

**Смоленский институт экономики -
филиал частного образовательного учреждения
высшего образования
«Санкт-Петербургский академический университет»**

СОГЛАСОВАНО

Директор Смоленского института
экономики – филиала ЧОУ ВО «Санкт-
Петербургский академический
университет»

 О.И. Капустина
21.06.2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский
академический университет»


 О.Г. Смешко
21.06.2016 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	очная, заочная

Смоленский институт экономики – филиал частного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский академический университет» переименован в Смоленский институт экономики – филиал частного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики» решением единственного учредителя от 30.06.2016г. № 4/6/2016

г. СМОЛЕНСК
2016 г.

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



УТВЕРЖДАЮ
Директор института

О.И. Капустина

_____ 2017 г.

**ЛИСТ ОБНОВЛЕНИЙ ПРОГРАММЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**


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

**Смоленск
2017**


ОБСУЖДЕНО

на заседании кафедры Управление и туризм

«20» 09 2017 г., протокол № 2

Зав. кафедрой  / Свистунова И.Н.

СОГЛАСОВАНО

Начальник УМО  / Т.П. Толмачева

В соответствии с «Положением об образовательной программе высшего образования (уровень высшего образования – бакалавриат) в Программу государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленность «Управление персоналом» вносятся следующие изменения:

п.3.2 «Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ» изложить в следующей редакции:

1. Совершенствование организации труда работников предприятия (на примере конкретной организации).
2. Совершенствование системы мотивации персонала предприятия (на примере конкретной организации).
3. Совершенствование службы управления персоналом предприятия (на примере конкретной организации).
4. Пути повышения эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии (на примере конкретной организации).
5. Анализ и оценка личности менеджера на основе социологических исследований.
6. Резервы роста (пути повышения) производительности труда предприятия (на примере конкретной организации).
7. Управление трудовыми ресурсами (на примере конкретной организации).
8. Влияние мотивации персонала на повышение эффективности управления персоналом.
9. Формирование и развитие системы мотивации персонала организации (на примере конкретной организации).
10. Влияние системы материального стимулирования на эффективность труда персонала торговой организации.
11. Использование современных технологий управления персоналом для усиления конкурентоспособности организации.
12. Кадровый менеджмент на различных этапах развития деятельности торговой организации.
13. Разработка кадровой политики торговой организации.
14. Повышение конкурентных преимуществ организации (предприятия) за счет улучшения использования кадрового потенциала.
15. Повышение результативности организации на основе стимулирования труда работников.
16. Повышение эффективности управления системой (процессами) мотивации персонала торговой организации.
17. Управление системой (процессами) мотивации персонала в торговой организации.
18. Проектирование оптимальной системы материального стимулирования труда (на примере конкретной организации)
19. Система стимулирования мотивации труда в сетях розничной торговли.
20. Система стимулирования труда работников (на примере конкретной организации)
21. Совершенствование организации труда (на примере конкретной организации).
22. Совершенствование системы управления персоналом (на примере конкретной организации).
23. Современные технологии управления персоналом (на примере конкретной организации).
24. Управление персональным развитием и деловой карьерой персонала организации.
25. Управление профессиональной ориентацией и адаптацией персонала торговой организации.
26. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами организации (предприятия).
27. Формирование системы управления персоналом организации (предприятия).

28. Проектирование организационной структуры службы управления персоналом организации (предприятия).
29. Совершенствование системы найма и отбора персонала в организацию.
30. Современные технологии управления персоналом организации.
31. Деловая оценка персонала организации.
32. Повышение эффективности использования человеческих ресурсов организации (предприятия).
33. Совершенствование системы оценки и аттестации руководящих кадров организации (предприятия).
34. Построение системы управления персоналом организации.
35. Разработка стратегии управления персоналом организации.
36. Современные технологии найма и отбора персонала в организацию.
37. Разработка программы адаптации персонала в организации.
38. Развитие и обучение персонала организации.
39. Управление карьерой, формирование кадрового резерва организации.
40. Технология развития персонала как подход к повышению эффективности деятельности организации.
41. Совершенствование кадровой политики предприятия.
42. Использование анализа работы персонала для оптимизации структуры управления персоналом.
43. Совершенствование информационных технологий в управления персоналом (на примере конкретной организации).
44. Возможности и ограничения сети Интернет как источника поиска персонала.
45. Оценка эффективности управления персоналом (на примере конкретной организации).
46. Совершенствование организационно-административных методов управления персоналом (на примере конкретной организации).
47. Совершенствование информационных коммуникаций в системе управления персоналом (на примере конкретной организации)
48. Совершенствование инновационной деятельности персонала (на примере конкретной организации).
49. Особенности организационных форм инновационной деятельности персонала (на примере конкретной организации).
50. Оптимизация управленческих коммуникаций в организации (на примере конкретной организации).
51. Организация повышения квалификации и переподготовки персонала в организации (на примере конкретной организации)
52. Экономические методы управления человеческими ресурсами и их использование для повышения эффективности предприятия (на примере конкретной организации).
53. Основные механизмы повышения эффективности управления человеческими ресурсами (на примере конкретной организации).
54. Социально-психологические аспекты управления персоналом организации.
55. Совершенствование системы оценки персонала.
56. Управление конфликтами в организации.
57. Дискриминация при найме на работу: анализ российской практики.
58. Женщина в системе занятости: место на рынке труда, управление и стимулирование занятости.
59. Система мотивации персонала как инструмент реализации стратегии предприятия.
60. Оценка эффективности деятельности HR подразделения организации.
61. Компетенции персонала как объект управления в организации.
62. Кадровый потенциал предприятия (организации) и основные направления его совершенствования.
63. Формирование HR-бренда компании.

64. Коучинг как элемент управления персоналом организации.
65. Компетентностный подход как основа построения системы управления персоналом в организации.
66. Модели поведения руководителей в процессе управления персоналом.
67. Неэффективно работающий персонал и пути повышения производительности и качества труда в организации.
68. Анализ состояния и разработка мероприятий по сокращению численности персонала организации.
69. Применение методов психодиагностики в работе службы управления персоналом организации.
70. Применение методов таим-менеджмента в работе службы управления персоналом организации.
71. Кадровый аудит в организации.
72. Формирование и развитие организационной культуры в организации.
73. Маркетинг персонала: разработка и внедрение современных технологий.
74. Управление социальными процессами в организации.
75. Разработка системы обучения персонала в организации.
76. Роль руководителя в системе управления персоналом (на примере конкретной организации).
77. Повышение эффективности использования рабочего времени руководителя организации (на примере конкретной организации).
78. Управление индивидуальной карьерой работника системы управления организации (на примере конкретной организации).
79. Адаптация зарубежного опыта управления персоналом к условиям рыночной экономики России (на примере конкретной организации).
80. Анализ и пути совершенствования взаимодействия служб управления персоналом организации с территориальными службами занятости.
81. Методы формирования управленческих команд в организации (на примере конкретной организации).
82. Исследование причин пониженной работоспособности персонала.
83. Проблемы применения теорий мотивации персонала в практике управления российскими предприятиями (на примере конкретной организации).
84. Перепроектирование системы управления персоналом в связи с ребрендингом компании.

п.3.3 «Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для выполнения и защиты выпускной квалификационной работы» изложить в следующей редакции:

основная литература:

1. Шапиро, С.А. Управление человеческими ресурсами (для бакалавров). [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М.: КноРус, 2015. — 352 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/53576>
2. Казанник, А.И. Научная организация управленческого труда в исполнительных органах государственной и муниципальной власти России : научно-практическое пособие / А.И. Казанник. - М. : Проспект, 2015. - 522 с. : схем., табл. - ISBN 978-5-392-18329-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375388>
3. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения [Электронный ресурс] / В. Кафидов. - Санкт-Петербург : Питер, 2012. - 208 с. : ил. - ISBN 978-5-459-00875- http://ibooks.ru
4. Управление человеческими ресурсами. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и К, 2014. - 389 с. - («Учебные издания для



бакалавров»). - ISBN 978-5-394-02048-3 <http://e.lanbook.com/>

5. Курочкина, Р.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли. Часть 1. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2014. — 166 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/51945>
6. Управление персоналом [Электронный ресурс]: Электронное учебно-методическое пособие/ В. И. Лихацкий; С.-Петербург. акад. упр. и экон.. - Электрон. текстовые дан.. - СПб.: Изд-во СПбАУЭ, 2006.- <http://library.ime.ru/docs/000086/titul.htm>
- 7.

дополнительная литература:

1. Экономика труда: Учебное пособие./ Вайсбурд В.А.- Москва: Омега-Л, 2011 г. , 376 с.- <http://ibooks.ru/reading.php?productid=22167>
2. Лясников, Н.В. Экономика и социология труда (для бакалавров). [Электронный ресурс] / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Е.В. Чеканов. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 280 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/53608>
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Электрон. дан. — М.: КноРус, 2014. — 360 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/53574>
4. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом (для бакалавров). [Электронный ресурс] / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2013. — 432 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/53572>
5. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 208 с. : табл., схемы, граф. - (Учебные издания для бакалавров). - https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=375808
6. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов.-4-е изд., испр. и доп. – М.:Инфра-М,2015.- 380с.
7. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: учебное пособие. - М.:Инфра-М,2014.- 238с.

Разработчики:

<u>кафедра УиТ СИЭ</u> (место работы)	<u>Зав.кафедрой</u> (занимаемая должность)		<u>Свистунова И.Н.</u> (ФИО)
<u>кафедра УиТ СИЭ</u> (место работы)	<u>Доцент кафедры</u> (занимаемая должность)		<u>Кирилец Н.Г.</u> (ФИО)

1. Общие положения

Целью государственной итоговой аттестации является установление соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы высшего образования соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и оценки уровня подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

2. Структура государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Управление персоналом» проводится в форме:

- защиту выпускной квалификационной работы (ВКР)

3. Выпускная квалификационная работа

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

Индекс компетенции	Содержание компетенции
ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-4	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию
ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
ОПК-1	владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ОПК-4	способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации
ОПК-5	владением навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на

	финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем
ОПК-6	владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций
ОПК-7	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а так же для организации групповой работы наоснов знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
ПК-3	владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности
ПК-4	умением применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации
ПК-5	способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
ПК-6	способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
ПК-7	владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ
ПК-8	владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
ПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли

ПК-10	владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления
ПК-11	владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов
ПК-12	умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)
ПК-13	умением моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций
ПК-14	умением применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета
ПК-15	умением проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании
ПК-16	владением навыками оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов
ПК-17	способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели
ПК-18	владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)
ПК-19	владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками
ПК-20	владением навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур
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

3.1. 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

OK-5	+	+	+														
OK-6		+	+	+													
OK-7			+	+							+						
OK-8				+													
ОПК-1			+		+	+											
ОПК-2				+	+	+											
ОПК-3					+	+											
ОПК-4					+	+											
ОПК-5					+	+											
ОПК-6					+	+											
ОПК-7					+	+											
ПК-1					+	+											
ПК-2					+	+											
ПК-3						+											
ПК-4							+										
ПК-5							+										
ПК-6							+										
ПК-7							+						+				
ПК-8							+						+				
ПК-9							+					+					
ПК-10							+					+					
ПК-11							+										
ПК-12								+									
ПК-13								+									
ПК-14								+		+							+

ПК-15								+		+								
ПК-16								+		+		+						
ПК-17								+		+			+			+		
ПК-18									+	+				+				
ПК-19									+	+		+					+	
ПК-20									+	+								+
ПКВ-6													+			+		
ПКВ-7														+				+

3.2. Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Совершенствование организации труда работников предприятия (на примере конкретной организации).
2. Совершенствование системы мотивации персонала предприятия (на примере конкретной организации).
3. Совершенствование службы управления персоналом предприятия (на примере конкретной организации).
4. Пути повышения эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии (на примере конкретной организации).
5. Анализ и оценка личности менеджера на основе социологических исследований.
6. Резервы роста (пути повышения) производительности труда предприятия (на примере конкретной организации).
7. Управление трудовыми ресурсами (на примере конкретной организации).
8. Система методов разработки управленческих решений и её совершенствование (на примере конкретной организации).
9. Анализ системы поддержки принятия управленческих решений и её совершенствование (на примере конкретной организации).
10. Кадровый потенциал предприятия и основные направления его развития (на примере конкретной организации).
11. Повышение качества и эффективности управления предприятием (на примере конкретной организации).
12. Диагностика проблемных ситуаций в деятельности организации и методы их устранения (на примере конкретной организации).
13. Исследование систем управления: выбор и обоснование путей совершенствования (на примере конкретной организации).
14. Эффективность менеджмента на предприятии и пути его совершенствования (на примере конкретной организации).
15. Внутриорганизационное поведение как фактор инновационного развития компании (на примере конкретной организации).
16. Оптимизация организационной структуры системы менеджмента предприятия (на примере конкретной организации).
17. Организация и совершенствование управления процессами обслуживания клиентов (покупателей) (на примере конкретной организации).

18. Оптимизация системы управления организационным поведением в компании (на примере конкретной организации).
19. Разработка (совершенствование) стратегии развития организации (на примере конкретной организации)
20. Формирование и реализация системы корпоративного управления в организации (на примере конкретной организации)
21. Совершенствование системы управления организацией (на примере конкретной организации)
22. Построение эффективной системы управления организацией (на примере конкретной организации)
23. Влияние мотивации персонала на повышение эффективности управления персоналом.
24. Формирование и развитие системы мотивации персонала организации (на примере конкретной организации).
25. Влияние системы материального стимулирования на эффективность труда персонала торговой организации.
26. Использование современных технологий управления персоналом для усиления конкурентоспособности организации.
27. Кадровый менеджмент на различных этапах развития деятельности торговой организации.
28. Разработка кадровой политики торговой организации.
29. Повышение конкурентных преимуществ организации (предприятия) за счет улучшения использования кадрового потенциала.
30. Повышение результативности организации на основе стимулирования труда работников.
31. Повышение эффективности управления системой (процессами) мотивации персонала торговой организации.
32. Управление системой (процессами) мотивации персонала в торговой организации.
33. Проектирование оптимальной системы материального стимулирования труда (на примере конкретной организации)
34. Система стимулирования мотивации труда в сетях розничной торговли.
35. Система стимулирования труда работников (на примере конкретной организации)
36. Совершенствование организации труда (на примере конкретной организации).
37. Совершенствование системы управления персоналом (на примере конкретной организации).
38. Современные технологии управления персоналом (на примере конкретной организации).
39. Управление персональным развитием и деловой карьерой персонала организации.
40. Управление профессиональной ориентацией и адаптацией персонала торговой организации.
41. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами организации (предприятия).
42. Формирование системы управления персоналом организации (предприятия).
43. Проектирование организационной структуры службы управления персоналом организации (предприятия).
44. Совершенствование системы найма и отбора персонала в организацию.
45. Современные технологии управления персоналом организации.
46. Деловая оценка персонала организации.
47. Повышение эффективности использования человеческих ресурсов организации (предприятия).
48. Совершенствование системы оценки и аттестации руководящих кадров организации (предприятия).

49. Построение системы управления персоналом организации.
50. Разработка стратегии управления персоналом организации.
51. Современные технологии найма и отбора персонала в организацию.
52. Разработка программы адаптации персонала в организации.
53. Развитие и обучение персонала организации.
54. Управление карьерой, формирование кадрового резерва организации.
55. Технология развития персонала как подход к повышению эффективности деятельности организации.
56. Совершенствование кадровой политики предприятия.
57. Использование анализа работы персонала для оптимизации структуры управления персоналом.
58. Совершенствование информационных технологий в управления персоналом (на примере конкретной организации).
59. Возможности и ограничения сети Интернет как источника поиска персонала.
60. Оценка эффективности управления персоналом (на примере конкретной организации).
61. Совершенствование организационно-административных методов управления персоналом (на примере конкретной организации).
62. Совершенствование информационных коммуникаций в системе управления персоналом (на примере конкретной организации)
63. Совершенствование инновационной деятельности персонала (на примере конкретной организации).
64. Особенности организационных форм инновационной деятельности персонала (на примере конкретной организации).
65. Оптимизация управленческих коммуникаций в организации (на примере конкретной организации).
66. Организация повышения квалификации и переподготовки персонала в организации (на примере конкретной организации)
67. Экономические методы управления человеческими ресурсами и их использование для повышения эффективности предприятия (на примере конкретной организации).
68. Основные механизмы повышения эффективности управления человеческими ресурсами (на примере конкретной организации).
69. Социально-психологические аспекты управления персоналом организации.
70. Совершенствование системы оценки персонала.
71. Управление конфликтами в организации.
72. Дискриминация при найме на работу: анализ российской практики.
73. Женщина в системе занятости: место на рынке труда, управление и стимулирование занятости.
74. Система мотивации персонала как инструмент реализации стратегии предприятия.
75. Оценка эффективности деятельности HR подразделения организации.
76. Компетенции персонала как объект управления в организации.
77. Кадровый потенциал предприятия (организации) и основные направления его совершенствования.
78. Формирование HR-бренда компании.
79. Коучинг как элемент управления персоналом организации.
80. Компетентностный подход как основа построения системы управления персоналом в организации.
81. Модели поведения руководителей в процессе управления персоналом.
82. Неэффективно работающий персонал и пути повышения производительности и качества труда в организации.
83. Анализ состояния и разработка мероприятий по сокращению численности персонала организации.

84. Применение методов психодиагностики в работе службы управления персоналом организации.
85. Применение методов тайм-менеджмента в работе службы управления персоналом организации.
86. Кадровый аудит в организации.
87. Формирование и развитие организационной культуры в организации.
88. Маркетинг персонала: разработка и внедрение современных технологий.
89. Управление социальными процессами в организации.
90. Разработка системы обучения персонала в организации.
91. Роль руководителя в системе управления персоналом (на примере конкретной организации).
92. Повышение эффективности использования рабочего времени руководителя организации (на примере конкретной организации).
93. Управление индивидуальной карьерой работника системы управления организацией (на примере конкретной организации).
94. Адаптация зарубежного опыта управления персоналом к условиям рыночной экономики России (на примере конкретной организации).
95. Анализ и пути совершенствования взаимодействия служб управления персоналом организации с территориальными службами занятости.
96. Методы формирования управленческих команд в организации (на примере конкретной организации).
97. Исследование конъюнктуры рынка труда на примере конкретного предприятия (организации).
98. Исследование причин пониженной работоспособности персонала.
99. Проблемы применения теорий мотивации персонала в практике управления российскими предприятиями (на примере конкретной организации).
100. Перепроектирование системы управления персоналом в связи с ребрендингом компании.

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

а) Основная литература:

1. Шкляр М.Ф. Основы научных исследований: Учебное пособие для бакалавров, 4-е изд. — Москва: Дашков и К 2012 г.— 244 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-394-01800-8
2. Аверченков В.И., Малахов Ю.А. Основы научного творчества. — Москва: Флинта 2011 г.— 156 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-9765-1269-6
3. Шапиро, С.А. Управление человеческими ресурсами (для бакалавров) [Электронный ресурс] : учебное пособие. — Электрон.дан. — М. :КноРус, 2015. — 346 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53576 — Загл. с экрана.
4. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения [Электронный ресурс] / В. Кафидов. - Санкт-Петербург : Питер, 2012. - 208 с. : ил. - ISBN 978-5-459-00875-3

б) дополнительная литература:

1. Теория организации: Учебник [Электронный ресурс] / В. В. Борисова. - Москва : Дашков и К, 2014. - ISBN 978-5-394-02498-6 Методические рекомендации по разработке и защите выпускной квалификационной работы по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

2. Угрюмова Н.В., Блинов А.О. Теория организации и организационное поведение: Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 288 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01585-1
3. Семенов, А.К. Теория менеджмента: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон.дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 491 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. ЭБС "Айбукс.ру" www.ibooks.ru
2. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>
3. ЭБС «Университетская библиотека он-лайн» <http://biblioclub.ru/>
4. ЭБС «BOOK.RU» <http://www.book.ru/>
5. БД"Электронная полнотекстовая база данных САУ" <http://library.ime.ru>

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

Справочная правовая система «Гарант» www.garant.ru.

КонсультантПлюс – Справочно-правовая система <http://www.consultant.ru/>

Структура и порядок выполнения выпускной квалификационной работы определяются требованиями к выпускной квалификационной работе по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Управление персоналом» (приложение 1).

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 2).

Разработчики:

СПбУУиЭ кафедра УП

(место работы)

СИЭ

(место работы)

Заведующий кафедрой

(занимаемая должность)

Заведующий кафедрой

(занимаемая должность)

Снисаренко С.О.

(инициалы, фамилия)

Свистунова И.Н.

(инициалы, фамилия)

