</p>	<p>Знать: основные технологии кадрового менеджмента.</p> <p>Уметь: готовить аналитические материалы для кадрового менеджмента в бизнес-процессах проводить оценку эффективности персонала.</p> <p>Владеть: методами количественной и качественной оценки персонала; навыками предоставления отчетов по результатам аудита персонала.</p>

ОПОП	СМК-ФОС ГИА-В1.П2-2020
Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

<p>владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5)</p>	<p>Знать: основные принципы функционирования рынка труда в различных условиях. Уметь: собирать необходимые статистические данные, обрабатывать их, анализировать и предоставлять в требуемой для информационного обзора и/или аналитического отчета форме. Владеть: методами анализа, прогнозирования и планирования. Критерии оценивания сформированности компетенций в результате сдачи государственного экзамена владения поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.</p>
--	---

Основанием для включения дополнительных профессиональных специализированных компетенций (ПСК) выпускников по направлению подготовки 38.04.02. «Менеджмент», профиль «Кадровый менеджмент» является ориентирование программы магистратуры на конкретные виды деятельности и профессиональный стандарт 07.033 «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. № 691н.

Наименование компетенции	Требования к компетенции
разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (ПСК-1)	<p>Знать: методы, способы и инструменты управления персоналом. Уметь: Разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала. Владеть: навыками разработки предложений по обеспечению персоналом.</p>
реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (ПСК-2)	<p>Знать: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. Уметь: определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой. Владеть: навыками разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале.</p>
администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения (ПСК-3)	<p>Знать: основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу. Уметь: работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом. Владеть: навыками разработки предложений по заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению.</p>

ОПОП	СМК-ФОС ГИА-В1.П2-2020
Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

2 Критерии оценивания сформированности компетенций в результате сдачи государственного экзамена

№	Государственный экзамен	Код контролируемой компетенции	Фонд оценочного средства
1.	Государственный экзамен	ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПСК-1; ПСК-2, ПСК-3	Теоретический вопрос

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Описание
высокий	«отлично»	<ul style="list-style-type: none"> • студент отвечает логично, корректно и полно на все вопросы экзаменационного билета и на дополнительные вопросы. • демонстрирует глубокие знания направлению подготовки; • свободно и правильно использует научную терминологию; • продемонстрирована сформированность всех компетенций по направлению подготовки.
базовый	«хорошо»	<ul style="list-style-type: none"> • студент отвечает логично, корректно и полно на все вопросы экзаменационного билета; • ответы на дополнительные вопросы даются в целом правильно. • свободно и правильно использует научную терминологию; • продемонстрирована сформированность всех компетенций по направлению подготовки; • студент допускает незначительные ошибки.
пороговый	«удовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"> • ответы студента на вопросы экзаменационного билета, имеют неточности; • студент не отвечает на экзаменационного билета; • ответы на дополнительные вопросы даются нечетко, поверхностно, нелогично; • сформированность компетенций направлению подготовки имеет пробелы, однако студент способен осуществлять профессиональную деятельность.
Компетенции не сформированы	«неудовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"> • ответы студенты на вопросы экзаменационного билета имеют существенные ошибки; • студент не отвечает на 2/3

ОПОП	СМК-ФОС ГИА-В1.П2-2020
Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

		<p>экзаменационного билета;</p> <ul style="list-style-type: none"> • ответы на дополнительные вопросы даются сбивчиво и нелогично. • компетенции по направлению подготовки сформированы недостаточно, студент не готов осуществлять профессиональную деятельность.
--	--	--

3 Критерии оценивания сформированности компетенций в результате защиты выпускной квалификационной работы

№	Защита выпускной квалификационной работы	Код контролируемой компетенции	Фонд оценочного средства
1.	Защита выпускной квалификационной работы	ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПСК-1; ПСК-2, ПСК-3	Защита выпускной квалификационной работы

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Описание
высокий	«отлично»	Квалификационная работа носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную теоретическую часть, глубокий анализ и критический разбор материала, экономически и социально обоснованные предложения (рекомендации). Квалификационная работа имеет положительный отзыв научного руководителя. При её защите студент-выпускник показывает глубокое знание теоретических, методологических и методических вопросов темы; свободно оперирует данными проделанного исследования; вносит обоснованные предложения, без затруднений отвечает на поставленные вопросы. Оформление квалификационной работы полностью соответствует требованиям, изложенным в Положении о квалификационных работах студентов Камчатского государственного университета имени Витуса Беринга.
базовый	«хорошо»	Квалификационная работа носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную теоретическую часть, в ней представлен достаточно подробный анализ и критический разбор материала, последовательное изложение текста, но с не вполне соответствующими выводами и обоснованными предложениями. Квалификационная работа имеет положительный отзыв научного руководителя. При её защите студент-выпускник показывает хорошее знание теоретических, методологических и методических вопросов темы; оперирование данными

ОПОП	СМК-ФОС ГИА-В1.П2-2020
Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

		<p>проделанного исследования; он вносит предложения, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы, но допускает 1-2 несущественных ошибок, которые может сам исправить. Оформление квалификационной работы полностью соответствует требованиям, изложенным в Положении о квалификационных работах студентов Камчатского государственного университета имени Витуса Беринга.</p>
пороговый	«удовлетворительно»	<p>Квалификационная работа носит исследовательский характер, имеет теоретическую часть, но поверхностный анализ материала; в ней просматривается непоследовательность изложения текста, представлены необоснованные выводы и предложения. В отзыве научного руководителя имеются замечания. При защите квалификационной работы студент-выпускник проявляет неуверенность, показывает слабое знание теоретических, методологических и методических вопросов темы; не всегда даёт исчерпывающие аргументированные ответы на поставленные вопросы. Оформление квалификационной работы полностью соответствует требованиям, изложенным в Положении о квалификационных работах студентов Камчатского государственного университета имени Витуса Беринга.</p>
Компетенции не сформированы	«неудовлетворительно»	<p>Квалификационная работа носит описательный характер и не отвечает требованиям, изложенным в Положении о квалификационных работах студентов Камчатского государственного университета имени Витуса Беринга и в настоящем Приложении. В квалификационной работе нет выводов, либо они носят декларативный характер. В отзыве научного руководителя имеются существенные критические замечания. При защите квалификационной работы студент-выпускник затрудняется отвечать на поставленные вопросы, не знает теории вопроса, при ответах допускает существенные ошибки (фактологического, методологического, методического характера).</p>

4. Оценочные средства для проведения государственной итоговой аттестации

4.1 Перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен

Программа подготовки по блоку дисциплин экономика управления.

1. *Понятие о труде: виды, формы, классификация.*

Система теоретических представлений о труде. Понятие «труд». Формы проявления труда. Содержание, характер и разновидности труда. Функции труда и его роль в развитии человека и общества. Понятие о труде, его характере и содержании. Составные части трудового процесса, труд как фактор производства. Труд как процесс создания материальных и духовных благ и как процесс формирования и развития самого человека. Вопросы труда в Конституции Российской Федерации. Роль Международной Организации Труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений и развитии социального партнерства в РФ.

2. Производительность труда

Показатели производительности труда в экономике страны и в организации. Выработка и трудоемкость продукции, их виды: в зависимости от учитываемого времени, в зависимости от учитываемого персонала. Методы измерения производительности труда – натуральный, стоимостной, трудовой: их достоинства, недостатки, область применения. Понятие факторов, влияющих на изменение производительности труда. Влияние экономической, финансовой, налоговой и социальной политики на уровень и динамику производительности труда. Резервы роста производительности труда, их классификация. Взаимосвязь и взаимозависимость факторов и резервов роста производительности труда. Методы выявления резервов и их использование на предприятии.

3. Научная организация труда (НОТ)

Сущность организации труда. Содержание организации труда. Особенности научной организации труда. Элементы НОТ: разделение и кооперация труда, организация и обслуживание рабочего места, установление приемов и методов труда, управление дисциплиной труда, планирование и учет труда, управление условиями труда.

4. Нормирование труда

Сущность, содержание и значение нормирования труда. Производственный и трудовой процессы. Состав затрат рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени. Виды норм труда и их классификация. Состав нормы труда. Нормативы для нормирования труда. Методы нормирования труда. Установление норм затрат труда для различных категорий персонала. Управление нормированием труда.

5. Планирование труда на предприятии

Задачи и формы планирования труда. Определение трудоемкости производственной программы. Планирование численности персонала. Методы планирования производительности труда. Планирование средств на оплату труда.

6. Заработная плата: сущность, функции, системы и формы оплаты труда

Сущность заработной платы в рыночной экономике. Функции заработной платы. Формы сдельной заработной платы, условия ее эффективного применения. Расчет сдельных расценок. Повременная заработная плата, условия ее эффективного применения. Системы участия в прибылях на предприятиях различных организационно-правовых форм. Социальные выплаты и льготы, применяемые на предприятиях различных организационно-правовых форм. Особенности организации заработной платы при заключении срочного трудового договора. Методы начисления и распределения бригадного заработка. Бестарифные распределительные системы, комиссионная оплата, применение «плавающих окладов» и ставки трудового вознаграждения, оплата по трудодням, неденежная оплата, дилерские системы и др.

7. Пенсионное страхование в кадровом менеджменте

Основные элементы пенсионного страхования в РФ, обязательное государственное и добровольное пенсионное страхование. Страховщики и страхователи. Трудовые и накопительные пенсии. Принципы формирования пенсий. Экономические и социальные проблемы развития российской пенсионной системы, их влияние на управление персоналом организаций.

8. Социальное и медицинское страхование в кадровом менеджменте

Сущность и методологические основы социального и медицинского страхования, их виды. Обязательное государственное и добровольное социальное и медицинское страхование. Страховщики и страхователи. Место социального и медицинского страхования в системе социальной защиты персонала. Формы организации социального страхования. Факторы, влияющие на уровень социальной защиты персонала.

9. Оплата труда в бюджетной сфере Российской Федерации

Особенности труда в бюджетной сфере. Организация оплаты труда в бюджетной сфере: источники финансирования, нормативно-правовые основы, подведомственность. Структура оплаты труда в бюджетной сфере. Эффективный контракт.

10. Аудит персонала

Сущность, субъекты, объекты, цели и задачи, функции аудита персонала. Виды аудита персонала. Инструментарий аудита персонала. Основные направления аудита персонала.

11. Контроллинг персонала

Понятие и сущность контроллинга. Цели контроллинга. Основные виды контроллинга. Технология контроллинга. Классификация контроллинга. Контроллинг в системе управления персоналом.

12. Контроллинг затрат и издержек на персонал

Классификация затрат и издержек на персонал. Основные составляющие издержек. Регулирование затрат и издержек на персонал. Планирование расходов по содержанию персонала. Анализ и контроллинг затрат и издержек на персонал. Методы снижения затрат и издержек на персонал.

Программа подготовки по блоку - работа с кадрами

1. Основы менеджмента

Сущность и предмет менеджмента. Менеджмент и управление как виды деятельности. Виды менеджмента. Принципы менеджмента. Методы менеджмента. Понятие и сущность функций управления.

Особенности современного менеджмента. Факторы, повлиявшие на изменение менеджмента на рубеже XX-XXI вв.

2. Организация как объект управления

Понятие организации и её роль в жизни общества. Принципы организации. Законы организации. Характеристики организации как системы. Закрытые и открытые организации. Внутренняя и внешняя среда организации. Жизненный цикл организации.

Понятие организационной культуры, ее элементы и типы. Организационно-правовые формы организаций.

3. Персонал организации: основные понятия

Персонал – субъект и основной объект управления. Содержание понятия «персонал организации», его структура, общие и отличительные признаки. Функции персонала. Понятия «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «кадры организации», «персонал». Их общие и отличительные признаки. Специфика человеческих ресурсов. Человеческий фактор и его роль в управлении производством.

4. Кадровый менеджмент

Понятие и функции кадрового менеджмента в организации.

Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента. Исторический процесс организационно-культурной эволюции, его этапы: технократический подход, принципы доктрины человеческих отношений, контрактация индивидуальной ответственности, командный менеджмент, принципы совместной творческой деятельности.

Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента: бюрократическая, органическая, предпринимательская, партисипативная.

Эволюция кадрового менеджмента. Основные модели кадрового менеджмента. Основные отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом.

5. Численность и структура персонала

Численность персонала: основные характеристики. Нормативная, списочная, явочная численность персонала. Оборот персонала: причины и последствия. Факторы мобильности персонала. Текучесть кадров. Абсолютные и относительные показатели оборота и текучести персонала.

Структуры персонала по различным признакам. Факторы, влияющие на структуру персонала. Требования к структурам персонала организаций различных нормативно-правовых форм и форм собственности. Управление структурой персонала. Влияние структур персонала по различным признакам на систему управления персоналом, методы управления персоналом, стиль руководства.

6. Система управления персоналом

Сущность и требования системного подхода к управлению персоналом. Место системы управления персоналом в общей системе управления организации. Цели, задачи системы управления персоналом организации. Организационная структура системы управления персоналом. Функциональные подсистемы управления персоналом организации: общего и линейного руководства; планирование и маркетинга; управления и учета; управления трудовыми отношениями; обеспечения нормальных условий труда; управление развитием персонала.

7. Кадровая политика организации

Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы. Виды кадровой политики, их характеристика. Место кадровой политики в стратегии бизнеса. Субъекты и объекты кадровой политики. Цели и приоритеты современной кадровой политики. Механизм реализации кадровой политики организации. Специфика кадровой политики в крупных и мелких организациях. Персональный менеджмент и кадровая политика: соотношение и различие. Условия разработки кадровой политики.

8. Планирование персонала

Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Принципы и методы кадрового планирования. Этапы кадрового планирования. Уровни кадрового планирования.

Основы кадрового спроса. Планирование привлечения и использования персонала. Планирование численности, структура профессионального состава рабочих. Планирование высвобождения (сокращение персонала). Планирование расходов на персонал.

9. Набор персонала

Набор, отбор, прием на работу персонала как функция менеджмента по персоналу.

Привлечение кандидатов на работу в организацию: кто занимается набором персонала, источники привлечения кандидатов (внешние, внутренние), затраты на привлечение персонала, временный найм персонала, вербовка и рекрутирование персонала. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников покрытия дефицита персонала.

Технология анализа, описания и конструирования рабочих мест. Обеспечение качества труда и его оценка. Профессиограмма.

10. Отбор и прием на работу персонала

Профессиональный отбор персонала. Тестирование. Оценка кандидатов при приеме на работу: проблемы и этапы оценки.

Методы отбора: предварительная отборочная беседа, заполнение бланка заявления, интервью, проверка рекомендаций и послужного списка, медицинский осмотр, принятие решений – элементы оценочной технологии. Центр оценки как технология кадровой работы. Подготовка программы центра оценки. Реализация программы центра оценки.

Методы оценки персонала: критериальная оценка в центрах оценки персонала, тесты на профессиональную пригодность, общие тесты способностей, биографические тесты и изучение биографии, личностные тесты, рекомендации, нетрадиционные методы.

11. Профориентация и трудовая адаптация персонала

Понятие и сущность профориентации. Формы профориентационной работы: профессиональное просвещение, воспитание осознанной потребности в труде; профессиональная информация; профессиональная консультация.

Управление адаптацией как элемент кадровой работы в организациях при привлечении персонала.

Понятие и сущность адаптации. Направления адаптации: первичная, вторичная. Аспекты адаптации: психофизиологическая, социально – психологическая, профессиональная, организационная. Информационное обеспечение процесса адаптации персонала.

Использование персонала как комплекс мероприятий, направленных на обеспечение условий для наиболее эффективной реализации творческого и физического трудового потенциала работников.

12. Управление карьерой

Понятие и виды карьеры. Управление деловой карьерой. Этапы развития карьеры. Принципы развития карьеры работников. Типы карьеры: профессиональная, внутриорганизационная. Выбор карьеры: «традиция», «случай», «долг», «целевой выбор».

Формы развития профессионализма.

Планирование карьеры как направление кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов.

Условия развития карьеры. Проблемы развития карьеры руководящих кадров и программа поддержки. Система служебно-профессионального продвижения. Планирование служебно-профессионального продвижения персонала. Продвижение специалиста и продвижение руководителя.

13. Развитие персонала

Профессиональное развитие персонала. Факторы, плодотворно влияющие на развитие персонала. Обучение: объективная необходимость, экономическая целесообразность, результативность. Обеспечение качества труда

Определение потребностей в обучении: распределение ресурсов, составление плана обучения, составление учебной программы, реализация учебной программы, обоснование обучения, оценка процесса обучения. Профессиональная подготовка. Повышение квалификации. Переобучение. Управление проектами обучения персонала.

14. Мотивация и стимулирование трудового поведения

Понятие мотивации и стимулирования персонала. Основные понятия мотивации: потребности, мотивы, вознаграждение, стимулы. Мотивационная структура человека. Алгоритм процесса мотивации. Принципы мотивации.

Эффект «профессионального выгорания». Проблема демотивации персонала. Концепция партисипативного управления.

Цели и принципы построения системы стимулирования сотрудников. Классификация методов стимулирования персонала. Условия применения различных методов стимулирования. Факторы, определяющие эффективность стимулирования персонала. Методы оценки эффективности используемых в организации методов стимулирования персонала.

15. Современные теории мотивации персонала

Модель мотивации поведения через потребности. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации: теория мотивации по А. Маслоу, теория Дэвида МакКлелланда, двухфакторная модель Ф. Герцберга, теория ERG К. Альдерфера. Процессные теории: теория подкрепления, теория ожиданий, теория справедливости, теория Л.Портера и Э.Лоулера, теория Д. МакГрегора, теория У. Оучи. Теории мотивации Л. С. Выготского, Д.А. Аширова, модель трудового энтузиазма, трехуровневая структура мотивационного самоуправляющегося ансамбля.

16. Высвобождение персонала

Основания прекращения трудового договора по законодательству Российской Федерации. Текучесть персонала и её анализ. Структура анкеты для увольняющихся. Пути управления текучестью кадров. Рационализация персонала: основные принципы. Элементы политики занятости. Аутплейсмент.

Организация высвобождения персонала. Гарантии работнику при увольнении по инициативе работодателя. Особенности увольнения по собственному желанию.

Профилактика текучести кадров. Удовлетворённость персонала организацией и своим местом в организации.

17. Оценка труда и аттестация персонала

Понятие и задачи деловой оценки. Содержание и методы оценки. Процедура оценки. Критерии и принципы оценки персонала. Методы оценки работы персонала.

Оценка работников по результатам труда. Оценка работника и оплата труда. Ассесмент как современная технология оценки персонала. Метод 360 градусов.

Типы аттестации. Аттестация кадров. Цели, методы и этапы аттестации персонала. Правила аттестации.

18. Оценка эффективности управления персоналом

Эффективность затрат на персонал. Доля затрат на персонал в результатах деятельности предприятия (оборот, доходность, прибыль). Оценка деятельности подразделений управления персоналом. Расходы на персонал. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом.

19. Документы, регламентирующие управление персоналом и деятельность кадровых служб

Основные организационные документы, регламентирующие управление персоналом организации (состав кадровой документации). Основные разделы правил внутреннего распорядка.

Порядок оформления документов при приеме на работу. Порядок оформления документов при переводе на другую работу. Структура постоянной и переменной информации в приказах по личному составу. Структура текста приказа и ее документальное оформление.

Назначение и характеристика правил ведения и хранения трудовых книжек. Характеристика общих требований заполнения трудовых книжек. Порядок внесения изменений и исправлений в трудовую книжку. Организация учета трудовых книжек в организации. Документальное оформление подготовки и проведения аттестации.

20. Управление персоналом в условиях организационных изменений.

Организационные изменения и их виды. Предпосылки осуществления организационных преобразований. Роль человеческого фактора в организационных изменениях. Основные подходы к управлению изменениями: технократический, рыночный и стратегический.

Стратегии организационных преобразований. Этапы стратегических преобразований. Причины сопротивления организационным изменениям. Способы привлечения персонала к изменениям.

Программа подготовки по блоку психология и правовые основы управления персоналом

1. Управление поведением персонала

Понятия «поведение человека», «управление поведением человека в организации». Основные типы поведения работников в организации по следующим критериям: сфера осуществления поведения, субъекты поведения, преднамеренность поведения, функции поведения, предопределённость поведения, мотивация поведения, характер поведения и др. Факторы, влияющие на поведение людей в организации: социальная роль, особенности восприятия окружения, социальная установка, «Я-состояние», желание произвести благоприятное впечатление, уверенность в себе, ценностные ориентации, уровень притязаний и т.д.

2. Система коммуникаций в управлении персоналом

Понятие и сущность коммуникации. Классификация коммуникаций. Внутренние и внешние коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации как комплекс организационных коммуникаций. Межличностные и групповые коммуникации. Формальные и неформальные коммуникации.

Коммуникационный процесс: понятие, цель, основные составляющие.

Коммуникационные барьеры. Способы повышения эффективности межличностных коммуникаций. Условия оптимизации организационных коммуникаций.

3. Организация коммуникаций в управлении персоналом

Понятие и сущность общения. Понятие и основные подходы к руководству. Методы работы с подчинёнными: организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические. Технологии руководства персоналом: прямое воздействие на подчинённых; делегирование прав и ответственности подчинённым; управление по целям; коллективное управление.

4. Стили руководства

Понятие стиля руководства. Классификация стилей руководства по таким критериям как характер воздействия на подчинённых, носитель стиля руководства, форма организации деятельности подчинённых, способ передачи управленческих решений.

Эффективность стиля руководства: основные показатели.

Одномерность и многомерность руководства. Одномерные стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный. Управленческая решётка Р. Блейка и Дж. Моутона. Модель стиля руководства Ф. Фидлера. Модель стиля руководства Т. Митчелла и Р. Хауса. Модель стиля руководства П. Херсли и К. Бланшара. Модель стиля руководства В. Врума и Ф. Йеттона.

5. Управление конфликтами

Конфликт как инструмент развития организации. Различные подходы к пониманию конфликта. Классификация конфликтов. Типы конфликтов. Развитие конфликта: основные этапы. Формы конфликтов в организации: образование клики, интрига, бойкот, травля, саботаж, забастовки, митинги. Моббинг. Методы анализа конфликтов. Прогнозирование и предупреждение конфликтов. Стратегия и тактика поведения в конфликте. Посредничество. Переговоры. Арбитраж. «Коллективный договор». Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.

6. Предмет, основные принципы, метод, система, источники трудового права

Предмет трудового права. Трудовые отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права; метод и система трудового права; основные принципы трудового права. Метод трудового права. Система трудового права. Сфера действия норм трудового права. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения). Сфера действия норм трудового права. Предмет, методы и системы науки трудового права.

Понятие правовых принципов и их виды. Источники трудового права и их особенности.

7. Понятие трудового правоотношения

Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Понятие трудового правоотношения. Трудовое правоотношение и его особенности. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми: организационно-управленческие отношения; отношения по трудоустройству у данного работодателя; отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников; отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства; отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства. Отношения по разрешению трудовых споров.

8. *Субъекты трудового права*

Субъекты трудового права. Классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права. Граждане как субъекты трудового права. Работодатели как субъекты трудового права. Трудовой коллектив. Представители работников как субъекты трудового права. Права и роль профсоюзов. Представители работодателей как субъекты трудового права. Региональные, отраслевые и территориальные комиссии по заключению соглашений как субъекты трудового права. Органы государственной власти и местного самоуправления как субъекты трудового права. Юрисдикционные органы как субъекты трудового права.

9. *Социальное партнерство в сфере труда*

Общие понятия социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем. Трудовой коллектив, права и роль профсоюзов; понятие коллективного договора и его роль; правовое регулирование трудоустройства. Исторические предпосылки становления партнерских отношений в России. Основные принципы социального партнерства. Стороны, система и формы социального партнерства. Представительство интересов работников и работодателей. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры. Коллективный договор. Соглашение. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: порядок формирования и основные направления деятельности. Ответственность за нарушение законодательства о социальном партнерстве.

10. *Правовое регулирование трудоустройства*

Общая характеристика законодательства о занятости населения. Рынок труда в Российской Федерации. Понятие и формы занятости в Российской Федерации. Основные направления политики Российской Федерации в сфере содействия занятости. Права и обязанности органов службы занятости в сфере труда. Права граждан в сфере содействия занятости. Правоотношения по трудоустройству. Порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости. Правовой статус безработного. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан. Трудоустройство, осуществляемое работодателем. Особенности трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации. Трудоустройство граждан Российской Федерации за границей.

11. *Трудовой договор (контракт). Виды трудовых договоров*

Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений. Понятие трудового договора. Виды трудовых договоров. Контракт. Социально-правовая роль

трудового договора: Трудовой договор как одна из форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде. Стороны, форма и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Общий порядок заключения индивидуального трудового договора. Испытание при приеме на работу. Трудовая книжка работника. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Защита персональных данных работника.

12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Ученический договор. Виды, содержание, срок и форма. Организационные формы ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности учеников по окончании ученичества.

13. Рабочее время и время отдыха

Понятие рабочего времени, его правовое регулирование. Виды рабочего времени. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени и его виды. Работа в выходные и праздничные дни. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Ненормативный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части. Особенности регулирования рабочего времени в отдельных отраслях экономики.

Понятие и виды времени отдыха. Кратковременные виды времени отдыха. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Отпуска: понятие и их виды. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении. Отпуск без сохранения заработной платы.

14. Заработная плата и нормирование труда

Понятие заработной платы, порядок ее установления. Методы правового регулирования заработной платы. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда работника, порядок их установления. Нормы труда и сдельные расценки, порядок их установления. Оплата при отклонении от установленных условий труда. Формы материального стимулирования труда работников. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за задержку заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Гарантии и компенсации.

15. Дисциплина труда

Понятие дисциплины труда. Правила внутреннего распорядка. Трудовая дисциплина. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Поощрение работников. Виды поощрений. Порядок их применения. Дисциплинарный проступок. Понятие и основания наступления дисциплинарной ответственности. Принципы дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарной ответственности. Дисциплинарные взыскания. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации и его заместителей. Материальная ответственность сторон трудового договора.

16. Охрана труда

Понятие, содержание и значение охраны труда. Обязанности работодателя по

обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Обязанность соответствия производственных объектов и продукции требованиям охраны труда. Служба охраны труда в организации. Гарантии права работников на труд в условиях соответствующих требованиям охраны труда. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде. Трудовые конфликты и порядок их разрешения.

17. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18-ти лет. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей.

18. Особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих, лиц занимающих государственной должности

Правосубъектность государственных служащих. Правосубъектность должностного лица. Понятие и сущность прохождения государственной службы. Испытание при замещении государственной должности государственной службы. Замещение государственных должностей государственной службы. Понятие муниципального служащего. Правовой статус муниципального служащего.

19. Юридическая ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда

Понятие юридической ответственности за нарушение трудового законодательства. Условия наступления юридической ответственности. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Дисциплинарная ответственность; административная ответственность; уголовная ответственность. Ответственность сторон социального партнерства.

4.2. Перечень примерных тем выпускных квалификационных работ

1. Проблемы реализации эффективного контракта в системе высшего образования (на примере...).
2. Разработка мероприятий по совершенствованию кадрового делопроизводства и документооборота в организации (на примере...).
3. Технология командообразования как инструмент повышения эффективности учреждения культуры.
4. Определение и обеспечение потребности организации персоналом.
5. Разработка системы организации обучения персонала на предприятии (на примере...).
6. Продвижение имиджа компании как инструмент кадровой политики.
7. Особенности управления персоналом, осуществляющим трудовую деятельность на основании срочных трудовых договоров (на примере...).
8. Совершенствование процесса адаптации новых сотрудников в организации.

9. Совершенствование системы мотивации персонала (на примере...).
10. Корпоративная социальная ответственность в кадровом менеджменте российских коммерческих банков.
11. Аттестация как организационно-правовое средство оценки деятельности муниципальных служащих.
12. Аттестация рабочих мест (на примере организации).
13. Бизнес и власть: развитие социального партнерства.
14. Виды технологий управления и их особенности. Технологии стратегического управления.
15. Влияние деловых и личностных качеств руководителей на социальную напряженность в трудовом коллективе.
16. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации.
17. Влияние организации на поведение человека.
18. Влияние организационной культуры на конкурентоспособность организации.
19. Влияние организационной культуры на эффективность компании.
20. Влияние современных информационно-аналитических технологий на методы управления и развития учреждений госсферы.
21. Влияние современных технологий прогнозирования на методы управления и развития учреждений госсферы.
22. Влияние стиля лидерства руководителя на функционирование учреждения на различных этапах жизненного цикла (на примере организаций сферы образования).
23. Внедрение финансового и управленческого учета в систему управления учреждением.
24. Инвестиции в человеческий капитал.
25. Инновационные стратегии организации: проблемы обоснования и повышения эффективности.
26. Интеллектуальный капитал как главный фактор эффективности и конкурентоспособности современной компании. Методы оценки интеллектуального капитала компании.
27. Интеллектуальный капитал компании. Методы измерения и оценки интеллектуального потенциала сотрудников.
28. информационные системы поддержки в повышении эффективности труда.
29. Использование анализа работы персонала для оптимизации структуры управления персоналом.
30. Использование бизнес тренингов для повышения эффективности деятельности компании.
31. Кадровое обеспечение системы муниципального управления: состояние и проблемы.
32. Качество рабочей силы. Образование и профессиональная подготовка.
33. Корпоративная культура и ее влияние на эффективность деятельности организации. Типология корпоративной культуры.
34. Международное управление человеческими ресурсами.
35. Методика анализа этапов создания ценности. Виды деловой активности, составляющие цепочку создания ценности в организации.
36. Методика составления плана финансового оздоровления. Структура и содержание плана финансового оздоровления.
37. методологические проблемы саморазвития и саморегулирования социально-экономических систем.
38. Методы измерения и оценки интеллектуального потенциала сотрудников.
39. Методы согласования целей развития организации с целями сотрудников.
40. Модели прогнозирования вероятности банкротства на основе финансовой отчетности.

41. Мотивации деятельности коллектива в организации.
42. Мотивация деятельности и мотивационный процесс. Применение теорий мотивации в управлении организациями.
43. Население и экономика. Демографическое прогнозирование.
44. Организационное моделирование как стратегия развития человеческих ресурсов.
45. Организационное поведение в аспекте управления человеческими ресурсами: особенности людей, мотивация, приверженность, организационная культура.
46. Организационное проектирование и развитие эффективных управленческих отношений в кадровой сфере (на примере организации).
47. Организация и оценка эффективности работы кадровой службы (на примере организации).
48. Организация трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере организации).
49. Основные теоретические и методологические положения управления человеческими ресурсами.
50. Особенности организации кадровой работы на малом предприятии.
51. Особенности управления персоналом в женском коллективе (на примере организации).
52. Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе.
53. Особенности управления персоналом на различных этапах жизненного цикла организации.
54. Отечественный опыт научной организации труда и возможность его применения в современных условиях.
55. Оценка, обучение и развитие персонала.
56. Планирование развития человеческих ресурсов компании (корпорации).
57. Проблемы профессиональной подготовки руководителей организацией.
58. Проектирование рабочих мест (на примере организации).
59. Процесс управления человеческими ресурсами, связанный с компетенцией и управлением знаниями.
60. Процессы формирования отношений с работниками в системе управления человеческими ресурсами.
61. Психологические аспекты организации труда персонала на предприятии (на примере конкретных должностей).
62. Развитие горизонтальных коммуникаций в крупных и средних компаниях.
63. Развитие компетенций персонала коммерческой организации.
64. рынки труда. Анализ и управление.
65. Системы рыночной мотивации персонала.
66. Совершенствование кадровой политики предприятия.
67. Современный процесс найма и управления человеческими ресурсами в компании (корпорации).
68. Социальная защита работников внебюджетной сферы.
69. Социально-экономические рычаги развития творческого потенциала работников предприятия (организации, фирмы).
70. Социологические способы выявления и разрешения конфликтов в процессе организационных нововведений.
71. Социологический анализ персонала организации.
72. Специфика мотивации персонала в образовательных учреждениях (на примере организации).
73. Сравнительный анализ моделей организационного управления по Грейнеру.

74. Статистические методы анализа эффективности использования человеческих ресурсов.
75. Стратегии инновационного развития крупного бизнеса в современных экономических условиях.
76. Стратегическое управление занятостью населения.
77. Теории стратегического управления. Проблемы разработки стратегии компании.
78. Технологии манипулирования в деятельности руководителя.
79. Технологии мотивации персонала в современной компании (на примере организации).
80. Технология стратегического анализа: анализ внешней среды. Характеристика факторов, влияющих на внешнюю среду. Инструменты анализа.
81. Типология организационных структур управления предприятием в условиях их эффективного использования.
82. Удовлетворенность трудом и приверженность персонала, как показатели эффективной мотивационной политики компании.
83. Управление конкурентной стратегией: цель, задачи, этапы, эволюция процесса управления конкурентным развитием организации.
84. Управление конфликтами в организации как профилактика текучести кадров (на примере организации).
85. Управление персоналом на различных этапах жизненного цикла предприятия.
86. Управление системами оплаты труда и вознаграждения персонала.
87. Управление учреждением образования на основе внедрения принципов организационной культуры.
88. Управленческие аспекты реализации стратегии развития фирмы.
89. Управленческие команды: опыт и проблемы формирования.
90. Формирование и организация работы с кадровым резервом.
91. Формирование и последующая актуализация системы обеспечения кадровой безопасности в организации.
92. Формирование и развитие системы социального партнерства в структуре кадровой политики современной организации (на примере организации).