Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Новгородский филиал
Кафедра менеджмента и кадровой политики

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C5E8D50ED68C58A87E3A75E521F8D3ED
Владелец: Кононова Юлия Юрьевна
Действителен: с 16.09.2025 до 10.12.2026

УТВЕРЖДЕНА
Ученым советом Новгородского филиала РАНХиГС
Протокол от «20» мая 2025 г. № 134

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки (специальности)

Аудит и контроллинг персонала
(направленность(и) (профиль(и)/специализация(ии)

бакалавр
(квалификация)

очная
(форма(ы) обучения)

Год набора - 2025

Великий Новгород, 2025

Рабочая программа государственной итоговой аттестации (далее – РП ГИА) по образовательной программе Аудит и контроллинг персонала разработана в соответствии с требованиями ОС ВО по направлению подготовки высшего образования 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата, утвержденный приказом № 01-24499 от 07.09.2023 года, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636, и локальными нормативными актами Академии.

Составитель (-и):

Ратковская Ирина Александровна, к.э.н., доцент, заведующий кафедрой менеджмента и кадровой политики Новгородского филиала РАНХиГС

Мясникова Светлана Васильевна, к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента и кадровой политики Новгородского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой:

Ратковская Ирина Александровна, к.э.н., доцент, заведующий кафедрой менеджмента и кадровой политики Новгородского филиала РАНХиГС

Рабочая программа государственной итоговой аттестации одобрена на заседании кафедры *менеджмента и кадровой политики Новгородского филиала РАНХиГС*

_____

протокол № 8 от «16» мая 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Основные требования к структуре, содержанию и порядку проведения государственной итоговой аттестации.

1.1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации выпускников.

1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре образовательной программы, трудоемкость, формы и сроки проведения.

1.3. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации.

1.4. Учебно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации.

2. Оценочные материалы государственной итоговой аттестации, шкалы и критерии оценивания.

2.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы.

2.2. Оценочные материалы по видам государственных аттестационных испытаний.

2.3. Шкалы и критерии оценивания по видам государственных аттестационных испытаний.

Приложение 1. Примерная тематика выпускных квалификационных работ.

Приложение 2. Перечень вопросов открытого типа к государственному экзамену.

Приложение 3. Перечень заданий комбинированного и закрытого типов для государственного экзамена.

1. Основные требования к структуре, содержанию и порядку проведения государственной итоговой аттестации.

1.1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации выпускников.

Целью ГИА является установление соответствия уровня и качества подготовки выпускника Академии к выполнению профессиональных задач и степени сформированности у выпускника компетенций, установленных образовательной программой.

Совокупность компетенций, установленных образовательной программой, должна обеспечивать выпускнику способность осуществлять профессиональную деятельность не менее чем в одной области и (или) сфере профессиональной деятельности.

Задачами ГИА являются:

– проверка уровня сформированности компетенций и степени владения выпускником теоретическими знаниями, умениями и практическими навыками для профессиональной деятельности в соответствии с областью (областями) знаний и (или) сферой (сферами) профессиональной деятельности, на которые ориентирована образовательная программа;

– принятие решения о присвоении квалификации по результатам ГИА и выдаче документа о высшем образовании;

– разработка рекомендаций по совершенствованию подготовки выпускников на основании результатов работы государственной экзаменационной комиссии (далее – ГЭК).

1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре образовательной программы, трудоемкость, формы и сроки проведения.

Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» в полном объеме относится к обязательной части образовательной программы и включает в себя:

- подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена (далее – Госэкзамен);
- подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы (далее - ВКР).

Трудоемкость ГИА составляет 9 зачётных единиц (далее – з.е.), в том числе, на Госэкзамен – 3 з.е., на ВКР – 6 з.е. ГИА проводится в сроки, установленные календарным учебным графиком образовательной программы. Расписание аттестационных испытаний доводится до сведения обучающихся не позднее, чем за 1 месяц до начала периода ГИА.

Порядок организации и проведения ГИА регулируется отдельным локальным нормативным актом Академии.

1.3. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации.

Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации предусматривает наличие аудитории для сдачи государственного экзамена (при наличии) и защиты выпускной квалификационной работы. Государственный экзамен проходит в аудиториях, предусматривающих наличие рабочих мест для председателя, членов государственной экзаменационной комиссии, секретаря и рабочих мест для обучающихся, допущенных на государственный экзамен. Для

защиты выпускной квалификационной работы также требуется аудитория, предусматривающая наличие рабочих мест для председателя и членов государственной экзаменационной комиссии, рабочего места для обучающегося, компьютерной техники с необходимым лицензионным программным обеспечением, мультимедийного проектора, экрана, щитов для размещения наглядного материала.

1.4. Учебно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации.

Рекомендуемая литература:

Основная литература

1. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы.
2. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108237.html (дата обращения: 21.04.2026).
3. Абрамов М. А. Организационное поведение: учебник / М. А. Абрамов. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2025. — 332 с. — ISBN 978-5-222-41266-4. - Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.- URL: https://e.lanbook.com/book/516828 (дата обращения: 18.04.2026).
4. Реинжиниринговая технология: Учеб. пособие для вузов. - М.: Финансы и статистика, 2021. - 962с. - ISBN: 978-5-00184-019-0.
5. Авдеева И.Л., Коргина О.А., Овсянникова С.И.: Управленческие технологии планирования в принятии кадровых решений: учебное пособие. - Издательство: Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС, 2021. - URL: https://www.iprbookshop.ru/search?_url=%2Fsearch&inputValue=кадровые%20решения (дата обращения: 18.04.2026)
6. Административное право : учебник / под редакцией Л. М. Рябцева, О. И. Чуприс. — Минск : Вышэйшая школа, 2024. — 558 с. — ISBN 978-985-06-3624-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/432356
7. Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом: учебно-методическое пособие. — Москва : Российский государственный гуманитарный университет. 2022. 100 с. Электронный ресурс: https://www.iprbookshop.ru/124686.html
8. Балашов, А. П. Организационная культура : учебное пособие / А. П. Балашов. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2021. — 278 с. - ISBN 978-5-9558-0475-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1150325 (дата обращения: 18.04.2026).

9. Баткаева, И.А. Управление персоналом. Теория и практика. Организация оплаты труда персоналаОрганизация оплаты труда персонала: учебно-практическое пособие / И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова; под ред. А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2022. - 64 с. - ISBN: 978-5-6046803-6-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252122
10. Бирман, Л. А. Управление человеческими ресурсами : монография / Л. А. Бирман. — Москва : Дело РАНХиГС, 2017. — 346 с. — ISBN 978–5–7749-1345-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/143398 (дата обращения: 24.04.2025).
11. Воденко, К. В. Экономика и социология труда : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков. — Москва : Дашков и К, 2019. — 308 с. — ISBN 978-5-394-03496-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/230039
12. Воробьева, А. Г. Документационное обеспечение управления персоналом: Практикум : учебное пособие / А. Г. Воробьева. — Москва : РТУ МИРЭА, 2023. — 75 с. — ISBN 978-5-7339-1996-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/386246
13. Гладышев, Ю. В. Психофизиология профессиональной деятельности : учебное пособие / Ю. В. Гладышев, Н. Г. Гладышева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 283 с. — ISBN 978-5-4497-1185-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108242.html
14. Гражданское право : учебник / под редакцией Т. П. Подшивалова, Е. В. Ломакиной. — Москва : Проспект, 2024. — 448 с. — ISBN 978-5-392-41379-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/424100
15. Данилина Е. И. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : Москва : Дашков и К, 2023. — 208 с. Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/277259 (дата обращения: 18.04.2026).
16. Епишкин И. А., Шапиро С. А. Стратегия управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие/ И.А. Епишкин, С.А. Шапиро.-2-е изд.- Москва : ДиректМедиа, 2019— 419 с. Электронный ресурс: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=500045&sr =1

17. Калабина, Е. Г. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / Е. Г. Калабина. — Екатеринбург : УрГЭУ, 2025. — 98 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/517500
18. Киященко, Т. А. Техника управления развитием персонала, кадровый консалтинг и аудит: учебное пособие / Т. А. Киященко. – Ростов-на-Дону : РГУПС, 2019. –102 с. – ISBN 978-5-88814-878-5. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/134032
19. Кондрашихина, О. А. Основы психодиагностики : учебное пособие / О. А. Кондрашихина. — Севастополь : СевГУ, 2024. — 338 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/450554 (дата обращения: 19.06.2026).
20. Конфликтология: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям / В. П. Ратников, И. К. Батурин, В. Ф. Голубь [и др.] ; под редакцией В. П. Ратникова. — 3-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 543 с. — ISBN 978-5-238-02174-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/141392.html (дата обращения: 21.04.2026).
21. Лапкова, А. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебное пособие / А. Г. Лапкова, В. А. Цыганков. — Омск : ОмГТУ, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-8149-2860-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/186865
22. Лушников, А. М. Трудовое право : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Проспект, 2025. — 742 с. — ISBN 978-5-392-43214-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/504095
23. Основы финансового менеджмента : учебное пособие / Н. А. Ершова, О. В. Миронова, Н. А. Колесникова, Т. В. Чернышева. — Москва : РГУП, 2023. — 196 с. — ISBN 978-5-00209-041-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/387260
24. Пашкова, В. А. Организационно-правовые основы безопасности труда : учебное пособие / В. А. Пашкова. — Орел : ОГУ имени И.С. Тургенева, 2025. — 119 с. — ISBN 978-5-9929-1859-5. — Текст : электронный //

Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/510792
25. Подгорная Л.Д. Теория коммуникации: основные направления и концепции. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2025. https://znanium.ru/catalog/document?id=461422
26. Позубенкова, Э. И. Основы управления персоналом : учебное пособие / Э. И. Позубенкова, М. А. Полякова. — Пенза : ПГАУ, 2025. — 139 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/515624
27. Синицкая, Н. Я. Управленческий учет в схемах и определениях : учебное пособие / Н. Я. Синицкая. — Москва : Проспект, 2015. — 144 с. — ISBN 978-5-392-18087-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/61502
28. Современные технологии развития и оценки персонала : учебное пособие / Ю. Б. Кострова, О. Е. Гудкова, И. В. Саттарова, О. Ю. Шибаршина ; под редакцией Ю. Б. Костровой. — Москва : МУИВ, 2024. — 283 с. — ISBN 978-5-9580-0725-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/443084
29. Старцева, Н. Н. Аудит и контроллинг персонала : учебное пособие / Н. Н. Старцева. — Екатеринбург : , 2016. — 151 с. — ISBN 978-5-94614-371-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/
30. Шепелева, Л. С. Аудит и контроллинг персонала : учебное пособие / Л. С. Шепелева. — Москва : РТУ МИРЭА, 2023. — 78 с. — ISBN 978-5-7339-1781-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/331577
31. Шкатулла, В. И. Трудовое право : учебник / В. И. Шкатулла, Н. С. Маркин, В. В. Надвикова ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Прометей, 2024. — 594 с. — ISBN 978-5-00172-718-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/446147
32. Управление персоналом. Теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебное пособие / под редакцией А.Я. Кибанова. — Москва : Проспект, 2013. — 80 с. — ISBN 978-5-392-09930-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/54829

Дополнительная литература

1. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряжкина, В. М. Маслова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 299 с.
2. Альтшулер, И. Г. О стратегии, маркетинге и консалтинге. Занимательно – для внимательных! / И. Г. Альтшулер. – Москва: Дело РАНХиГС, 2016. – 440 с. – ISBN 978-5- 7749-1085-4. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/75000
3. Анцупов А.Я., Ковалёв В.В. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие. / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалёв. -Электрон.текст.дан М.:Юнити-Дана, 2012. - 395 с. Режим доступа: http://www.knigafund.ru/books/164388
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации»/ Т.Ю. Базаров. Электрон.текст.дан. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 237 с. – Режим доступа: http://www.knigafund.ru/books/173266
5. Гринберг, А.С. Документационное обеспечение управления [Электронный ресурс]: учебник / А.С. Гринберг, Н.Н. Горбачёв, О.А. Мухаметшина. – Электрон. текст. дан. – М.: Юнити-Дана, 2019. - Режим доступа: http://www.knigafund.ru/books/149235
6. Голов Р.С., Агарков А.П. Управление инновационной деятельностью[Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров /Р.С. Голов, А.П. Агарков. – Электрон. текст. дан. Дашков и К , 2018. - 208 с. – Режим доступа: http://www.knigafund.ru/books/173699
7. Грошев И.В. Организационная культура. [Электронный ресурс]: учеб.пособие/И.В. Грошев. – Электрон. текст. дан. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 288 с. Режим доступа: http://www.knigafund.ru/books/14609
8. Данилова Н. Н. Психофизиология : учеб. для вузов / Н. Н. Данилова. - М. Аспект-Пресс, 2012.
9. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров. / под ред. Д.Ю.Омельченко.- М.: Изд-во Юрайт, 2017.- 365с.
10. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 313 с.
11. Кеворкова Ж.А. Внутренний аудит. Учебное пособие. / Кеворкова Ж.А., Карпова Т.Л., Савин А.А., Ахматова Г.А. под общ.ред. Кеворкова Ж.А.. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. - 319с. www.iprbookshop.ru/7018.html
12. Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник /под ред. В.П. Ратникова -Электрон.текст.дан. М.: Юнити-Дана, 2021. - 543 с. Режим доступа: http://www.knigafund.ru/books/149279
13. Коробко В.И. Охрана труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие / В.И.

Коробко. – Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала. –М.: Маркет ДС, 2017. – 232с.
14. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для бакалавров / Е.Б. Моргунов. - 4-е изд, перераб. и доп.. - М.: Юрайт, 2022. - 561 с.
15. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учебно-практическое пособие. – М.: изд-во «Альфа-Пресс», 2016. – 752с.
16. Одегов Ю. *Г.* Аутсорсинг в управлении персоналом: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — М.: Издательство Юрайт, 2015. - 389 с. - (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс).
17. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 412 с. Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс. ISBN 978-5-9916-5886-7
18. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие /Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – Электрон.текст.дан. М.:Юнити-Дана, 2012.- 312 с. – Режим доступа: http://www.knigafund.ru/books/149323
19. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018 – 423 с.
20. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 208 с.
21. Шестакова, Е.В. Кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие / Е.В. Шестакова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 199 с. : табл. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=270267
22. Янкович, Ш.А.Делопроизводство в кадровой службе [Электронный ресурс]: учебник / Ш.А. Янкович .– Электрон. текст. дан. –М.: Юнити-Дана, 2012. - Режим доступа: http://www.knigafund.ru/books/169734

Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. Государственный гимн Российской Федерации — М.: Юрайт, 2012. — 47 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru/
3. ГОСТ-Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной

документации. Требования к оформлению документов» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru/.
4. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и защите информации" - [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». - Режим доступа: www.consultant.ru
5. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных». - [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». - Режим доступа: www.consultant.ru
6. Федеральный закон от 09 февраля 2009 года № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления». - [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». - Режим доступа: www.consultant.ru
7. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг». - [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». - Режим доступа: www.consultant.ru
8. Федеральный закон РФ «Об электронной подписи» от 06.04.2011 №63-ФЗ. - [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». - Режим доступа: www.consultant.ru
9. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы: СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. - М.: Госкомсанэпиднадзор России, 2003. - [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». - Режим доступа: www.consultant.ru/

Перечень информационно-справочных систем:
Вестник отдела кадров (www.profiz.ru)
Директор по персоналу (www.hr-director.ru)
Kadrovik.ru (журнал Национального союза кадровиков)
Кадровик (www.kadr-press.ru)
Кадровый менеджмент (www.magazine.hrm.ru)
Кадры предприятия (www.dis.ru)
Корпоративная культура (www.c-culture.ru)
Мотивация и оплата труда (www.grebennikov.ru)
Отдел кадров Премиум (www.okp.kz)
Персонал (www.buh.kz)
Персонал-Микс (www.personal-mix.ru)
Справочник кадровика (www.sk.kadrovik.ru)
Справочник по управлению персоналом (www.sup.kadrovik.ru)
Управление персоналом (www.top-personal.ru)
Человек и труд (www.chelt.ru)
HR Менеджмент – Human Resources (www.4hr.ru)

Перечень профессиональных баз данных:
Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)
Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.info)
Всероссийский центр уровня жизни (www.vcug.ru)
Национальный союз кадровиков (www.radrovik.ru)
Ассоциация специалистов по персоналу (www.hrm.ru)
Русская кадровая ассоциация (www.rpa-consalt.ru)

2. Оценочные материалы государственной итоговой аттестации.

2.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы.

Совокупность государственных аттестационных испытаний направлена на выявление и установление степени достижения выпускником запланированных результатов освоения образовательной программы – сформированности всех запланированных компетенций.

Перечень и содержание компетенций, которыми должны овладеть выпускники, представлен в Приложении 1 к образовательной программе.

В ходе выполнения и защиты выпускной квалификационной работы обучающийся демонстрирует сформированность следующих компетенций:

№ п.п.	Содержание ВКР	Код формируемой компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Форма контроля
1	*Введение*	*ПКс-1*	*ПКс-1.3*	*Консультации с научным руководителем*
2	*Первый раздел*	*ОПК-2* *ПКо ОС-1*	*ОПК-2.4* *ПКо ОС-1.3*	*Консультации с научным руководителем*
3	*Второй раздел*	*ОПК-2* *ОПК-5* *ПКо ОС-1* *ПКо ОС-3* *ПКс-2* *ПКс-3* *ПКс-5*	*ОПК-2.4* *ОПК-5.3* *ПКо ОС-1.3* *ПКо ОС-3.3* *ПКс-2.3* *ПКс-3.3* *ПКс-5.3*	*Консультации с научным руководителем*
4	*Третий раздел*	*ПКс-4* *ПКс-6* *ПКс-7*	*ПКс-4.3* *ПКс-6.3* *ПКс-7.7*	*Консультации с научным руководителем*
5	*Заключение*	*ОПК-2*	*ОПК-2.4*	*Консультации с научным*

		ПКо ОС-1	*ПКо ОС-1.3*	*руководителем*
6	*Подготовленная и оформленная ВКР*	*ОПК-5* *ОПК-6*	*ОПК-5.3* *ОПК-6.2*	*Предварительная оценка в процессе проведения процедуры предзащиты ВКР (при наличии)*
7	*Подготовленная и оформленная ВКР*	*ОПК-5* *ОПК-6*	*ОПК-5.3* *ОПК-6.2*	*Окончательная оценка в процессе проведения процедуры защиты ВКР на заседании ГЭК*

В ходе подготовке и сдаче государственного экзамена:

УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, УК-7, УК-8, УК-9, УК-10, УК-11, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4, ПКо ОС-2, ПКо ОС-4.

2.1. Оценочные материалы, шкалы и критерии оценивания ГИА.

Общие требования к выпускной квалификационной работе как оценочному средству:

Выбор темы определяется интересами и склонностями студента к той или иной проблеме, потребностью развития и совершенствования самого производства, научной специализацией кафедры и ее преподавателей.

При выборе темы ВКР следует руководствоваться: актуальностью проблемы, возможностью получения конкретных статистических данных, наличием специальной научной литературы, практической значимостью для конкретной организации.

Целесообразно подготовить ВКР по теме, над которой студент работал несколько лет. ВКР является продолжением и логическим завершением исследований, начатых в курсовых работах и в период производственных практик, нашедших отражение в отчетах по практикам. Это обеспечивает глубокое, последовательное и всестороннее изучение студентами наиболее актуальных вопросов совершенствования системы управления персоналом.

Студент может руководствоваться примерным перечнем тем ВКР, имеющимся на выпускающей кафедре, предварительно проконсультировавшись со своим научным руководителем.

Студент, желающий выполнить ВКР на тему, не предусмотренную примерной тематикой, должен обосновать свой выбор и получить разрешение у заведующего кафедрой. Если одна и та же тема выбрана многими студентами, то кафедра оставляет ее только за теми студентами, которые наиболее аргументирование обосновали свой выбор. Остальным студентам предлагается подобрать другую тему.

Выбранные студентами темы, оформленные в виде заявления на тему ВКР, рассматриваются на заседании выпускающей кафедры кадровой политики и управления персоналом уточняются в соответствии с базами преддипломной практики и согласовываются с руководителями проектирования. До начала преддипломной практики издается приказ на утверждение тем ВКР, в котором за каждым студентом закрепляется тема и руководитель ВКР.

Следует иметь в виду, что формулировка темы ВКР (с указанием научного руководителя), утвержденная приказом директора, изменению не подлежит.

Являясь законченной самостоятельной комплексной научно-практической разработкой студента, ВКР должна отвечать следующим основным требованиям:

1. Реальная целевая направленность результатов проектных разработок на повышение эффективности деятельности производственно-хозяйственных систем;
2. Соответствие предлагаемых проектных решений по совершенствованию управления персоналом тенденциям развития системы управления и производственной системы;
3. Предметность, действенность и конкретность выводов о состоянии управления персоналом и предложений, направленных на его совершенствование и развитие;
4. Соответствие уровня разработки темы работы современному уровню научных разработок, методическим положениям и рекомендациям по управлению персоналом, отраженным в соответствующей литературе.

Перечень тем ВКР представлен в Приложении 1 к РП ГИА.

Перечень вопросов открытого типа (теоретические вопросы) к государственному экзамену приводится в Приложении 2 к РП ГИА.

Перечень заданий комбинированного типа (практические задания) для государственного экзамена представлен в Приложении 3 к РП ГИА.

2.3. Шкалы и критерии оценивания по видам государственных аттестационных испытаний.

По результатам государственной итоговой аттестации выставляются: оценка за государственный экзамен и оценка за ВКР.

Результаты государственного аттестационного испытания определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания. В случае получения оценки «неудовлетворительно», обучающийся считается не прошедшим государственноеаттестационное испытание.

Критерии оценивания ВКР:

Оценка результата защиты ВКР производится на закрытом заседании ГЭК. За основу принимаются следующие критерии, с учетом степени освоения компетенций, контролируемых на ГЭК:

− актуальность темы;
− научно-практическое значение темы;
− качество выполнения работы;
− содержательность доклада и ответов на вопросы;
− наглядность представленных результатов исследования в форме слайдов.

Обобщенная оценка защиты ВКР определяется с учетом отзыва научного руководителя.

Шкала оценивания и критерии оценки по результатам защиты выпускной квалификационной работы, соотнесенные с уровнем освоения компетенций:

Цифровое	**Словесное**	**Критерии оценки**	**Уровень освоения**

выражение	выражение		компетенций
5	**ОТЛИЧНО**	*1. Выбранная тема работы раскрыта в полном объеме.* *2. При подготовке работы были использованы актуальные материалы по данной проблематике, современные достижения науки и практики в соответствующей области, эмпирические материалы, собранные в ходе практики;* *3. Работа содержит детальный анализ проблемы, объекта и предмета исследования, носит исследовательский характер с самостоятельными выводами и рекомендациями;* *4. Доклад обучающегося содержит актуальность темы работы, характеризует степень разработанности проблематики, раскрывает цели и задачи исследования, описывает основные этапы работы над ВКР, содержит обоснование выводов и рекомендации по совершенствованию предмета исследования;* *5. Работа выполнена с соблюдением всех требований, предъявляемых к оформлению ВКР и оригинальности текста;* *6. Ответы на вопросы исчерпывающие, свидетельствующие об отличной теоретической и практической подготовке выпускника к профессиональной деятельности*	*Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал продвинутый уровень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой*
4	**ХОРОШО**	*1. Выбранная тема работы раскрыта в достаточном объеме.* *2. При подготовке работы были использованы некоторые актуальные материалы по данной проблематике, современные достижения науки и практики в соответствующей области, эмпирические материалы, собранные в ходе практики;* *3. Работа содержит анализ проблемы, объекта и предмета исследования,*	*Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал высокий уровень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой*

		носит исследовательский характер с частично самостоятельными выводами и рекомендациями; *4. Доклад обучающегося содержит частично актуальность темы работы, характеризует степень разработанности проблематики, раскрывает цели и задачи исследования, описывает основные этапы работы над ВКР, содержит частично обоснование выводов и рекомендации по совершенствованию предмета исследования;* *5. Работа выполнена с соблюдением всех требований, предъявляемых к оформлению ВКР и оригинальности текста;* *6. Ответы на вопросы свидетельствуют об достаточной теоретической и практической подготовке выпускника к профессиональной деятельности*	
3	**УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**	*1. Выбранная тема работы раскрыта в неполном объеме.* *2. При подготовке работы были использованы ряд материалов по данной проблематике и частично достижения эмпирические материалы, собранные в ходе практики;* *3. Работа содержит анализ проблемы, объекта и предмета исследования, носит исследовательский характер с частично самостоятельными выводами и рекомендациями;* *4. Доклад обучающегося содержит частично актуальность темы работы, характеризует степень разработанности проблематики, раскрывает цели и задачи исследования, описывает основные этапы работы над ВКР, содержит частично обоснование выводов и рекомендации по совершенствованию предмета исследования;* *5. Работа выполнена с соблюдением всех требований, предъявляемых к*	*Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал базовый уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОПОП*

		оформлению ВКР и оригинальности текста; *6. Ответы на вопросы свидетельствуют об неполной теоретической и практической подготовке выпускника к профессиональной деятельности*	
2	**НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**	*1. Выбранная тема работы не раскрыта объеме.* *2. При подготовке работы не были использованы ряд материалов по данной проблематике и частично достижения эмпирические материалы, собранные в ходе практики;* *3. Работа не содержит анализ проблемы, объекта и предмета исследования, носит фрагментарный характер со слабо сформулированными и обоснованными выводами и рекомендациями;* *4. Доклад обучающегося не содержит актуальность темы работы, характеризует степень разработанности проблематики, раскрывает цели и задачи исследования, описывает основные этапы работы над ВКР, не содержит обоснование выводов и рекомендации по совершенствованию предмета исследования;* *5. Работа не выполнена с соблюдением всех требований, предъявляемых к оформлению ВКР и оригинальности текста;* *6. Ответы на вопросы свидетельствуют об недостаточной теоретической и практической подготовке выпускника к профессиональной деятельности*	***Компетенции не сформированы***

Критерии оценки ответов и выполнения заданий студентами в процессе государственного экзамена:

- уровень усвоения студентом материала;
- умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических заданий;
- полнота и правильность выполнения практического задания;

• обоснованность ответа, т.е. подтверждение фактами, серьёзными доводами, убедительным выводом;

• четкость, осознанность, логичность и культура ответа.

Чёткость - изложение материала ведётся в определенной последовательности: сначала самый главный, затем дополнительный, поясняющий материал.

Осознанность- тесно связана с чёткостью, хотя у неё имеются свои особенности:

• стремление приводить в процессе ответа не только те примеры, которые даны в учебной литературе и приводились преподавателем на занятиях, но и, взятые из других источников, пособий, наблюдений;

• умение совмещать рассматриваемые материалы с жизнью, окружающей действительностью и т.д.;

• стремление доказательно излагать сущность, пользуясь научной терминологией и символикой.

Логичность - определённая последовательность, в которой логически связаны все высказывания.

Ответы студенты должны иллюстрироваться конкретными примерами, прослеживать связи между теоретическими положениями и практическими данными, демонстрировать применение теоретических знаний к решению практического задания

Шкала оценивания государственного экзамена:

Цифровое выражение	**Словесное выражение**	**Критерии оценки**	**Уровень освоения компетенций**
5	**ОТЛИЧНО**	*1. Раскрытие и понимание темы, свободное владение теорией вопроса, четкость и логичность ответа.* *2. Грамотность и точность использования понятий.* *3. Умение выявлять закономерности, причинно-следственные связи.* *4. Свободное владение нормативно-правовой базой вопроса.* *5. Полностью правильно выполнено практическое задание. Аргументированность выводов.*	*Выпускник во время сдачи государственного экзамена продемонстрировал продвинутый уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОП*

4	**ХОРОШО**	*1. Раскрытие и понимание темы, владение теорией вопроса.* *2. Грамотность использования понятий.* *3. Умение выявлять закономерности, причинно-следственные связи.* *4. Точность использования нормативно-правовой базы вопроса.* *5. Задание выполнено полностью с не существенными ошибками. Аргументированность выводов частичная.*	*Выпускник во время сдачи государственного экзамена продемонстрировал повышенный уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОПОП*
3	**УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**	*1. Общее понимание смысла темы и теории вопроса.* *2. Слабое, неточное владение понятиями.* *3. Недостаточные умения к анализу закономерностей и выявлению причинно-следственных связей.* *4. Неточность использования нормативно-правовой базы вопроса.* *5. Задание выполнено не полностью, есть содержательные ошибки. Аргументированность выводов фрагментарная*	*Выпускник во время сдачи государственного экзамена продемонстрировал базовый уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОПОП*
2	**НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**	*1. Общее понимание смысла темы, отсутствие или фрагментарные знания по теории вопроса.* *2. Отсутствие или неточное владение понятиями.* *3. Отсутствие умений к анализу закономерностей и*	***Компетенциинесформированы***

		выявлению причинно-следственных связей. *4. Отсутствие или фрагментарные знания нормативно-правовой базы.* *5. Задание не выполнено.*	

На основании результатов государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы делается заключение об уровне освоения выпускником результатов образовательной программы и готовности к выполнению задач определенных типов профессиональной деятельности.

Приложение 1

Перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Совершенствование системы управления персоналом организации
2. Организация документационного обеспечения системы управления персоналоморганизации
3. Анализ и совершенствование маркетинга персонала организации
4. Формирование и/или совершенствование имиджа организации-работодателя нарынке труда
5. Совершенствование системы организации труда персонала
6. Совершенствование системы охраны труда в организации
7. Разработка профессиональной модели менеджера по управлению персоналом
8. Совершенствование процесса найма персонала
9. Организация процесса подбора и расстановки персонала
10. Совершенствование процесса отбора персонала
11. Проектирование технологий профессионального отбора персонала с учетом психофизиологических особенностей и потенциальных способностей кандидата
12. Совершенствование системы оценки персонала при найме
13. Совершенствование оценки персонала на основе методики «360º»
14. Совершенствование процесса деловой оценки персонала
15. Разработка проекта Ассессмент-центра в организации
16. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала
17. Планирование и организация процесса высвобождения персонала
18. Разработка проекта по использованию методов аутплейсмента в управленииперсоналом
19. Управление процессом социально-психологической адаптации персонала в организации
20. Разработка программы закрепления молодых специалистов в организации
21. Организация профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации личности в коллективе
22. Формирование модели дистанционного обучения персонала в организации
23. Организация системы развития персонала
24. Управление процессом обучения персонала
25. Организация внутрифирменного обучения персонала организации
26. Совершенствование системы бизнес-обучения персонала организации
27. Организация обучения персонала промышленного предприятия
28. Разработка проекта организации системы дистанционного обучения персонала
29. Разработка проекта «корпоративного университета» для обучения персоналаорганизации
30. Управление деловой карьерой персонала
31. Формирование кадрового резерва для замещения руководящих должностей ворганизации
32. Организация процесса развития персонала организации на основе

технологии коучинга

33. Формирование инновационной восприимчивости персонала организации
34. Совершенствование системы оплаты труда персонала
35. Организация системы оплаты труда персонала организации с учетом квалификационных факторов
36. Управление мотивацией работников организации на основе ключевых показателей эффективности
37. Совершенствование системы мотивирования персонала фирмы
38. Управление процессом нематериального мотивирования персонала в организации
39. Совершенствование системы материального стимулирования в организации
40. Формирование организационной культуры в системе управления персоналом
41. Разработка системы профилактики конфликтов в организации
42. Совершенствование процесса управления конфликтами в организации
43. Разработка проекта предупреждения межличностных конфликтов в организации
44. Разработка проекта оценки и повышения уровня лояльности персонала
45. Совершенствование коммуникационных процессов в организации
46. Разработка программы диагностики и профилактики профессионального выгорания сотрудников предприятия
47. Совершенствование системы льгот и компенсаций в организации
48. Формирование системы оплаты труда по результатам деятельности персоналаорганизации
49. Разработка моделей должностных компетенций в управлении персоналом организации
50. Управление переподготовкой и повышением квалификации руководителей
51. Совершенствование деятельности службы управления персоналом организации
52. Совершенствование кадровой работы в организации
53. Организация контроллинга персонала фирмы
54. Управление сопротивлением персонала изменениям
55. Совершенствование процесса регламентации труда управленческого/производственного персонала
56. Обеспечение процесса кадрового планирования в организации
57. Организация процесса прогнозирования потребности в персонале организации
58. Анализ содержания труда персонала определенных категорий и его использование в кадровом планировании
59. Организация процесса планирования потребности в персонале организации
60. Управление процессом нормирования труда персонала организации
61. Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации
62. Планирование и реализация мероприятий НОТ на предприятии
63. Оптимизация численности персонала организации

64. Разработка/совершенствование организационной структуры службы управления персоналом на предприятии
65. Оптимизация системы управление персоналом на основе аутсорсинга
66. Организация внутреннего аудита труда персонала на предприятии
67. Обеспечение социально-профессионального перемещения персонала как фактора стабилизации трудового коллектива
68. Организация и реализация трудовых соревнований работников
69. Оценка кадрового потенциала предприятия и его совершенствование
70. Перепроектирование системы управления персоналом в связи с ребрендингом компании
71. Применение информационных технологий в кадровой политике предприятия
72. Проектирование системы управления персоналом с учетом целей социального развития организации
73. Формирование системы безопасности труда в организации
74. Обеспечение процесса командообразования в организации
75. Разработка автоматизированной системы деловой оценки персонала
76. Совершенствование социальной политики организации
77. Совершенствование организации рабочих мест персонала организации
78. Разработка программы трудовой адаптации персонала в организации
79. Организация режима и дисциплины труда в организации
80. Разработка программы повышения производительности труда персонала на предприятии
81. Управление стрессами в организации
82. Организация процесса релаксации и поддержки здоровья персонала организации
83. Реинжиниринг системы управления персоналом организации
84. Совершенствование процесса взаимодействия кадровой службы с другими подразделениями организации
85. Обеспечение соблюдения требований эргономики и эстетики труда
86. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров
87. Управление формированием групповых и межличностных взаимоотношений в трудовом коллективе
88. Совершенствование системы управления организацией посредством аудита персонала.
89. Аудит рабочих мест и найма работников.
90. Аудит увольнений как оценка уровня устойчивости коллектива.
91. Аудит вознаграждений как сегмент комплексной проверки эффективности стимулирования труда.
92. Аудит условий труда, безопасности и здоровья
93. Аудит работы служб управления персоналом
94. Анализ и планирование затрат на персонал
95. Контроллинг персонала и пути повышения его эффективности
96. Формирование системы контроллинга в организации

Приложение 2

Перечень вопросов открытого типа (теоретические вопросы) к государственному экзамену

1. Современные базовые концепции управления персоналом.
2. Работоспособность: понятие, фазы, динамика. Факторы, влияющие на работоспособность. Психофизиологическая специфика физического и умственного труда.
3. Классификация профессий. Понятие профессионально важных признаков. Структура профессиограммы. Психограмма как составная часть профессиограммы.
4. Служба управления персоналом в современной организации: значение, функции, структура.
5. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом.
6. Профилактика организационного стресса в организации. Синдром хронической усталости, профессиональное выгорание и «профессиональная деформация личности в деятельности менеджера, способы их профилактики и преодоления.
7. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»: основные обобщенные трудовые функции менеджера по персоналу.
8. Деловая оценка персонала: понятие, цели, принципы, подходы. Направления использования результатов деловой оценки персонала.
9. Ресурсное обеспечение системы управления персоналом: кадровое, документационное, методическое и нормативно-правовое.
10. Организация и проведение процедуры аттестации персонала.
11. Кадровая политика организации: понятие, типы, факторы формирования, этапыпостроения.
12. Функциональное обеспечение системы управления персоналом
13. Кадровая технология «Анализ работы»: сущность, понятие, процедура проведения.
14. Кадровый аудит: понятие, цели, классификация. Уровни кадрового аудита.
15. Особенности проведения аудита кадрового потенциала.
16. Аудит найма: характеристика ключевых аспектов.
17. Аудит увольнений персонала: основные направления и комплексные задачи проверки.
18. Контроллинг в системе управления персоналом: цель, задачи, виды.
19. Планирование как функция управления персоналом: сущность, цели, задачи.Содержание уровней кадрового планирования.
20. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала: процедуры и методы
21. Организационная культура: понятие, виды, принципы и этапы формирования.
22. Диагностика и управление организационной культурой в компании.
23. Сущность и содержание маркетинга персонала: цели, задачи, функции, методы.
24. Мотивирование и стимулирование персонала в организации. Особенности мотивации различных групп и категорий персонала.
25. Организационный конфликт: понятие, структура, причины, методы разрешения.

26. Стратегии развития управления персоналом в организации: основные подходы.

27. Адаптация персонала в организации: понятие, виды, этапы. Особенности адаптации различных категорий персонала

28. Digital-HR: понятие и реализация в системе управления персоналом.

29. Принципы и методы управления персоналом

30. Трудовой потенциал персонала: понятие, система показателей количественной и качественной оценки. Стратегическое управление трудовым потенциалом.

31. Краудсорсинг в системе управления персоналом: сущность, понятие, специфика.

32. Социально-трудовые отношения как объект управления. Роль профсоюзов вформировании и развитии социально-трудовых отношений

33. Формирование кадрового резерва как составная часть управления деловой карьерой.

34. Фрилансинг: понятие, сущность, специфика.

35. Обучение и развитие персонала: цели, программы, методы. Оценка эффективностипрофессионального обучения.

36. Групповая динамика в организации. Закономерности развития трудового коллектива.

37. Команда: понятие, методы и этапы командообразования. Отличительные особенности команды и трудового коллектива.

38. Коучинг в управлении персоналом. Особенности командного коучинга.

39. Лояльность персонала: понятие, методы оценки и управления.

40. Система управления персоналом: понятие, назначение, основные элементы.

41. Организация и проведение кадровой технологии «Assesment».

42. Права и обязанности предпринимателей в отношении с наемными работниками согласно Трудовому кодексу. Льготы для предпринимателей, создающие рабочие места для лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.

43. Сущность нормирования труда. Анализ затрат рабочего времени персонала.

44. Трудовой договор: содержание, порядок заключения и изменения, порядок прекращения.

45. Социально-психологический климат трудового коллектива. Моббинг, боссинг и буллинг персонала.

46. Бюджетирование персонала: понятие, принципы, достоинства и недостатки.

47. Характеристика методов бюджетирования персонала.

48. Технология разработки бюджета расходов на персонал в организации.

49. Бюджетирование затрат на персонал.

50. Коллективные договоры и соглашения Порядок реализации коллективного договора и контроль за его действием. Ответственность за нарушение обязательств по коллективному договору.

51. Единая тарифная сетка. Особенности организации оплаты труда работников бюджетныхорганизаций.

52. Планирование численности персонала организации. Выбор источников и

путейпокрытия потребности в персонале

53. Этапы маркетинговой деятельности в области персонала организации

54. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: понятие, функции, методы. Основные черты инновационной парадигмы управление персоналом

55. Кадровая технология «резерв кадров»: процедуры, методы.

56. Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации: задачи, функции и структура.

57. Сущность и методы кадровой технологии «Аутплейсмент персонала»

58. Административные методы управления персоналом

59. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.

60. Разработка и реализация корпоративной социальной политики.

61. Информационные системы и базы данных по ведению учета и движению персонала.

62. Анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности).

63. МОТ: функции и механизм работы. Краткая характеристика основных конвенций и рекомендаций МОТ. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах всфере труда

64. Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций

65. Технологии материальной мотивации в управлении персоналом (грейдирование, KPI)

66. Методы нормирования труда персонала.

67. Организация труда персонала. Понятие трудового процесса и методы его изучения.Основные показатели трудовой активности персонала.

68. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.

69. Основные нормативные акты в области охраны труда.

70. Организация оплаты труда персонала: формы, системы.

71. Документационное обеспечение работы с персоналом. Предоставление документов в государственные органы.

72. Прием на работу персонала: порядок и документационное оформление

73. Дисциплинарное взыскание: виды, сроки применения, условия снятия, документационное сопровождение.

74. Формирование и ведение личных дел сотрудников организации

75. Порядок предоставления и оформления отпуска работнику

76. Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности

77. Оптимизация затрат на персонал

78. Эффективность управления персоналом: понятие, компоненты, виды, система показателей, принципы оценки

Приложение 3

Перечень заданий комбинированного типа (практические задания) для государственного экзамена

1. Подготовка дел к сдаче в архив осуществляется в несколько этапов, установите правильную последовательность.
2. Ниже перечислены сведения о работнике, включенные в личную карточку Т-2 и Общероссийские классификаторы, используемые для кодирования этих сведений. Установите соответствие между ними, из какого классификатора берутся коды для указанных ниже сведений.
3.Найдите ошибки, допущенные при заполнении трудовой книжки
4. Найдите ошибки в составлении и оформлении в представленном ниже фрагменте номенклатуры дел отдела кадров.
5. В соответствии с описанной ситуацией опишите, кто должен расследовать и учитывать этот несчастный случай.
6. С учетом представленных данных необходимо определить, на каком предприятии работа по профилактике травматизма организована лучше.
7. С учетом представленных данных необходимо оценить производственный риск на предприятии.
8. Определите вид ответственности за нарушения по охране труда.
9. Определите коэффициенты текучести кадров, оборота кадров, приёма кадров, выбытия по представленным данным.
10. По представленным фотографиям ответьте на следующие вопросы. 1.Насколько универсальны внешние эмоциональные проявления людей? 2.Каковы наиболее информативные внешние признаки эмоций? 3. Какую эмоцию испытывает человек на фотографии, и основываясь на какие внешние признаки Вы делаете свой вывод?
11. С учетом представленный информации ответьте на следующие вопросы: Является ли приведенная ситуация конфликтом? Аргументируйте. Какие в этой ситуации существуют факторы провоцирующие конфликт? Какой Вы можете дать прогноз развития ситуации?
12. Что такое уровень субъективного контроля и как он может проявляться в деятельности работника? Представьте интерпретацию приведенных сырых диагностических данных и охарактеризуйте уровень субъективного контроля испытуемого.
13. С учетом представленной ситуации охарактеризуйте AssessmentCenter при проведении отбора персонала.
14. Перед Вами результаты психологической диагностики, проведенной с помощью стандартного многофакторного личностного опросника Кеттелла. Что исследует опросник, и в каких целях он может использоваться? Представьте интерпретацию приведенных сырых диагностических данных описав характер испытуемого.

15. Вы являетесь руководителем подразделения. По результатам проведенного анализа оргкультуры выяснилось, что она принадлежит к … типу. Ваша задача – вывести ее на …. тип оргкультуры. Ваши действия?
16. Соотнесите правильно методы управления инновационным потенциалом персонала и их характерные черты.
17. Какие из перечисленных признаков присущи команде, а какие рабочей группе, аргументируйте.
18. С учетом предоставленных данных необходимо определить запроектированный по плану в отчетном году рост уровня производительности труда работников; процент выполнения плана по уровню производительности труда в отчетном году; фактический рост производительности труда по сравнению с предыдущим годом.
19. Рабочим производственного предприятия за отчетный месяц начислена заработная плата в следующих размерах, тыс. руб. Необходимо определить: размеры часового, дневного и полного (месячного) фондов заработной платы.
20. Определите экономическую эффективность введения должности специалиста по найму.
21. На основании анализа фонда заработной платы оцените, насколько выросли или сократились расходы на оплату труда, и как это влияет на финансовое состояние предприятия и предложите меры исправления ситуации, если это необходимо.
22. Охарактеризуйте представленный в виде схемы процесс разработки кадровой стратегии, укажите ее плюсы и минусы.
23. Достижению цели и выполнению задач в области управления персоналом содействуют показатели эффективности (результативности) и их целевые значения. Отметьте периодичность контроля следующих целевых значений показателей эффективности (результативности).
24. В организации отсутствует квалификационная характеристика начальника …. отдела. Это препятствует правильному отбору кандидата на эту должность. Необходимо разработать квалификационную характеристику должности.
25. На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность административно-управленческого персонала, используя метод Розенкранца.
26. Проанализировать особенности применения заемного труда и сформулировать преимущества и недостатки для следующих субъектов.
27. Эффективность деятельности организации-аутсорсера можно оценить по критериям выбора поставщика. Дайте характеристику оценки организации-аутсорсера по следующим критериям.
28. Будущий менеджер по персоналу заканчивает высшее учебное заведение по направлению подготовки «Управление персоналом». Перед ним встает

вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь. Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера по персоналу после окончания высшего учебного заведения.
29. Изучите показатели удовлетворенности трудом работников в описанной организации. Предложите программу мероприятий для повышения удовлетворенности трудом.
30. Проанализируйте представленные результаты исследования в группе адаптирующихся сотрудников и сформулируйте возможные рекомендации.