

**Смоленский институт экономики – филиал
частного образовательного учреждения
высшего образования
«Санкт-Петербургский университет технологий управления и
экономики»**

СОГЛАСОВАНО

Директор Смоленского института экономики
– филиала ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский
университет технологий управления и

экономики»




О.И. Капустина
«29» 06 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский
университет технологий управления и
экономики»




О.Г. Сметшко
«29» 06 2017 г.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки:	38.03.02 «Менеджмент»
Направленность (профиль) ОП ВО:	«Управление персоналом»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Тип ОП ВО:	Прикладной бакалавриат
Форма обучения	заочная

**Смоленск
2017**

1. Общие положения

2. Целью государственной итоговой аттестации является установление соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы высшего образования, разработанной в Смоленском институте экономики – филиале негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет управления и экономики» соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) и оценки уровня подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

3. Структура государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Управление персоналом» проводится в форме:

- защита выпускной квалификационной работы (ВКР)

4. Выпускная квалификационная работа

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы направлена на проверку сформированности у выпускников следующих компетенций:

Индекс компетенции	Содержание компетенции
ОК-5	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ОК-6	умением логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь
ПК-2	способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования
ПК-3	готовностью к разработке процедур и методов контроля
ПК-4	способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач
ПК-5	способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
ПК-6	владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций
ПК-7	способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций
ПК-8	способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений
ПК-9	способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
ПК-10	способностью участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию
ПК-13	способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию
ПК-14	владеть современными технологиями управления персоналом
ПК-15	готовностью участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента
ПК-16	способностью учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации
ПК-17	готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям

ПК-18	владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций
ПК-19	способностью планировать операционную (производственную) деятельность организаций
ПК-20	владеть методами управления проектами и готовностью к их реализации с использованием современного программного обеспечения
ПК-21	готовностью участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций
ПК-22	знанием современных концепций организации операционной деятельности и готовностью к их применению
ПК-23	знанием современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности
ПК-24	способностью решать управленческие задачи, связанные с операциями на мировых рынках в условиях глобализации
ПК-25	знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде
ПК-26	способностью к экономическому образу мышления
ПК-27	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления
ПК-28	пониманием основных мотивов и механизмов принятия решений органами государственного регулирования
ПК-29	способностью анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса
ПК-30	знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли
ПК-31	умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели
ПК-32	способностью выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления
ПК-33	владеть средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления
ПК-34	владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
ПК-35	умением моделировать бизнес-процессы и знакомством с методами реорганизации бизнес-процессов
ПК-36	умением использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте
ПК-41	способностью оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения затрат; иметь навыки калькулирования и анализа себестоимости продукции и способностью принимать обоснованные управленческие решения на основе данных управленческого учета
ПК-42	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений
ПК-43	способностью проводить оценку инвестиционных проектов при различных

	условиях инвестирования и финансирования
ПК-44	способностью обосновывать решения в сфере управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования
ПК-45	владеть техниками финансового планирования и прогнозирования
ПК-46	пониманием роли финансовых рынков и институтов, способностью к анализу различных финансовых инструментов
ПК-47	способностью проводить анализ операционной деятельности организации и использовать его результаты для подготовки управленческих решений
ПК-48	умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею
ПК-49	способностью разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)
ПК-50	способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности
ПКВ-1	способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии работы с персоналом, творчески используя передовой опыт российских и зарубежных компаний
ПКВ-2	способен и готов участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации
ПКВ-3	способен и готов оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
ПКВ-4	умеет применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
ПКВ-5	кадровое делопроизводство и организацию архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, основы кадровой статистики
ПКВ-6	способен использовать современные прогрессивные технологии документационного обеспечения управления, направленные на разработку и внедрение нормативных и методических документов по совершенствованию управления персоналом
ПКВ-7	владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами
ПКВ-8	способен обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

4.1. Соотнесение этапов, определяющих процесс подготовки и защиты выпускной квалификационной работы с совокупным ожидаемым результатом освоения ОП ВО

Основные этапы, определяющие процесс подготовки и защиты выпускной квалификационной работы:

1. Выбор темы выпускной квалификационной работы (ВКР) из перечня рекомендованных тем выпускных квалификационных работ по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление персоналом» в соответствии с собственными научными интересами или желаемым направлением будущей профессиональной деятельности. Составление плана выпускной квалификационной работы.

2. Обоснование актуальности выполнения выпускной квалификационной работы на данную тему на основе анализа имеющегося в теории и практике управления отечественного и зарубежного опыта решения подобных задач.
3. Определение объекта, предмета исследования, постановка цели и задач выпускной квалификационной работы.
4. Изучение и анализ научной и справочной литературы, периодических изданий, интернет-сайтов, нормативных и статистических материалов по выбранной тематике.
5. Выбор научных методов исследования, применяемых в ходе подготовки выпускной квалификационной работы.
6. Анализ деятельности организации, на примере которой выполняется ВКР, в целом, а также подробный анализ исследуемой проблемы с учетом специфики данного учреждения, организации, предприятия.
7. Анализ организационной структуры исследуемого предприятия, количественных и качественных характеристик персонала организации с целью выработки рекомендаций по эффективному решению имеющихся проблем.
8. Разработка плана мероприятий для решения проблемы, направленного на повышение эффективности использования персонала организации в деятельности исследуемого учреждения, организации, предприятия.
9. Описание сущности предлагаемых управленческих решений, приведение доказательств в их пользу, анализ сильных и слабых сторон.
10. Выявление возможных рисков при реализации предложенных мероприятий, их оценка.
11. Экономическое обоснование эффективности реализации предложенного плана мероприятий.
12. Обобщение результатов выпускной квалификационной работы.
13. Оформление ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями.
14. Представление окончательного варианта ВКР на проверку в системе «Антиплагиат», научному руководителю и заведующему кафедрой.
15. Подготовка презентации к защите ВКР.
16. Защита ВКР.

Коды	Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат по завершении обучения по ОП ВО	Совокупность заданий, составляющих содержание выпускной квалификационной работы студента-выпускника вуза по ОП															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ОК	ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ																
ОК-5	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения	+	+														+
ОК-6	умением логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь	+	+										+	+			+
ПК	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ																
ПК-2	способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования	+	+	+													
ПК-3	готовностью к разработке процедур и методов контроля	+	+	+													
ПК-4	способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач		+	+	+												
ПК-5	способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды			+	+								+				

Коды	Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат по завершении обучения по ОП ВО	Совокупность заданий, составляющих содержание выпускной квалификационной работы студента-выпускника вуза по ОП															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ПК-6	владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций				+												
ПК-7	способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций				+	+											
ПК-8	способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений			+		+	+										
ПК-9	способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений				+	+	+										
ПК-10	способностью участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию					+	+										
ПК-13	способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию					+	+										
ПК-14	владеть современными технологиями управления персоналом					+	+										
ПК-15	готовностью участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента					+	+										
ПК-16	способностью учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации					+	+										

Коды	Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат по завершении обучения по ОП ВО	Совокупность заданий, составляющих содержание выпускной квалификационной работы студента-выпускника вуза по ОП															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ПК-17	готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям						+										
ПК-18	владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций							+									
ПК-19	способностью планировать операционную (производственную) деятельность организаций							+									
ПК-20	владеть методами управления проектами и готовностью к их реализации с использованием современного программного обеспечения							+									
ПК-21	готовностью участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций							+									
ПК-22	знанием современных концепций организации операционной деятельности и готовностью к их применению							+									
ПК-23	знанием современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности							+									
ПК-24	способностью решать управленческие задачи, связанные с операциями на мировых рынках в условиях глобализации							+									
ПК-25	знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде							+									
ПК-26	способностью к экономическому образу мышления								+								

Коды	Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат по завершении обучения по ОП ВО	Совокупность заданий, составляющих содержание выпускной квалификационной работы студента-выпускника вуза по ОП															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ПК-27	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления								+								
ПК-28	пониманием основных мотивов и механизмов принятия решений органами государственного регулирования								+								
ПК-29	способностью анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса								+								
ПК-30	знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли								+								
ПК-31	умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели								+								
ПК-32	способностью выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления								+								
ПК-33	владеть средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления									+							

Коды	Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат по завершении обучения по ОП ВО	Совокупность заданий, составляющих содержание выпускной квалификационной работы студента-выпускника вуза по ОП															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ПК-34	владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы									+						+	
ПК 35	умением моделировать бизнес-процессы и знакомством с методами реорганизации бизнес-процессов									+							
ПК-36	умением использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте									+							
ПК-41	способностью оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения затрат; иметь навыки калькулирования и анализа себестоимости продукции и способностью принимать обоснованные управленческие решения на основе данных управленческого учета									+							
ПК-42	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений										+						
ПК-43	способностью проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования										+						
ПК-44	способностью обосновывать решения в сфере управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования											+					

Коды	Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат по завершении обучения по ОП ВО	Совокупность заданий, составляющих содержание выпускной квалификационной работы студента-выпускника вуза по ОП															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ПК-45	владеть техниками финансового планирования и прогнозирования											+					
ПК-46	пониманием роли финансовых рынков и институтов, способностью к анализу различных финансовых инструментов											+					
ПК-47	способностью проводить анализ операционной деятельности организации и использовать его результаты для подготовки управленческих решений											+					
ПК-48	умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею											+					
ПК-49	способностью разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)											+					
ПК-50	способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности											+					
ПКВ	ПРОФИЛЬНЫЕ ВУЗОВСКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ																
ПКВ-1	способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии работы с персоналом, творчески используя передовой опыт российских и зарубежных компаний	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Коды	Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат по завершении обучения по ОП ВО	Совокупность заданий, составляющих содержание выпускной квалификационной работы студента-выпускника вуза по ОП															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ПКВ-2	способен и готов участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ПКВ-3	способен и готов оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ПКВ-4	умеет применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива																
ПКВ-5	кадровое делопроизводство и организацию архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, основы кадровой статистики																
ПКВ-6	способен использовать современные прогрессивные технологии документационного обеспечения управления, направленные на разработку и внедрение нормативных и методических документов по совершенствованию управления персоналом																
ПКВ-7	владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами																
ПКВ-8	способен обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания																

3.3.Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

Совершенствование организации труда работников предприятия (на примере конкретной организации).

1. Совершенствование системы мотивации персонала предприятия (на примере конкретной организации).
2. Совершенствование службы управления персоналом предприятия (на примере конкретной организации).
3. Пути повышения эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии (на примере конкретной организации).
4. Резервы роста (пути повышения) производительности труда предприятия (на примере конкретной организации).
5. Управление трудовыми ресурсами (на примере конкретной организации).
6. Система методов разработки управленческих решений и её совершенствование (на примере конкретной организации).
7. Анализ системы поддержки принятия управленческих решений и её совершенствование (на примере конкретной организации).
8. Кадровый потенциал предприятия и основные направления его развития (на примере конкретной организации).
9. Повышение качества и эффективности управления предприятием (на примере конкретной организации).
10. Диагностика проблемных ситуаций в деятельности организации и методы их устранения (на примере конкретной организации).
11. Исследование систем управления: выбор и обоснование путей совершенствования (на примере конкретной организации).
12. Эффективность менеджмента на предприятии и пути его совершенствования (на примере конкретной организации).
13. Внутриорганизационное поведение как фактор инновационного развития компании (на примере конкретной организации).
14. Оптимизация организационной структуры системы менеджмента предприятия (на примере конкретной организации).
15. Организация и совершенствование управления процессами обслуживания клиентов (покупателей) (на примере конкретной организации).
16. Оптимизация системы управления организационным поведением в компании (на примере конкретной организации).
17. Разработка (совершенствование) стратегии развития организации (на примере конкретной организации)
18. Формирование и реализация системы корпоративного управления в организации (на примере конкретной организации)
19. Совершенствование системы управления организацией (на примере конкретной организации)
20. Построение эффективной системы управления организацией (на примере конкретной организации)
21. Формирование и развитие системы мотивации персонала организации (на примере конкретной организации).
22. Влияние системы материального стимулирования на эффективность труда персонала торговой организации.
23. Использование современных технологий управления персоналом для усиления конкурентоспособности организации.
24. Кадровый менеджмент на различных этапах развития деятельности торговой организации.
25. Разработка кадровой политики торговой организации.

26. Повышение конкурентных преимуществ организации (предприятия) за счет улучшения использования кадрового потенциала.
27. Повышение результативности организации на основе стимулирования труда работников.
28. Повышение эффективности управления системой (процессами) мотивации персонала торговой организации.
29. Управление системой (процессами) мотивации персонала в торговой организации.
30. Проектирование оптимальной системы материального стимулирования труда (на примере конкретной организации)
31. Система стимулирования мотивации труда в сетях розничной торговли.
32. Система стимулирования труда работников (на примере конкретной организации)
33. Совершенствование организации труда (на примере конкретной организации).
34. Совершенствование системы управления персоналом (на примере конкретной организации).
35. Современные технологии управления персоналом (на примере конкретной организации).
36. Управление персональным развитием и деловой карьерой персонала организации.
37. Управление профессиональной ориентацией и адаптацией персонала торговой организации.
38. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами организации (предприятия).
39. Формирование системы управления персоналом организации (предприятия).
40. Проектирование организационной структуры службы управления персоналом организации (предприятия).
41. Совершенствование системы найма и отбора персонала в организацию.
42. Современные технологии управления персоналом организации.
43. Деловая оценка персонала организации.
44. Повышение эффективности использования человеческих ресурсов организации (предприятия).
45. Совершенствование системы оценки и аттестации руководящих кадров организации (предприятия).
46. Построение системы управления персоналом организации.
47. Разработка стратегии управления персоналом организации.
48. Современные технологии найма и отбора персонала в организацию.
49. Разработка программы адаптации персонала в организации.
50. Развитие и обучение персонала организации.
51. Управление карьерой, формирование кадрового резерва организации.
52. Технология развития персонала как подход к повышению эффективности деятельности организации.
53. Совершенствование кадровой политики предприятия.
54. Использование анализа работы персонала для оптимизации структуры управления персоналом.
55. Совершенствование информационных технологий в управления персоналом (на примере конкретной организации).
56. Оценка эффективности управления персоналом (на примере конкретной организации).
57. Совершенствование организационно-административных методов управления персоналом (на примере конкретной организации).
58. Совершенствование информационных коммуникаций в системе управления персоналом (на примере конкретной организации)
59. Совершенствование инновационной деятельности персонала (на примере конкретной организации).

60. Особенности организационных форм инновационной деятельности персонала (на примере конкретной организации).
61. Оптимизация управленческих коммуникаций в организации (на примере конкретной организации).
62. Организация повышения квалификации и переподготовки персонала в организации (на примере конкретной организации)
63. Экономические методы управления человеческими ресурсами и их использование для повышения эффективности предприятия (на примере конкретной организации).
64. Основные механизмы повышения эффективности управления человеческими ресурсами (на примере конкретной организации).
65. Социально-психологические аспекты управления персоналом организации.
66. Управление конфликтами в организации.
67. Совершенствование системы оценки персонала.
68. Система мотивации персонала как инструмент реализации стратегии предприятия.
69. Оценка эффективности деятельности HR подразделения организации.
70. Компетенции персонала как объект управления в организации.
71. Кадровый потенциал предприятия (организации) и основные направления его совершенствования.
72. Формирование HR-бренда компании.
73. Коучинг как элемент управления персоналом организации.
74. Компетентностный подход как основа построения системы управления персоналом в организации.
75. Применение методов психодиагностики в работе службы управления персоналом организации.
76. Применение методов таим-менеджмента в работе службы управления персоналом организации.
77. Кадровый аудит в организации.
78. Формирование и развитие организационной культуры в организации.
79. Маркетинг персонала: разработка и внедрение современных технологий.
80. Управление социальными процессами в организации.
81. Разработка системы обучения персонала в организации.
82. Роль руководителя в системе управления персоналом (на примере конкретной организации).
83. Повышение эффективности использования рабочего времени руководителя организации (на примере конкретной организации).
84. Управление индивидуальной карьерой работника системы управления организации (на примере конкретной организации).
85. Адаптация зарубежного опыта управления персоналом к условиям рыночной экономики России (на примере конкретной организации).
86. Методы формирования управленческих команд в организации (на примере конкретной организации).
87. Проблемы применения теорий мотивации персонала в практике управления российскими предприятиями (на примере конкретной организации).

3.4.Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для выполнения и защиты выпускной квалификационной работы

а) основная литература

1. Зайцев, Г. Г..Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавриата : рекомендовано методсоветом по направлению/ Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. - М.: Академия, 2014. - 304 с. - (Высшее профессиональное образова-

- ние: Экономика и управление). - (Бакалавриат). - Библиогр.: с. 291. - Словарь терминов: с. 280.. - ISBN 978-5-4468-0306-4.
2. Кафидов, В. В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для бакалавриата : рекомендовано методсоветом по направлению/ В. В. Кафидов. - СПб.: Питер, 2013. - 2088 с.: ил. - (Учебное пособие). - Загл. обл.: Формирование и развитие концепции. - Загл. обл.: Организация системы управления человеческими ресурсами. - Загл. обл.: Подбор и аттестация персонала. - Библиогр.: с. 201. - ISBN 978-5-496-00414-5.
 3. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие для вузов: рекомендовано Мин. образования/ А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп.. - М.: Инфра-М, 2011. - 378 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 370. - Глоссарий: с. 363.. - ISBN 978-5-16-004576-4.
 4. Пономарева, Е. В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: электронный курс: рекомендовано методсоветом ВУЗа/ Е. В. Пономарева; С.-Петерб. ун-т упр. и экон.. - Электрон. текстовые дан.. - СПб.: Изд-во СПбУУиЭ, 2012.
 5. Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. — М. : Дашков и К°, 2012 г. — 340 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-394-01299-0.
 6. Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебник для вузов/ В. Р. Веснин. - Электрон. текстовые дан.. - М.: КноРус, 2010. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM): цв., зв.. - (Электронный учебник): Электронный учебник: Презентации (анимация, звук): Подробные тренировочные тесты: Контрольные тесты: Словарь терминов: Персоналии. - Загл. с этикетки диска. - ISBN 978-5-406-00486-9 (в кор.):

б) дополнительная литература

1. Асмолова, М. Л. Деловые комплименты: управление людьми при внедрении инноваций: учебное пособие для вузов/ М. Л. Асмолова; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. сл.. - М.: РИОР, 2012. - 155 с. - Библиогр.: с. 147. - Список интернет-источников: с. 148.
2. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие для вузов/ М. И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 192 с.
3. Василенко, С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом: научное издание/ С. В. Василенко. - М.: Дашков и К, 2009. - 136 с.
4. Лихацкий, В. И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: Электронное учебно-методическое пособие/ В. И. Лихацкий; С.-Петерб. акад. упр. и экон.. - Электрон. текстовые дан.. - СПб.: Изд-во СПбАУЭ, 2006.
5. Методические рекомендации по разработке и защите выпускной квалификационной работы по направлению 38.03.02 «Менеджмент».
6. Положение о контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» от 01.08.13.
7. Действующее законодательство РФ по исследуемой тематике ВКР.
8. Широкова Г.В. Управление изменениями в российских компаниях: учебник для вузов/ Г.В.Широкова, СПбГУ, - 2-е изд. СПбГУ: Высшая школа СПбГУ, 2008 – 480 с.
9. Туккель И.Л., Сурина А.В., Культин Н.Б. Управление инновационными проектами: учебник. – СПб.: БХВ-Петербург, 2011. - 416 с.
10. Управление изменениями: Хрестоматия / Пер. с англ.; Высшая школа менеджмента СПб ГУ. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2009 – 496 с.

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Информационно-образовательный портал СПБУУЭ – <http://e.spbame.ru/>
2. Электронная библиотека СПБУУЭ – <http://library.ime.ru/>
3. Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: www.consultant.ru.
4. Официальный сайт Правительства Российской Федерации. URL:www.government.ru.
5. Российская государственная библиотека. – Режим доступа: www.rsl.ru
6. Российская национальная библиотека. – Режим доступа: www.nlr.ru
7. Государственная публичная научно-техническая библиотека (ГПНТБ) России. – Режим доступа: www.gpntb.ru

Структура и порядок выполнения выпускной квалификационной работы определяются требованиями к выпускной квалификационной работе по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Управление персоналом», которые могут быть оформлены в виде методических указаний и/или электронного издания.

Порядок проведения защиты выпускной квалификационной работы определяется «Положением о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры».

4. Фонд оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации

Результаты каждого государственного аттестационного испытания определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Для оценки каждого государственного аттестационного испытания при проведении государственной итоговой аттестации используется разработанный университетом фонд оценочных средств, который представляет собой совокупность оценочных и диагностических средств и методических материалов, предназначенных для установления в ходе аттестационных испытаний выпускников, факта соответствия (или несоответствия) уровня их подготовки требованиям соответствующего ФГОС (Приложение).

Разработчики:

Кафедра «Управление персоналом» (место работы)	Зав. кафедрой (занимаемая должность)	Снисаренко С.О. (инициалы, фамилия)
_____	_____	_____
(место работы)	(занимаемая должность)	(инициалы, фамилия)

1.