



**МОСКОВСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**  
Негосударственное образовательное частное  
учреждение высшего образования

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**Б3.Б.01 (Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая  
подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты**

(индекс и наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Управление персоналом организации
Форма обучения	заочная
Виды профессиональной деятельности:	организационно-управленческая и экономическая
Квалификация выпускника	Бакалавр
Учебный год	2023-2024 г.

Оценочные материалы для проведения государственной итоговой аттестации разработаны в соответствии с

-федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению по подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2015 г. №1461

- учебными планами заочной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Управление персоналом организации».

Разработчик:

Доцент кафедры

Управление

Ильченко С.В., к.п.н., доцент



---

(подпись)

«30» августа 2023 г.

Оценочные материалы для проведения государственной итоговой аттестации обучающихся обсуждены и утверждены на заседании кафедры Управление «30» августа 2023 г. протокол №1

Заведующий кафедрой

Управление

Ильченко С.В., к.п.н., доцент



---

(подпись)

«30» августа 2023 г.

## Содержание

1. Требования к результатам освоения образовательной программы 4
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их проверки, описание шкал оценивания 5
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы 9

## 1. Требования к результатам освоения образовательной программы

Порядок, определяющий процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций, определен в Положении о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в НОЧУ ВО «МЭИ».

Коды компетенций	Название компетенций	Краткое содержание (определение и структура компетенции. Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника.
1	2	3
<b>ОК</b>	<b>Общекультурные компетенции выпускника</b>	
ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b> закономерности и этапы развития потенциала ценностей мировой культуры, основные тенденции ее развития; законы развития природы, общества и мышления основные понятия и категории, характеризующие их взаимодействие; принципы приобретения культуры мышления, развития аналитических способностей, восприятия и переработки информации, целеполагания.</p> <p><b>Уметь:</b> применять освоенные ценности мировой культуры в своем личностном общекультурном развитии; проводить анализ взаимосвязей в системе «Общество-природа», используя общеполитический и общесоциологический инструментарий; аргументировано мыслить, осуществлять накопление и отбор аналитической информации для постановки и реализации целей.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками логико-методологического анализа научного исследования и его результатов, методиками системного анализа предметной области профессионально-ориентированных информационных систем, методами (методологиями) проведения научно-исследовательских работ.</p>
ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	<p><b>Знать:</b> закономерности и этапы исторического процесса, основные события и процессы мировой и отечественной экономической истории; принципы формирования активной гражданской позиции, применительно к решению управленческих проблем; сущность, формы</p>

		<p>проявления, закономерности; тенденции развития социально-значимых проблем и процессов.</p> <p><b>Уметь:</b> отстаивать гражданскую позицию в сфере профессиональной деятельности; ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; анализировать и интерпретировать социально-значимые проблемы и процессы.</p> <p><b>Владеть:</b> пониманием преимуществ реализации активной гражданской позиции, предвидеть юридические опасности и угрозы, связанные с отсутствием гражданской позиции; навыками системного подхода к анализу исторических событий и процессов; инструментарием исследования социально-значимых проблем и процессов.</p>
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p><b>Знать:</b> закономерности и принципы экономического мышления, основы развития экономического образа мышления.</p> <p><b>Уметь:</b> экономически грамотно обосновывать принимаемые управленческие решения.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками развития экономического образа мышления и их применения в управленческой деятельности.</p>
ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	<p><b>Знать:</b> основы правового регулирования и действия правовых норм.</p> <p><b>Уметь:</b> ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности; использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности; защищать права на интеллектуальную собственность.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками: решения задач, связанных с деятельностью в информационной.</p>
ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<p><b>Знать:</b> принципы логики и построения грамотной речи; лексический минимум в объеме 4000 учебных лексических единиц терминологического характера, грамматические особенности профессиональной коммуникации.</p> <p><b>Уметь:</b> логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь; воспринимать, анализировать и обобщать</p>

		<p>информацию на иностранном языке, оформлять извлеченную из специализированных источников на иностранном языке информацию и предоставлять ее в профессиональных кругах.</p> <p><b>Владеть:</b> основами исторического мышления, навыками сбора, систематизации и самостоятельного анализа информации о социально-политических и экономических процессах, навыками публичной речи, аргументации и ведения дискуссии; навыками устной и письменной профессиональной коммуникации на иностранном языке, иностранным языком в объеме, необходимом для возможности получения информации из зарубежных источников.</p>
ОК-6	<p>способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p><b>Знать:</b> закономерности кооперации с коллегами и работы в коллективе; методы и технологии эффективного командообразования.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать возможные конфликтные ситуации и искать к их разрешению, работать в коллективе; анализировать уровень групповой динамики в команде.</p> <p><b>Владеть:</b> способами работы в коллективе, приемами цивилизованной дискуссии и навыками творческой работы в коллективе; способами формирования эффективных команд.</p>
ОК-7	<p>способностью к самоорганизации и самообразованию</p>	<p><b>Знать:</b> принципы и подходы к саморазвитию личностных и профессиональных качеств работников; критерии и показатели оценки своих достоинств и недостатков, требования, предъявляемые к средствам развития достоинств и устранению недостатков; социальные ценности общества и их связь с социальной значимостью своей будущей профессии, основные виды социальных организаций и способы взаимодействия в них, современное состояние и перспективы развития мирового хозяйства, а также особенности российской экономики.</p> <p><b>Уметь:</b> понимать значимость повышения своей квалификации и мастерства; применять методики оценки достоинств и недостатков; осознавать социальную значимость своей профессии, использовать</p>

		<p>принципы, законы и модели экономической теории для анализа экономических и социальных проблем, представлять результаты исследовательской работы в виде выступления, доклада, эссе, информационного обзора, анализировать и оценивать социальную информацию, планировать и осуществлять свою деятельность с учетом результатов этого анализа.</p> <p><b>Владеть:</b> эффективными приемами и методами, обеспечивающими саморазвитие, повышения своей квалификации и мастерства; современными методиками оценки своих достоинств и недостатков, способами их устранения; пониманием социологического аспекта профессионализации и высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности, навыками сбора и систематизации информации, способностью к деловым коммуникациям в профессиональной сфере.</p>
ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<p><b>Знать:</b> основы этических ценностей государства и общества, иметь представление о здоровом образе жизни.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать и интерпретировать ценностный потенциал с этических позиций, оценивать образ жизни.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками инструментария исследования и оценки состояния этических ценностей и образа жизни.</p>
ОК-9	способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	<p><b>Знать:</b> основные подходы к организации защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий.</p> <p><b>Уметь:</b> использовать эффективные средства и приемы защиты персонала, методы защиты населения в экстремальных ситуациях.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками предотвращения угроз возникновения природных катаклизмов и техногенных катастроф, минимизации их последствий для населения.</p>
<b>ОПК</b>	<b>Общепрофессиональные компетенции выпускника</b>	
ОПК-1	знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления	<p><b>Знать:</b> основные понятия, категории и определения теории управления; основные теории и эволюцию концепций управления; основные теоретические работы в области теории управления; сущность и содержание управления; особенности управления в</p>

	<p>персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>	<p>современных условиях; формы, методы и технологии решения управленческих проблем;</p> <p><b>Уметь:</b> самостоятельно анализировать управленческие ситуации из жизни организаций, позволяющие наглядно показать ключевые концепции и продемонстрировать управленческие аспекты; применять полученные теоретические знания для разработки и принятия управленческих решений в конкретных организациях; разрабатывать систему управления организационной культурой для повышения эффективности деятельности организации; влиять на процесс коммуникации в организации; применять современные методики кадрового администрирования;</p> <p><b>Владеть:</b> методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль); современным инструментарием управления организацией; навыками целостного подхода к анализу проблем предприятия.</p>
ОПК-2	<p>знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p>	<p><b>Знать:</b> особенности возникновения, изменения и прекращения административных правоотношений; систему правового регулирования организации и деятельности исполнительных органов государственной власти;</p> <p><b>Уметь:</b> применять законодательство об административных правонарушениях;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками толкования и анализа нормативной и фактической информации, имеющей значение для реализации правовых норм в административно-правовой сфере; навыками анализа судебной и арбитражной практики в административно-правовой сфере.</p>
ОПК-3	<p>знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</p>	<p><b>Знать:</b> основные нормативные правовые документы, регулирующие миграционные процессы; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; государственную систему управления трудовыми ресурсами; содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом;</p> <p><b>Уметь:</b> использовать правовые нормы в</p>



		<p>профессиональной и общественной деятельности; принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации;</p> <p><b>Владеть:</b> методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>
ОПК-4	<p>владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>	<p><b>Знать:</b> основы функционирования рынка труда; сущность рынка труда как социальной среды распределения и обмена рабочей силы; основы политики занятости; классификацию функций занятости; основы активной политики занятости в РФ; пути минимизации безработицы; тенденции миграционных процессов; основы регулирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой;</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и реализовывать мероприятия по осуществлению активной и пассивной политики занятости; применять современные технологии содействия занятости безработным; принимать обоснованные решения в области скрытых форм безработицы и занятости; оценивать риски и эффективность принимаемых решений по регулированию рынка труда; оценивать эффективность миграционной политики РФ;</p> <p><b>Владеть:</b> методами сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на рынок труда; методами реализации основных управленческих функций при организации процессов содействия занятости населения, миграции,</p>

		а также контроля за их функционированием.
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<p><b>Знать:</b> понятия и категории маркетинга; концепции маркетинга и разобраться в их особенностях; элементы маркетингового комплекса; принципы управления маркетингом; формы международного маркетинга; новые тенденции в развитии маркетинга;</p> <p><b>Уметь:</b> разбираться в способах сбора и обработки маркетинговой информации; самостоятельно собирать и обобщать информацию о рынке и его субъектах; свободно оперировать инструментарием маркетинга; правильно оценивать маркетинговую стратегию организации.</p> <p><b>Владеть:</b> формами и методами исследования рынка; методами оценки влияния различных факторов на деятельность организации.</p>
ОПК-6	владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<p><b>Знать:</b> основные методы анализа и обобщения экономической информации, основные приемы умственных действий;</p> <p><b>Уметь:</b> использовать теоретический инструментарий для анализа информации; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.</p> <p><b>Владеть:</b> культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.</p>
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	<p><b>Знать:</b> основные концепции и подходы к корпоративной социальной ответственности; основы генезиса концепции корпоративной социальной ответственности, роль и место этики бизнеса в системе корпоративной социальной ответственности; основные направления интегрирования корпоративной социальной ответственности в теорию и практику стратегического управления; международные стандарты корпоративного поведения; этические нормы ведения современного бизнеса; модели корпоративной социальной ответственности;</p> <p><b>Уметь:</b> использовать теоретический инструментарий для анализа внешней среды и внутренней среды бизнеса</p>

		<p>(организации); идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности; разрабатывать кодекс социально ответственного поведения организации; диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками построения модели корпоративной социальной деятельности; навыками составления социальных годовых отчетов; методами формирования и поддержания этического климата в организации.</p>
ОПК-8	<p>способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>	<p><b>Знать:</b> особенности анализа и расчета экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих технико-экономическое состояние фирмы с учетом нормативных актов; современное состояние научного знания об управлении и ведении хозяйства; новые методы и приёмы управления, позволяющие достигать организации эффективных результатов;</p> <p><b>Уметь:</b> произвести оценку эффективности производства; в частности, анализа использования капитала, материальных и трудовых ресурсов конкретным предприятием, разрабатывать варианты эффективных управленческих решений относительно установления объемов производства отдельных товаров и цен на них, выбора оптимальных внутрипроизводственных экономических взаимоотношений между структурными подразделениями предприятия.</p> <p><b>Владеть:</b> составления сметы затрат на производство, калькуляции себестоимости продукции (работ, услуг) для расчета оптовых (рыночных) цен и тарифов на продукцию (работы, услуги).</p>
ОПК-9	<p>способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p>	<p><b>Знать:</b> особенности делового общения; основные цели задачи связей с общественностью в управлении персоналом; общие закономерности планирования и реализации связей с общественностью в управлении;</p> <p><b>Уметь:</b> определять приоритетные цели и задачи коммуникационных кампаний в</p>

		<p>управлении персоналом; определять целевые группы общественности; планировать коммуникационную кампанию; разрабатывать систему оценки эффективности коммуникационной кампании и проводить данную оценку.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью осуществлять деловое общение; базовыми навыками стратегического и тактического планирования связей с общественностью в управлении персоналом структурными подразделениями на современных предприятиях различных форм собственности.</p>
ОПК-10	<p>способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p><b>Знать:</b> особенности информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий; стандартные задачи профессиональной деятельности.</p> <p><b>Уметь:</b> решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры.</p> <p><b>Владеть:</b> базовыми навыками профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.</p>
<b>ПК</b>	<b>Профессиональные компетенции выпускника</b>	
	<b>организационно-управленческая и экономическая деятельность:</b>	
ПК-1	<p>знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> специфику различных стратегий управления персоналом; роль кадрового направления в системах сбалансированных показателей и стратегической карте; основы государственной кадровой политики; основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики; социальные аспекты кадровой политики; типы кадровой политики; принципы разработки кадровой политики; критерии эффективности и результативности кадровой политики организации; содержание понятия «маркетинг персонала»; сущность, цели и задачи кадрового планирования; правила постановки плановых целей; содержание SMART-технологии постановки целей; структура плановых показателей по персоналу; содержания понятия «ключевые</p>

		<p>показатели эффективности»; содержание компонентов SWOT-анализа трудовых ресурсов организации; общую структуру затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать кадровые стратегии на основе общей стратегии организации; определять субъекты и объекты кадровой политики; формулировать положения кадровой политики на разных уровнях управления организацией; формулировать цели кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей; определять цели и функции руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой политики; соотносить общие принципы управления персоналом и положения кадровой политики; соотносить функции системы управления персоналом и положения кадровой политики; разрабатывать кадровые мероприятия на основе кадровой политики; различать количественные и качественные аспекты определения потребности в персонале; выявлять внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на маркетинг персонала.</p> <p><b>Владеть:</b> определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации; формулирование положений кадровой политики на разных уровнях управления организацией; разработки целей кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей; разработки функций руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой политики; формулирование функций системы управления персоналом на основе положений кадровой политики; формулирование кадровых мероприятий на основе кадровой политики.</p>
ПК-2	<p>знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> систему нормативного регулирования контроллинга и аудита персонала; методологию, методику и организацию аудита и контроллинга персонала; методики планирования, составления программ и проведения аудита персонала; порядок обобщения и использования результатов аудита персонала; права, обязанности и ответственность персонала в осуществлении контроллинга и аудита.</p>

		<p><b>Уметь:</b> планировать, организовать и реализовать контроллинг и аудит персонала; разрабатывать программы аудита персонала; обобщать результаты проверок и составлять отчеты аудитора; разработать рекомендации руководству по результатам аудита; организовать и осуществить проверку организации контроллинга на предприятии; использовать результаты аудита в совершенствовании контроллинга и управления предпринимательской деятельностью.</p> <p><b>Владеть:</b> методами диагностики организационных процессов; методами реализации контроля за деятельностью персонала.</p>
ПК-3	<p>знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала; основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом; разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом; анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b> методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.</p>
ПК-4	<p>знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> основные понятия и категориальный аппарат социального менеджмента как формы социального управления; социальную организацию предприятия; положения основных международных нормативных документов, конвенций МОТ и федеральных законов РФ, регулирующих социально-трудовые отношения; социальные функции трудового коллектива предприятия; организационно-методические основы социального менеджмента; основы социального планирования, социального контроля на предприятии; инновационные подходы к управлению социальными процессами на предприятии.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать предприятие как социально-экономический феномен; анализировать социальную структуру и социальный потенциал трудового</p>

		<p>коллектива предприятия.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.</p>
ПК-5	<p>знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> принципы и основные условия разделения и кооперации труда, построения структур предприятия; содержание основных законов, методических положений и нормативных актов, сопровождающих процесс организации и нормирования труда; основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; основные нормативные правовые документы; основные макроэкономические показатели и принципы их расчета; основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных; принципы развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации.</p> <p><b>Уметь:</b> применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности; применять информационные технологии для решения управленческих задач; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками расчета экономической эффективности внедряемых мероприятий</p>

		по организации труда; экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства; математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач; методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; современным инструментарием управления человеческими ресурсами.
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; работу с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала; знать современные методы материального и нематериального стимулирования труда. <b>Уметь:</b> определять ведущие потребности персонала; организовать работу с кадровым резервом; <b>Владеть:</b> навыками организации работы с кадровым резервом; современными технологиями управления поведением персонала.
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	<b>Знать:</b> цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; основные нормативные правовые документы. <b>Уметь:</b> применять технологии текущей деловой оценки персонала. <b>Владеть:</b> методами реализации основных управленческих функций в сфере навыками проведения аттестации, а также другими видами и текущей деловой оценки различных категорий персонала.
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской	<b>Знать:</b> основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; сущность заработной платы как экономической категории; основы тарифной системы оплаты труда; классификацию систем и форм оплаты труда; основы нормирования труда как элемента организации заработной платы; источники формирования средств на оплату



	<p>дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике</p>	<p>труда; особенности организации оплаты труда различных групп работников; состав издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности; принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета; оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых решений; оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на оплату труда персонала; методами реализации основных управленческих функций при организации процесса формирования, реализации системы оплаты труда, системы мотивации персонала, а также контроля за ее функционированием.</p>
ПК-9	<p>знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; основные закономерности функционирования психических процессов; практику применения теоретических и практических знаний в решении производственных задач.</p> <p><b>Уметь:</b> корректно использовать в своей деятельности профессиональную лексику; использовать данные смежных специальностей для анализа физиологических и психологических нагрузок персонала, развивать навыки научных и практических исследований; учитывать психофизиологические детерминанты адаптации человека к различным условиям деятельности; учитывать роль и место функционального состояния, эмоций человека в поведении.</p> <p><b>Владеть:</b> технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.</p>

ПК-10	<p>знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знание процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации</p>	<p><b>Знать:</b> содержание российского трудового права; трудовые права и обязанности граждан; права и обязанности работодателей; виды трудовых договоров (контрактов); трудовую дисциплину; порядок разрешения трудовых споров.</p> <p><b>Уметь:</b> толковать различные правовые акты действующего законодательства принимать участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов способность логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь; стремление к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства; способность анализировать социально значимые проблемы и процессы.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками оформления сопровождающей документации.</p>
ПК-11	<p>владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>	<p><b>Знать:</b> принципы и основные условия разделения и кооперации труда, построения структур предприятия; содержание основных законов, методических положений и нормативных актов, сопровождающих процесс организации и нормирования труда; основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; основные нормативные правовые документы; основные макроэкономические показатели и принципы их расчета; основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных; принципы развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации.</p> <p><b>Уметь:</b> ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности; использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности; проводить анализ отрасли (рынка), используя экономические модели.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных</p>

		нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках).
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	<p><b>Знать:</b> основные этапы развития системы документационного обеспечения управления персоналом, специфику делопроизводственной практики в них (составление документов, их движение, регистрация, хранение); основные принципы организации системы документирования и документооборота в управлении персоналом; особенности формирования структуры, функций, штатного состава делопроизводственных подразделений и обязанности служащих; делопроизводственную терминологию.</p> <p><b>Уметь:</b> использовать, составлять и оформлять документы в соответствии с требованиями государственных стандартов; организовывать, планировать и контролировать работу службы делопроизводства; интегрировать в деятельность служб документационного обеспечения положения федерального и регионального законодательства, инструкции и нормативы; использовать современные методы организации труда работников службы делопроизводства и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.</p>
ПК-13	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными	<p><b>Знать:</b> основы кадрового делопроизводства и организацию архивного хранения кадровых документов; основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, корпоративные информационные системы и базы данных; структуру, принципы работы и основные возможности электронно- вычислительной машины (ЭВМ); место СУБД в организационной структуре систем управления экономическими объектами; процедуры и программные средства обработки экономической информации на основе интегрированных СУБД.</p>

	<p>актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p>	<p><b>Уметь:</b> обеспечить защиту персональных данных сотрудников; вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики; применять компьютерные технологии для создания баз данных, получения запросов, формирования отчётов и организации диалога в процессе подготовки справочных, учётно-плановых и распорядительных и кадровых документов; <b>Владеть:</b> навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами.</p>
<p>ПК-14</p>	<p>владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> методы и приемы анализа экономических показателей по труду и заработной плате; новые формы работы с кадрами, новые концепции обучения, подготовки, переподготовки, продвижения по службе; главные принципы подбора, отбора, найма и расстановки персонала в организации; основы тарифной и бестарифной систем оплаты труда; формы оплаты труда; основы нормирования труда; источники формирования средств на оплату труда и содержание работников; особенности организации оплаты труда различных групп работников; состав издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера. <b>Уметь:</b> оценивать состояние и перспективы развития социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда; использовать методы для выявления резервов повышения производительности труда; разрабатывать и осуществлять мероприятия по совершенствованию тарифных условий оплаты труда; определять и обосновывать размеры премий, доплат и надбавок к основной заработной плате. применять современные формы и методы управления персоналом; планировать персонал, затраты на него; определять общую и дополнительную потребности в персонале на текущий и перспективный периоды; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию</p>

		<p>мотивации и стимулирования персонала организации; применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности; оценивать и рассчитывать риски, доходность и эффективность принимаемых решений по персоналу; оценивать эффективность управленческой деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике.</p>
--	--	---

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их проверки, описание шкал оценивания

### Критерии оценки и шкала оценивания

Критерии	Шкала оценивания
1	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>- выпускная квалификационная работа выполнена самостоятельно, носит творческий характер, содержит элементы научной новизны;</li> <li>- собран, обобщен и проанализирован достаточный объем литературных источников;</li> <li>- при написании и защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрирован высокий уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, теоретические знания и наличие практических навыков;</li> <li>- выпускная квалификационная работа хорошо оформлена и своевременно представлена на кафедру, полностью соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и оформлению выпускных квалификационных работ;</li> <li>- актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема очень актуальна, высокая теоретическая и практическая значимость темы исследования;</li> <li>- соответствие содержания работы заданию — ВКР полностью соответствует заданию;</li> <li>- на защите выпускной квалификационной работе освещены все вопросы исследования, разработки, ответы обучающегося на вопросы профессионально грамотны, исчерпывающие, результаты исследования подкреплены статистическими критериями практической значимости</li> </ul>	Рекомендовано к защите («отлично»)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- тема выпускной квалификационной работы раскрыта, однако выводы и рекомендации не всегда оригинальны и / или не имеют практической значимости, есть неточности при освещении отдельных вопросов темы;</li> <li>- собран, обобщен и проанализирован необходимый объем литературы, но не по всем аспектам исследуемой темы сделаны выводы и обоснованы практические рекомендации;</li> <li>- актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема очень актуальна, высокая теоретическая и практическая значимость темы исследования</li> <li>- соответствие содержания работы заданию — ВКР полностью соответствует заданию</li> <li>- при написании и защите выпускной квалификационной работы</li> </ul>	Рекомендовано к защите («хорошо»)

Критерии	Шкала оценивания
1	2
<p>обучающимся продемонстрирован средний уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, наличие теоретических знаний и достаточных практических навыков;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа своевременно представлена на кафедру, есть отдельные недостатки в ее оформлении;</li> <li>- в процессе защиты работы были неполные ответы на вопросы</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- тема выпускной квалификационной работы раскрыта частично, но в основном правильно, допущено поверхностное изложение отдельных вопросов темы;</li> <li>- в работе недостаточно полно была использована представленная литература, выводы и практические рекомендации не отражали в достаточной степени содержание работы;</li> <li>- актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования – хорошая;</li> <li>- соответствие содержания работы заданию – ВКР не полностью соответствует заданию;</li> <li>- при написании и защите работы обучающимся продемонстрирован удовлетворительный уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, поверхностный уровень теоретических знаний и практических навыков;</li> <li>- работа своевременно представлена на кафедру, однако не в полном объеме по содержанию и / или оформлению соответствует предъявляемым требованиям;</li> <li>- в процессе защиты выпускник недостаточно полно изложил основные положения работы, испытывал затруднения при ответах на вопросы</li> </ul>	Рекомендовано к защите («удовлетворительно»)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание выпускной квалификационной работы не раскрывает тему, вопросы изложены бессистемно и поверхностно, нет анализа практического материала, основные положения и рекомендации не имеют обоснования;</li> <li>- работа не оригинальна, основана на компиляции публикаций по теме;</li> <li>- актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема не актуальна, теоретическая и практическая значимость темы исследования — невысокая;</li> <li>- соответствие содержания работы заданию — ВКР не полностью или не соответствует заданию;</li> <li>- при написании и защите выпускной квалификационной работы выпускник продемонстрирован неудовлетворительный уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций;</li> <li>- работа несвоевременно представлена на кафедру, не в полном объеме по содержанию и оформлению соответствует предъявляемым требованиям;</li> <li>- на защите выпускник показал поверхностные знания по исследуемой теме, отсутствие представлений об актуальных проблемах по теме работы, плохо отвечал на вопросы</li> </ul>	Не рекомендовано к защите («неудовлетворительно»)

### Описание шкалы оценивания выпускной квалификационной работы

Оценка «отлично» выставляется, если:

*оценка содержания:*

- тема выбрана самостоятельно или по рекомендации научного руководителя;
- тема актуальна, и её актуальность раскрыта в полном объёме;
- в работе обоснована практическая и теоретическая значимость;
- выпускная квалификационная работа содержит результаты, которые в совокупности решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые имеют существенное значение для

развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или научно-обоснованные разработки, использование которых в полном объеме обеспечивает решение прикладных задач;

- положения, выносимые на защиту, сформулированы чётко и грамотно;
- работа имеет несомненную практическую значимость и перспективу практического внедрения, в процессе исследования самостоятельные разработки обучающихся были апробированы;
- цель, поставленная в работе, достигнута полностью, о чём свидетельствуют последовательность и глубина изложения материала, сформулированные задачи решены;
- все вычисления сделаны грамотно;
- выводы сделаны грамотно, отражают сущность проделанной работы и позволяют судить о достоверности исследования;
- работа свидетельствует о глубоком анализе литературы по теме исследования;

*оценка оформления:*

- оформление и объём работы соответствуют всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода;
- работа написана грамотно и аккуратно;
- работа содержит все необходимые документы и заявленные приложения;

*оценка защиты:*

- доклад обучающихся построен логически, верно, соблюдены временные рамки;
- обучающийся свободно владеет темой и не испытывает трудностей в её представлении, практически не пользуется текстом доклада;
- речь обучающихся грамотна и убедительна, проявляется высокий уровень профессионально-коммуникативной культуры, а также сформированность общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций;
- презентация составлена грамотно и способствует лучшему восприятию и пониманию сущности работы;
- обучающийся умело использует научную и соответствующую своей специальности терминологию;
- обучающийся отвечает на вопросы и замечания точно и корректно.

Оценка «хорошо» выставляется, если:

*оценка содержания:*

- тема выбрана самостоятельно или по рекомендации научного руководителя;
- тема актуальна, но её актуальность раскрыта;
- в работе раскрыта практическая и теоретическая значимость;
- выпускная квалификационная работа содержит результаты, которые в основном решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые имеют определённое значение для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или научно-обоснованные разработки, использование которых в основном обеспечивает решение прикладных задач;
- положения, выносимые на защиту, сформулированы грамотно;
- работа имеет определённую практическую значимость, и описаны возможности её практического внедрения, в процессе исследования сделаны попытки апробации самостоятельных разработок обучающихся;
- цель, поставленная в работе, достигнута полностью, есть замечания к последовательности и глубине изложения материала, сформулированные задачи решены;
- все вычисления сделаны грамотно, но есть незначительные неточности;
- выводы сделаны грамотно, но не в полном объеме отражают сущность

проделанной работы и позволяют судить о достоверности исследования;

- в работе проводится анализ литературы по теме исследования;

*оценка оформления:*

- оформление и объём работы соответствуют всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода, однако имеются незначительные замечания;
- работа написана грамотно, однако имеется ряд исправлений;
- работа содержит все необходимые документы и заявленные приложения, однако имеются замечания по последовательности приложений;

*оценка защиты:*

- доклад обучающегося построен логически верно, однако имеются незначительные замечания в последовательности изложения или к соблюдению временных рамок;
- обучающийся свободно владеет темой, однако испытывает незначительные трудности в её представлении; редко пользуется текстом доклада;
- речь обучающийся грамотна, но не всегда убедительна;
- презентация способствует лучшему восприятию и пониманию сущности работы, однако есть замечания к количеству и последовательности демонстрации слайдов;
- обучающийся использует научную и соответствующую своей специальности терминологию, проявляет продвинутый уровень сформированности общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если:

*Оценка содержания:*

- тема выбрана по рекомендации научного руководителя;
- тема актуальна, но её актуальность раскрыта неполно;
- в работе не полностью раскрыта практическая и теоретическая значимость;
- выпускная квалификационная работа содержит результаты, которые частично решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые имеют несущественное значение для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или научно-обоснованные разработки, использование которых частично обеспечивает решение прикладных задач;
- нет чёткости в формулировке положений, выносимых на защиту;
- работа имеет определённую практическую значимость, подвергается сомнению самостоятельность разработок обучающихся, и не убедительны результаты её апробации;
- цель, поставленная в работе, достигнута не полностью, так как не решены некоторые сформулированные задачи, есть замечания к последовательности и глубине изложения материала;
- в вычислениях имеются ошибки;
- выводы не в полном объёме отражают сущность проделанной работы и не позволяют судить о достоверности исследования;
- в работе сделана попытка анализа литературы по теме исследования;

*оценка оформления:*

- оформление и объём работы соответствуют не всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода;
- работа написана с ошибками, и имеется много исправлений;
- работа содержит все необходимые документы, но отсутствуют некоторые заявленные приложения, имеются замечания по их последовательности;

*оценка защиты:*



- в процессе защиты демонстрирует допустимый пороговый уровень сформированности общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций;
- доклад обучающегося построен с логическими ошибками, не соблюдены временные рамки;
- обучающийся владеет темой, однако испытывает трудности в её представлении, часто пользуется текстом доклада;
- речь убедительна, однако имеются речевые ошибки, которые мешают восприятию сущности доклада, некоторые позиции доклада не аргументированы;
- презентация не в полной мере соответствует докладу, есть замечания к содержанию, количеству и последовательности демонстрации слайдов;
- обучающийся испытывает затруднения в использовании научной и соответствующей своей специальности терминологии;
- обучающийся испытывает трудности в ответах на вопросы, не всегда корректно реагирует на замечания;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если:

*оценка содержания:*

- тема выбрана только по рекомендации научного руководителя;
- тема актуальна, и её актуальность не раскрыта;
- в работе сделана попытка описать практическую и теоретическую значимость;
- выпускная квалификационная работа содержит результаты, которые в совокупности не решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые не имеют существенного значения для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или научно-обоснованные разработки, использование которых не обеспечивает решение прикладных задач;
- положения, выносимые на защиту, сформулированы неграмотно;
- работа не имеет практическую значимость, так как сделаны попытки описания разработок;
- цель, поставленная в работе, достигнута не полностью, так как не решено большинство сформулированных задач; есть существенные замечания к последовательности и глубине изложения материала;
- в вычислениях допущены грубые ошибки;
- выводы сделаны неграмотно, не отражают сущность проделанной работы и не позволяют судить о достоверности исследования;
- работа носит реферативный характер;

*оценка оформления:*

- оформление и объём работы соответствуют не всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода, имеются значительные замечания;
- работа написана неграмотно;
- работа содержит не все необходимые документы, имеются значительные замечания по наличию и последовательности заявленных приложений;

*оценка защиты:*

- доклад обучающегося построен логически неверно;
- обучающийся слабо владеет темой, испытывает значительные трудности в её представлении, читает текст доклада;
- речь обучающийся неграмотна и неубедительна, обучающийся не показывает пороговый уровень сформированности общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций;

- презентация составлена неграмотно и мешает восприятию и пониманию сущности работы;
- обучающийся не владеет научной и соответствующей своей специальности терминологией;
- обучающийся не понимает сущности вопросов, испытывает трудности в ответах, не всегда корректно реагирует на замечания.

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы**

#### **Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ**

1. Совершенствование кадровой работы в организации.
2. Организация служебно-профессионального продвижения персонала.
3. Кадровое планирование в организации и его совершенствование.
4. Совершенствование кадровой работы в органах местного самоуправления.
5. Технологии аудита кадрового потенциала.
6. Совершенствование системы адаптации персонала.
7. Совершенствование системы управления персоналом с применением коучинга.
8. Управление процессом высвобождения персонала в организации (аутстаффинг).
9. Методы оценки результатов труда персонала организации.
10. Особенности гендерного подхода в процессе управления персоналом.
11. Совершенствование системы организации труда персонала.
12. Совершенствование процесса нормирования труда персонала.
13. Совершенствование системы профессионального развития персонала.
14. Совершенствование системы обучения персонала организации.
15. Совершенствование системы внутрифирменного обучения персонала.
16. Совершенствование процедуры аттестации персонала.
17. Исследование и совершенствование коммуникационных связей в организации.
18. Управленческое консультирование как средство совершенствования системы управления персоналом.
19. Совершенствование документационного обеспечения управленческой деятельности организации.
20. Совершенствование профессионального обучения персонала организации.
21. Система охраны труда в организации и разработка мероприятий по ее совершенствованию.
22. Совершенствование организационной культуры в организации.
23. Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала организации.
24. Системы мотивации и стимулирования труда персонала коммерческой организации.
25. Программы профессионального роста управленческого персонала.
26. Управление конфликтами в организации.
27. Создание благоприятного социально-психологического климата в организации.
28. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом.
29. Мероприятия профилактики профессиональных деформаций персонала.
30. Совершенствование кадрового делопроизводства в организации.
31. Мониторинг профессиональных компетенций персонала организации.
32. Процесс командообразования в организации и его совершенствование.
33. Пути повышения эффективности работы территориальной службы занятости

(региона, города и т.п.).

34. Пути совершенствования взаимодействия служб управления персоналом организации с территориальными службами занятости (региона, города и т.п.).

35. Пути совершенствования деятельности службы управления персоналом организации.

36. Разработка предложений по высвобождению персонала организации: экономическая и социальная значимость, методы и варианты решений.

37. Разработка мероприятий по сокращению численности персонала организации.

38. Влияние мотивации персонала на повышение эффективности управления персоналом.

39. Влияние мотивации персонала на сокращение текучести кадров.

40. Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в организации.

41. Влияние условий труда на лояльность персонала в организации.

42. Вознаграждение за труд в системе регулирования трудовых отношений организации: системы, формы, методы.

43. Выбор методов высвобождения персонала в зависимости от состояния рынка труда.

44. Выявление и использование резервов роста производительности труда организации.

45. Выявление негативных факторов воздействия психологического климата на здоровье персонала организации.

46. Гуманизация труда как составная часть политики управления персоналом.

47. Деловое поведение работников: методологические подходы к исследованию.

48. Женщина в современном мире труда: место на рынке труда, управление и стимулирование занятости.

49. Изучение потребностей, способностей и мотивации работников к обучению в организации.

50. Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации.

51. Использование компетентностного подхода в управлении персоналом организации.

52. Использование методов аутплейсмента в управлении персоналом.

53. Использование методов стимулирования для решения задач кадровой политики.

54. Использование результатов аудита персонала для совершенствования системы кадрового управления.

55. Использование результатов процесса отбора персонала для его дальнейшего развития.

56. Использование элементов организационной культуры при совершенствовании системы управления персоналом.

57. Исследование внутренних и внешних рынков труда для поиска кадровых ресурсов: методологические подходы и принципы.

58. Исследование конъюнктуры рынка труда на примере конкретной организации региона.

59. Кадровая политика организации в условиях экономического кризиса.

60. Кадровый потенциал организации и основные направления его совершенствования.

61. Конкурентоспособность организации и ее повышение за счет эффективной кадровой политики.

62. Консультирование в области управления человеческими ресурсами организаций: профессиографическое описание.

63. Линейные руководители и менеджеры по персоналу: социальные факторы совместной деятельности.

64. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала организации.
65. Оптимизация технологий управления безопасностью труда в организации.
66. Опыт и проблемы использования лизинга персонала организации.
67. Организация аттестации рабочих мест по условиям труда.
68. Организация внутреннего аудита труда и его оплаты в организации.
69. Организация деятельности рекрутинговых агентств.
70. Организация документационного обеспечения системы управления персоналом вновь созданной организации.
71. Организация и пути совершенствования нормирования управленческого труда.
72. Организация профессиональной подготовки и переподготовки безработных на региональном рынке труда.
73. Организация профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации личности в коллективе.
74. Организация процесса деловой оценки персонала.
75. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
76. Совершенствование системы социального развития персонала.
77. Организация социально-профессионального перемещения персонала как фактор стабилизации трудового коллектива.
78. Оценка деятельности по управлению персоналом и пути ее повышения в организации.
79. Оценка кадрового потенциала организации и его совершенствование в организации.
80. Перепроектирование системы управления персоналом в связи с ребрендингом компании.
81. Планирование и оптимизация затрат на персонал организации.
82. Совершенствование кадрового планирования организации.
83. Планирование развития персонала организации на основе повышения его квалификации.
84. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в регионе (городе, муниципальном округе, районе).
85. Повышение эффективности работы отдела кадров организации.
86. Повышение эффективности системы мотивации персонала организации.
87. Применение информационных технологий в кадровой политике организации.
88. Программа по совершенствованию организационной структуры системы управления персоналом организации.
89. Производственные конфликты и пути их решения в организации.
90. Профессиональная адаптация менеджеров по персоналу: разработка управленческой программы.
91. Разработка автоматизированной системы деловой оценки персонала.
92. Разработка документационного обеспечения при регламентации труда персонала организации.
93. Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке и др.) персонала организации.
94. Разработка кодекса корпоративной культуры организации.
95. Разработка мероприятий по оптимизации системы подбора персонала организации.
96. Разработка мероприятий по повышению эффективности системы управления деловой карьерой работников организации.
97. Разработка мероприятий по снижению сопротивления персонала внедрению инновациям.
98. Разработка мероприятий по совершенствованию организации рабочих мест

персонала организации.

99. Разработка мероприятий по совершенствованию системы оценки и аттестации персонала организации.

100. Разработка мероприятий по совершенствованию системы стимулирования молодых работников организации.

101. Разработка мероприятий по совершенствованию трудовой адаптации персонала в организации.

102. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала.

103. Разработка моделей должностных компетенций в управлении персоналом организации.

104. Разработка модели «корпоративного университета» при обучении персонала организации.

105. Разработка модели внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода.

106. Разработка модели использования норм этики деловых отношений в управлении персоналом организации.

107. Разработка модели компетенций в системе стимулирования персонала организации.

108. Разработка модели оценки и повышения уровня лояльности персонала.

109. Разработка программы по совершенствованию системы внутрифирменных коммуникаций.

110. Роль менеджера по персоналу в формировании морально-психологического климата в организации.

111. Совершенствование адаптации административно-управленческого персонала в организации.

112. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.

113. Совершенствование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями организации.

114. Совершенствование видов и направлений адаптационной работы в организации.

115. Совершенствование индивидуального рабочего стиля руководителя.

116. Совершенствование кадровой политики производственной компании.

117. Совершенствование корпоративной культуры организации сферы услуг.

118. Совершенствование системы управления трудовыми ресурсами организации.

119. Совершенствование системы стратегического управления персоналом организацией.

120. Разработка программы повышения эффективности использования персонала.

121. Управление временем руководителя организации.

122. Совершенствование системы управления персоналом организации.

123. Управление карьерой в системе управления человеческими ресурсами международной компании.

124. Совершенствование системы мотивации персонала коммерческой организации на основе зарубежного опыта.

125. Современные технологии управления человеческими ресурсами на основе компетентностного подхода.

126. Совершенствование системы управления персоналом организации.

127. Кадровые процессы в организации и кадровая безопасность.

128. Управление знаниями в организации.

129. Управление поведением персонала организации.

130. Организация труда управленческого персонала организации.

131. Управление конфликтами и стрессами в организации.

132. Оценка управленческого персонала государственных структур.
133. Антикризисное управление персоналом организации.
134. Управление персоналом в условиях нововведений.
135. Управление человеческим капиталом в организации.
136. Управление интеллектуальным капиталом в организации.
137. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка его эффективности.
138. Оценка деловых качеств и аттестация кадров руководителей (менеджеров).
139. Подготовка кадров и повышение их квалификации в организации.
140. Проектирование условий труда работников организации.
141. Разработка и реализация кадровой политики организации.
142. Кадровое обеспечение системы управления персоналом в организации.
143. Оценка результативности деятельности персонала организации.
144. Оценка деловых качеств руководителей и специалистов в организации.
145. Совершенствование (организация) работы с кадровым резервом организации.
146. Оптимизация затрат на персонал и их планирование в организации как фактор инвестиционной привлекательности.
147. Расходы на содержание персонала и их контроллинг.
148. Комплексная оценка эффективности работы персонала организации.
149. Разработка и реализация социальной политики в организации.
150. Повышение качества трудовой жизни работников организации как фактор повышения ее инвестиционной привлекательности.
151. Построение HR-бренда компании.
152. Дистанционная занятость в России.
153. Технологии управления дистанционным трудом.
154. Профессиональное и личностное развитие работников как фактор конкурентоспособности организации.
155. Управление социально-трудовой мобильностью работников организации.
156. Управление заработной платой в организации.
157. Аудит и контроллинг персонала в организации.
158. Аудит количественного и качественного состава персонала.
159. Влияние корпоративной культуры на формирование благоприятного социально-психологического климата коллектива организации.
160. Влияние условий труда на лояльность персонала в организации.
161. Дистанционный отбор и найм персонала: состояние, проблемы, перспективы.
162. Совершенствование процесса высвобождения персонала организации.
163. Развитие системы профориентации и трудовой адаптации персонала.
164. Разработка и внедрение системы кадровой документации в организации.
165. Разработка мероприятий по снижению сопротивления персонала внедрению инноваций.
166. Разработка системы нематериальных стимулов в управлении персоналом организации.
167. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.
168. Совершенствование управления кадровым резервом для замещения вакантных должностей в организации.