



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом МГТУ им. Г.И. Носова
Протокол № 12 от « 29 » ноября 2017 г.

Ректор МГТУ им. Г.И. Носова,
председатель ученого совета

В.М. Колоколыцев

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль) программы
Управление персоналом организации

Магнитогорск, 2017

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Структурный элемент образовательной программы
ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ			
ОК-1 – способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции			
Знать	предмет философии, основные философские принципы, законы, категории, а также их содержание и взаимосвязи	<p>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Философский анализ мифологического мировоззрения. 2. Религиозная картина мира. 3. Структура философского мировоззрения. Методы философии. 4. Особенности древневосточной философии. 5. Ранние формы античной философии. Становление учения о субстанции и бытии. 6. Космоцентризм античной философии на примере учений Платона, Демокрита и Аристотеля. 7. Принцип креационизма и принцип откровения в патристике. 8. Реализм и номинализм как основные направления схоластики. 9. Антропоцентризм философии эпохи Возрождения. 10. Основные черты философии эпохи Просвещения. 11. Эмпиризм и сенсуализм как продолжение номиналистической традиции философии. 12. Субстанциональные подходы в рационалистической традиции философии эпохи Нового времени. 13. Немецкая классическая философия. 14. Иррационализм и марксизм как предпосылки преодоления классической метафизики. 15. Основные направления неклассической философии. 16. Основные особенности отечественной философии. 17. Учение о бытии в современной философии. 18. Учение о материи как развитие современного представления о субстанции в философии. 19. Изменчивость мира: движение и развитие. 20. Основные законы диалектики. Принцип детерминизма. 21. Пространственно-временное измерение мира. <p>Перечень теоретических вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структура и состав культурологического знания. 2. Структура современной культурологии: теория культуры, история культуры, философия культуры, социология культуры. 3. Культурантропология. 4. Теоретическая и прикладная культурология. 	Философия и культурологическое взаимодействие ГИА

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Методы культурологического исследования. 6. Понятие культуры и её функции. 7. Культурогенез. 8. Культура, природа и цивилизация. 9. Культура как мир смыслов и знаков. Язык и коды культуры. 10. Формы культуры: мифология, религия, искусство, наука. 11. Культурная картина мира. 12. Морфология культуры: материальная и духовная культуры. 13. Субкультура и контркультура. 14. Массовая и элитарная культура. 15. Функции, ценности и нормы культуры. 16. Типология культуры: дихотомия «Восток – Запад». 17. Общественно-историческая школа (Н.Я. Данилевский, О. Шпенглер, А. Тойнби и др.). 18. Натуралистическая школа (Ф. Ницше, З. Фрейд, К.Г. Юнг, Б.К. Малиновский и др.). 19. Социологическая школа (Т. Элиот, П. Сорокин, А. Вебер, Т. Парсонс и др.). 20. Структурно-символическая школа (Ф. Соссюр, Э. Кассирер, К. Леви-Стросс и др.). 21. Антропологическая школа (Э. Тэйлор, А. Ланг, Дж. Фрейзер, А.Н. Веселовский и др.). 22. Концепция «игровых культур» (Й. Хейзинга, Х. Ортега-и-Гассет, Е. Финки др.). 23. Межкультурные коммуникации. 24. Культура, личность и общество: аккультурация и ассимиляция. 25. Социальные институты культуры. 26. Инкультурация и социализация. 27. Модели культурной универсализации. 28. Место и роль России в диалоге культур и мировой культуре. 29. Национальное своеобразие русской культуры: мессианское сознание. 30. Становление и развитие культуры на Руси в IX – XVIII веках: из культурной изоляции к интеграции с европейской культурой. 31. Роль личности в русской культуре XIX века. 32. Диалог культур в русском искусстве «Серебряного века». 33. Культурная модернизация. 34. Глобальные проблемы современности. 35. Культура в современном мире. <p style="text-align: center;">Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 	
--	--	--

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личнейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 	
--	--	---	--

		<p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	ориентироваться в системе знания как целостного представления об основах мироздания и перспективах развития планетарного социума; понимать характерные особенности современного этапа развития философии	<p>Примерные практические задания для экзамена: Прочитайте и прокомментируйте высказывания, аргументируйте свой ответ.</p> <p>1. «Из ничего ничто не может возникнуть, ни одна вещь не может превратиться в ничто» (Демокрит). Сталкивается ли современный человек с проблемой бытия? Обладает ли виртуальность бытием?</p> <p>2. Абсолютное большинство историков считает, что присоединение Новгорода к Московской Руси являлось прогрессивным явлением: создавалось централизованное русское государство, и все славянские земли надо было объединить. С этим можно согласиться. Но ведь одновременно с тем была похоронена республиканская модель правления – важнейшее демократическое достижение в русских княжествах и землях. Как соотносится общее и уникальное в жизни современного человека?</p> <p>3. «Чтобы не говорили пессимисты, земля все же совершенно прекрасна, а под луною и просто неповторима» (М.Булгаков). Разум – это величайшее благо или величайшее проклятие человека?</p> <p>Практические задания: Установите, кому из теоретиков культуры принадлежат данные высказывания.</p> <p>1. Человек создан, чтобы усвоить дух гуманности и религии. Мне хотелось бы вместить в одно слово – «человечность» – все сказанное о благородном складе человеческого существа, ведь, чтобы говорить о своем предназначении нет слова более благородного, чем «человек», в коем запечатлен образ Творца. Великий закон справедливости стал путеводной нитью для человека: и как не хотите того, чтобы сделали вам люди, так не делайте того и им; и как хотите, чтобы с вами поступали люди, так и вы поступайте с ними. Закон справедливости и правды превращает людей в</p>	

		<p>верных помощников и братьев друг другу, а когда он утвердится совершенно, то и врагов обратит в друзей. Религия – вот высшая гуманность человека. Это упражнение сердца, поклонение Богу, подражание самому высшему и прекрасному, запечатление его в образе человеческом, а вместе с тем наидейательнейшая доброта и человеколюбие.</p> <p>2. Совокупность производственных отношений составляет экономическую структуру общества, реальный базис, на котором возвышается юридическая и экономическая надстройка и которому соответствуют определенные формы общественного сознания. Способ производства материальной жизни обуславливает социальный, политический и духовный процессы жизни вообще.</p> <p>3. Ход развития культурно-исторических типов всего ближе уподобляется тем многолетним одноплодным растениям, у которых период роста бывает неопределенно продолжителен, но период цветения и плодоношения – относительно короток и истощает раз и навсегда их жизненную силу.</p> <p>4. Культура как совокупность выражения души в жертвах и трудах, как тело ее, смертное, преходящее; культура как историческое зрелище, как образ в общей картине мировой истории; культура как совокупность великих символов жизни, чувствования и понимания: таков язык, которым только и может поведать душа, как она страждет.</p> <p>5. Общие разряды культурной деятельности таковы: 1) деятельность религиозная, объемлющая собою отношения человека к Богу; 2) деятельность культурная, в тесном значении этого слова, объемлющая отношения человека к внешнему миру, во-первых, теоретическое – научное, во-вторых, эстетическое – художественное; 3) деятельность политическая, объемлющая отношения людей между собою; 4) деятельность общественно-экономическая, объемлющая отношения людей применительно к условиям пользования предметами внешнего мира, добывания и обработки их.</p> <p>6. Рассмотрим истоки двадцати одной цивилизации, обращая внимание на вызовы, которые делала среда, и на ответы на них. Не будем постулировать никакого единства и не будем пытаться обнаружить какой бы то ни было всеобщий закон, наша задача – исследовать феномены Вызова и Ответа применительно к частным случаям.</p>	
Владеть	выбором способов достижения цели; навыками	<p>Примерный перечень вариантов письменных контрольных работ:</p> <p>Вариант 1. Часть первая.</p> <p>1. Какие черты философского знания свидетельствуют о ее мировоззренческом характере?</p>	

	<p>философско-го анализа различных типов использования различных философских методов</p>	<p>2. Какие проблемы решает такой раздел философии как онтология? 3. Каковы основные особенности философии Древней Индии? 4. Какие основные проблемы решает школа патристики? 5. В чем суть учений такого направления как эмпиризм? 6. В чем особенность учения о человеке в философии эпохи Просвещения?</p> <p>Часть вторая.</p> <p>1. Как в истории философии складывается учение о бытии? 2. Что такое движение и развитие в философии? 3. Как связана проблема сознания с общей теорией отражения? 4. Что представляет собой процесс познания? 5. В каких аспектах может быть рассмотрена проблема истины в философии?</p> <p>Блок творческих заданий для выявления уровня креативного показателя личности:</p> <p>1. С. Л. Франк в известной работе «Смысл жизни» пишет, что этот «проклятый вопрос» «о смысле жизни» волнует и мучает в глубине души каждого человека. Человек может на время, даже на очень долгое время, совсем забыть о нем, погрузиться с головой в будничные интересы сегодняшнего дня, в материальные заботы о сохранении жизни, о богатстве, довольстве и земных успехах. но жизнь уже так устроена, что совсем и навсегда отмахнуться от него не может и самый тупой, заплывший жиром или духовно спящий человек ... Этот вопрос - не теоретический, не предмет праздной умственной игры; этот вопрос есть вопрос о смысле самой жизни, он даже страшен – и, собственно, говоря еще гораздо более страшнее, чем при тяжелой нужде вопрос о куске хлеба для утоления голода...».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Что же такое «смысл жизни»? Какие мнения есть по этому вопросу среди философов, теологов, ученых? • Зачем человеку нужно прояснить его для себя? Почему С. Л. Франк называет его практическим вопросом, вопросом всей жизни? • В чем Вы видите смысл своей жизни. Ответ аргументируйте. <p>2. Высшей подлинной сущностью человека является свобода. Человек всегда стремится к свободе. «Без свободы нет человека», - говорил, Ф.М. Достоевский. В то же время он отмечал, что свобода может привести к эгоизму, неблагоприятности и даже безобразию. Тогда она превращается в несвободу.</p> <p style="text-align: center;">Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на 	
--	--	--	--

	<p>примере).</p> <ol style="list-style-type: none">5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере).6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере).7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере).8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере).9. Организация труда персонала (на примере).10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере).11. Управление конфликтами на предприятии (на примере).12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере).13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере).14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере).15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере).17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере).18. Управление стрессами в организации.19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.	
--	---	--

	<ol style="list-style-type: none">37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.	
--	---	--

		68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ОК-2 – способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции			
Знать	значение гуманистических ценностей для сохранения и развития современной цивилизации; этапы и особенности развития всеобщей истории	Вопросы на знание основных проблем исторического процесса: 1. С какого по какой век правила династия Рюриковичей? Почему она так называется? 2. Кто и когда крестил Русь? 3. С именем, какого князя, прежде всего, связан расцвет Киевской Руси? 4. Кто такой Владимир Мономах? 5. Какой период и почему называют «удельным»? 6. Чьи нашествия пришлось отражать Руси в XIII веке? 7. Как долго на Руси было монголо-татарское иго? 8. Кто из русских князей отличился в борьбе с монголо-татарами? 9. Когда сложилось централизованное русское государство? Какой город стал его центром? 10. Какая форма правления была в России в XVI веке? 11. С какого времени и какой российский монарх стал официально именоваться царем? 12. Каковы хронологические рамки Смуты? 13. Имена каких исторических фигур олицетворяют собой период Смутного времени? 14. С какого по какой век правила династия Романовых? 15. Кто и с какого года был первым царем династии Романовых? 16. Кто первым из российских монархов и в честь какого события стал именоваться императором? 17. Когда началась и когда завершилась эпоха дворцовых переворотов? 18. Кто и почему вошел в историю России как «просвещенный монарх»? Перечень теоретических вопросов к зачету: 1. Физическая культура, спорт, ценности физической культуры.	История Физическая культура и спорт ГИА

2. Физическое развитие.
3. Жизненные необходимые умения и навыки.
4. Физическая и функциональная подготовленность.
5. Физическая культура и спорт, как средства укрепления и сохранения здоровья людей.
6. Понятие «здоровья», его содержание, критерии.
7. Общая физическая подготовка (ОФП), цели и задачи ОФП.

Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен

1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении.
2. Управление конфликтами в организации.
3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину.
4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление.
5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений.
6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину
7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга.
8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента».
9. Административная школа управления.
10. Поведенческие науки в менеджменте.
11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система
12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями.
13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана.
14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы.
15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем.
16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом.
17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика.
18. Сущность и содержание кадрового планирования.
19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора.
20. Деловая оценка и организация аттестации персонала.
21. Сущность и виды профориентации.
22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности.

		<p>23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения.</p> <p>24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.</p> <p>25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</p> <p>26. Научная организация труда. Нормирование труда.</p> <p>27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.</p> <p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	использовать основные положения и методы исторических наук в профессиональной деятельности; адаптироваться к разным социо-	<p>Подготовить эссе по темам, посвященным точкам бифуркации в истории. В сжатой форме описать основные цели и задачи темы, отразить наиболее существенные факты и выявленные закономерности работы; следовать хронологии исторических событий. Кратко использовать основные определения и историческую терминологию. Обнаруживать причинно-следственные связи и использовать принцип историзма в характеристике социальных явлений. Текст должен быть связным; стиль изложения компактным и динамичным. Текст должен быть лаконичен и точен, свободен от второстепенных деталей, лишних слов. Суммировать предельно точно и информативно наиболее важные результаты работы.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составить комплекс упражнений на развитие одного из физических качеств. 2. Расписать методику выполнения упражнений, с указанием последовательности, интенсивности и продолжительности нагрузок. 	

	<p>культурным реальностям; проявлять толерантность к национальным, культурным и религиозным различиям</p>		
<p>Владеть</p>	<p>навыками ориентации в различных этапах общечеловеческой цивилизации, понимать место и роль российской истории в мировом контексте</p>	<p>. Вопросы для самопроверки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В какие годы правила династия Рюриковичей? 2. Кто из князей, и в какие годы правил в Киеве в X в.? Расскажите об их деятельности. 3. Какие главные события происходили на Руси в IX-начале XII вв.? 4. Какими событиями отмечено правление князя Владимира I? 5. Когда и какие правовые акты были приняты в IX-XII вв.? 6. Какие достижения культуры Древней Руси можете назвать? 7. Кто из князей, и в какие годы правил в Киеве в XI в.? Расскажите о их деятельности. 8. Чем прославился князь Ярослав (Мудрый)? 9. Какие важные события происходили в период правления Владимира (Мономаха)? 10. Каковы основные этапы борьбы русских земель с монгольским завоеванием? 11. Каковы особенности правления Ивана (Калиты)? 12. Какими важными событиями отмечен период завершения объединения русских земель вокруг Москвы в конце XV-начале XVI вв.? 13. Чем знаменателен период правления Ивана IV? 14. Какие события происходили в Смутное время? 15. Каковы были взаимоотношения России с Речью Посполитой в XVII в.? 16. Какими событиями отмечено царствование Михаила Федоровича и Алексея Михайловича Романовых? 17. Чем были вызваны народные выступления в XVII в.? 18. В чем состояла особенность русско-шведских отношений в XVII-XVIII вв.? 19. Когда и какие основные реформы были проведены Петром I? 20. Какие даты войн России с другими странами в XVIII в. можно назвать? 21. Какие международные договоры заключила Россия в XVIII в.? 22. Какие российские правители пришли к власти путем дворцового переворота в XVIII в.? Расскажите о их деятельности. 23. Какие реформы провела Екатерина II? 	

	<p>24. Каковы достижения российской культуры и науки в XVII-XVIII вв.?</p> <p>25. Каково содержание мирных договоров России с Османской империей в XVII-XIX вв.?</p> <p>26. Когда и какие реформы проводили Александр I и Александр II?</p> <p>27. Какие меры были осуществлены по отмене крепостного права?</p> <p>28. Какие общественно-политические организации появились в России во второй половине XIX в.?</p> <p>29. Какие международные договоры были заключены Россией в XIX в.? Расскажите об их содержании.</p> <p>30. Какие основные события происходили в период царствования Александра III?</p> <p>31. Какие политические партии, и в какие годы образовались в России в конце XIX-начале XX вв.?</p> <p>32. Какие важные военные операции были проведены в ходе Первой мировой войны?</p> <p>33. Каковы временные рамки деятельности Государственных Дум Российской империи и их состав по партийной принадлежности?</p> <p>34. Как развивались события в стране в 1905-1907 гг.?</p> <p>35. Какие основные события происходили во время Февральской революции 1917 г.?</p> <p>36. В течение какого периода действовало каждое из Временных правительств в 1917 г.?</p> <p>37. Какие правовые акты были приняты в первые годы советской власти?</p> <p>38. Какие внешнеполитические акции характерны для советского государства в 1920-1930-е гг.?</p> <p>39. Какие события, связанные с репрессиями 1930-1950-х гг., можете назвать?</p> <p>40. Какие изменения в экономике СССР произошли в годы первых пятилеток?</p> <p>41. Когда и какие наиболее значимые битвы происходили в годы Великой Отечественной войны?</p> <p>1. навыками составления и выполнения комплекса</p> <p>2. навыками выполнения упражнений, направленных на развитие в физического качества,</p> <p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 	
--	--	--

	<ol style="list-style-type: none">9. Организация труда персонала (на примере).10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере).11. Управление конфликтами на предприятии (на примере).12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере).13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере).14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере).15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере).17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере).18. Управление стрессами в организации.19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.	
--	---	--

	<ol style="list-style-type: none">40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.69. Организация системы обучения и развития персонала.70. Организация системы обучения персонала.71. Организация проведения аттестации персонала.72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.	
--	---	--

		73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности			

Знать	теоретико-методологические основы научного анализа системы экономических отношений на микро- и макроуровне; законы и закономерности, проявляющиеся в поведении отдельных экономических субъектов; основные положения и методы экономической науки и хозяйствования	<p style="text-align: center;">Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлением. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 	Экономическая теория Продвижение научной продукции Государственная итоговая аттестация
-------	--	--	--

		<ol style="list-style-type: none">27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.39. Сущность грейдинга .40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)	
--	--	---	--

<p>Владеть</p>	<p>методологией самостоятельного анализа, и прогнозирования развития явлений, процессов, событий и фактов современной социально-экономической действительности; навыками целостного подхода к анализу проблем общества</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 	
----------------	--	--	--

	<ol style="list-style-type: none">32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.	
--	--	--

		63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом. 64. Совершенствование регламентации труда персонала. 65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале. 66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ОК – 4 - способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности			
Знать	правовые понятия и нормы Российского законодательства, иметь представление о системе норм Российского законодательства, структуре Российского законодательства, видах правовых отраслей и особенностях их регулирования	Перечень теоретических вопросов к экзамену: 1. Функции и задачи городских служб занятости. 2. Основные принципы формирования политики занятости. 3. Система управления занятостью в Российской Федерации. 4. Роль государства в формировании новых социально-трудовых отношений (СТО). 5. Методы оценка состояния и прогнозирования развития занятости населения. 6. Система социальной защиты населения и государственное управление занятостью. 7. Биржи труда и принципы их функционирования. 8. Роль СМИ и Интернет в решении проблемы безработицы. 9. Роль СМИ и Интернет в решении проблемы дефицита рабочих кадров. Перечень вопросов для подготовки к зачету: 1. Понятие, признаки государства 2. Форма правления: понятие, виды 3. Форма государственного устройства: понятие, виды 4. Государственный режим: понятие, виды. 5. Конституция Российской Федерации – основной закон государства. 6. Форма правления Российской Федерации. 7. Система органов государственной власти в Российской Федерации. 8. Президент Российской Федерации. 9. Федеральное Собрание Российской Федерации.	Государственное регулирование труда Правоведение Продвижение научной продукции Государственная итоговая аттестация

		<ol style="list-style-type: none"> 10. Правительство Российской Федерации. 11. Система судов в Российской Федерации. 12. Особенности федеративного устройства России. 13. Понятие и сущность права. 14. Источники права. 15. Система законодательства Российской Федерации. Нормативно-правовые акты, их виды. 16. Отрасли российского права. 17. Правонарушение: понятие, признаки, виды. 18. Юридическая ответственность, понятие и виды. 19. Предмет и метод гражданского права. 20. Субъекты и объекты гражданского права. 21. Правоспособность и дееспособность физических лиц. 22. Юридические лица: понятие, виды, особенности создания и прекращения деятельности. 23. Гражданско-правовые сделки, их виды, формы и условия действительности. 24. Понятие права собственности. Вещные права лица, не являющегося собственником. 25. Основания приобретения права собственности. <p style="text-align: center;">Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 	
--	--	--	--

		<ol style="list-style-type: none"> 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
Уметь	анализиро-	Примерные практические задания для экзамена	

	<p>вать и оценивать нормативно-правовую информацию; планировать и осуществлять свою деятельность с учётом результатов этого анализа</p>	<p>Задача 1. Кротов, рабочий слесарного цеха предприятия, являющегося акционерным обществом, был делегирован решением профсоюзного комитета в жилищную комиссию. От работы в комиссии Кротов отказался, за что ему профсоюзным комитетом был объявлен выговор.</p> <p><i>В каких отношениях с профсоюзным комитетом состоял Кротов и в какой орган он может обжаловать выговор?</i></p> <p>Задача 2. Слесари Демидов, Петров и Кононенко заключили с Дирекцией Донского пароходства соглашение о выполнении ремонтных работ, за которые Дирекция обязалась выплатить 80 тыс. руб. По истечении месячного срока Демидову, Петрову и Кононенко в счет выполненных работ был выплачен аванс в сумме 12 тыс. руб. Они были также предупреждены, что в конце следующего месяца, если они закончат работу, то с ними будет произведен окончательный расчет. В следующем месяце при производстве расчета Демидов, Петров и Кононенко потребовали, чтобы им было оплачено за сверхурочную работу и работу в выходные дни. Дирекция отказала им в этих выплатах, считая, что на них не распространяются нормы об оплате труда за сверхурочную работу и работу в выходные дни.</p> <p><i>Каков характер правоотношений, возникших между слесарями и Донским пароходством? Должны ли быть произведены пароходством выплаты за сверхурочную работу и работу в выходные дни Демидову, Петрову и Кононенко?</i></p> <p>Задача 3. Что произойдет с длительностью поиска работы и заработной платой, на которую соглашается работник при поиске работы, если происходят следующие события: возрастает пособие по безработице; экономика вползает в кризис, сокращается предложение рабочей силы; введение новых отраслей промышленности уменьшает определенность информации о характеристиках доступных рабочих мест; принимается законодательство, увеличивающее издержки увольнения, и поэтому средняя продолжительность каждого периода занятости увеличивается.</p> <p>Примерные тесты:</p> <ol style="list-style-type: none"> Органы законодательной власти в России подразделяются на две категории <ul style="list-style-type: none"> – федеральные и региональные – федеральные и муниципальные – общие и специальные – полномочные и региональные Единственным критерием отграничения административного правонарушения от преступления является <ul style="list-style-type: none"> – степень общественной опасности – форма вины – объект посягательства – объективная сторона административного правонарушения Не является основанием для отказа гражданину в допуске к государственной тайне 	
--	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> – его временная нетрудоспособность – признание судом гражданина недееспособным – признание его особо опасным рецидивистом – наличие у гражданина судимости <p>4. За нарушение дисциплины труда к работнику может быть применен (-о)</p> <ul style="list-style-type: none"> – выговор – лишение свободы – штраф – предупреждение 	
Владеть	<p>навыками работы с законодательными и другими нормативно-правовыми актами (документами) относящимися к будущей профессиональной деятельности; письменного аргументированного изложения собственной точки зрения</p>	<p>Примерный перечень тем контрольной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. История благотворительности в России. 2. Демографическая ситуация в России и государственная политика в ее улучшении. 3. Социальный статус семьи и ее государственная поддержка. 4. Взаимодействие власти и бизнеса в решении проблемы занятости. 5. Использование технологий социальной работы с безработными женщинами службы занятости. 6. Пути решения проблемы временной занятости учащейся и студенческой молодежи. 7. Нормативные основы занятости населения. 8. Правовое положение безработного. 9. Служба занятости и трудоустройство граждан. <p>Примерные практические задания:</p> <p>Составьте текст завещания, включив следующие условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - несколько наследников - одного наследника по закону лишить наследства - определить завещательное возложение - определить завещательный отказ 	
ОК-5 -способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия			
Знать	<p>принципы построения и логику устной и письменной речи;</p>	<p>Оценочные средства для зачета (1-2 семестр)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соотнесите слова и выражения с их русскими эквивалентами 2. Исправьте грамматические ошибки в каждом из предложений. 3. Выберите правильный ответ на вопросы лингвострановедческого характера <p>Оценочные средства для экзамена</p>	<p>Иностранный язык Культурология и межкультурное взаимодействие Деловые коммуни-</p>

	<p>типологию речевых произведений</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прочитайте текст и озаглавьте его 2. Выполните итоговый тест <p>Перечень теоретических вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структура и состав культурологического знания. 2. Структура современной культурологии: теория культуры, история культуры, философия культуры, социология культуры. 3. Культурантропология. 4. Теоретическая и прикладная культурология. 5. Методы культурологического исследования. 6. Понятие культуры и её функции. 7. Культурогенез. 8. Культура, природа и цивилизация. 9. Культура как мир смыслов и знаков. Язык и коды культуры. 10. Формы культуры: мифология, религия, искусство, наука. 11. Культурная картина мира. 12. Морфология культуры: материальная и духовная культуры. 13. Субкультура и контркультура. 14. Массовая и элитарная культура. 15. Функции, ценности и нормы культуры. 16. Типология культуры: дихотомия «Восток – Запад». 17. Общественно-историческая школа (Н.Я. Данилевский, О. Шпенглер, А. Тойнби и др.). 18. Натуралистическая школа (Ф. Ницше, З. Фрейд, К.Г. Юнг, Б.К. Малиновский и др.). 19. Социологическая школа (Т. Элиот, П. Сорокин, А. Вебер, Т. Парсонс и др.). 20. Структурно-символическая школа (Ф. Соссюр, Э. Кассирер, К. Леви-Стросс и др.). 21. Антропологическая школа (Э. Тэйлор, А. Ланг, Дж. Фрейзер, А.Н. Веселовский и др.). 22. Концепция «игровых культур» (Й. Хейзинга, Х. Ортега-и-Гассет, Е. Финки др.). 23. Межкультурные коммуникации. <p>Перечень теоретических вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие отношений. Структурные параметры отношений 2. Общение и отношение: общее и особенное 3. Динамика отношений: основные этапы 4. Коммуникация как основа деловых отношений. 5. Специфика и основные задачи деловой коммуникации. 6. Влияние организационной структуры предприятия на характер деловых отношений. 7. Коммуникативные модели взаимодействия партнеров. 8. Обратная связь в деловой коммуникации, условия ее эффективности. 	<p>кации ГИА</p>
--	---------------------------------------	---	----------------------

		<p>9. Коммуникативные барьеры в деловом общении.</p> <p>10. Проблема совместимости и сработанности в группе.</p> <p>11. Механизмы взаимопонимания в деловом общении.</p> <p>12. Проблема интерпретации невербальных средств коммуникации.</p> <p>13. Сознательное и подсознательное в невербальном поведении.</p> <p>14. Перцептивный аспект делового общения.</p> <p>15. Чувства и эмоции в деловом взаимодействии</p> <p>16. Проблема точности восприятия в процессе делового контакта.</p> <p>17. Феномен личного влияния в процессе деловой коммуникации.</p> <p>18. Манипуляция, ее типы и признаки. Защита от манипуляции.</p> <p>19. Использование «эффектов» восприятия в деловом общении.</p> <p style="text-align: center;">Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личнейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 	
--	--	---	--

		<ol style="list-style-type: none"> 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
<p>уметь</p>	<p>разработать тему на этапах замысла, построения, словесного воплощения;</p>	<p>Оценочные средства для зачета (1-2 семестр)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прочитайте текст и определите, является высказывание истинным или ложным. 2. Дополните диалог, используя предложенные ниже реплики 3. Составьте план ответа к одной из предложенных тем <p>Оценочные средства для экзамена</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прочитайте текст и заполните пропуски подходящими по смыслу словами 	

	<p>применить различные виды пафоса; читать и переводить (со словарём) иноязычную литературу, общаться на профессиональные темы; иностранный язык в объеме, необходимом для осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>2. Выпишите предложения из текста, передающие его основную идею</p> <p>3. Расположите части письма в правильной последовательности</p> <p>Практические задания:</p> <p>1. Прочитайте фрагмент из работы Р. Итса и сформулируйте свое отношение к его точке зрения. Ответьте на вопросы.</p> <p>Жизнь наших далеких предков протекала в экстремальных условиях, богатых множеством случайных совпадений, которые воспринимались первобытным сознанием как следствие проявления невидимых и всемогущих «чар». Они порождают видимость большой вероятности связи происшедших с человеком несчастий с действиями над его фетишами или реальностью проклятий, заклинаний, колдовства. Если еще добавить сюда сам факт психологического ожидания беды: что-то случилось с твоей чурингой, с твоим фетишем и т. п., то количество совпадений или случайных связей несвязанных причин и следствий увеличится.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Почему на первых этапах развития человеческого общества появляется вера в абсолютную связь фетиша с судьбой человека? • Подкреплялась ли эта связь общественным сознанием первобытной эпохи? • Почему подобные ситуации часто находили свое подтверждение в окружающем реальном мире? • Приведите известные вам примеры: а) магического обряда; б) тотемных представлений; в) анимистических представлений. <p>2. Рассмотрите основные мировые религии по трем основным моментам: религиозное сознание, культовая деятельность и религиозные организации. Имейте в виду, что они тесно связаны, взаимодействуют и образуют целостную религиозную систему.</p> <p>3. Опишите какой-либо известный вам опыт межкультурного взаимодействия. Были ли в вашей жизни проблемы с пониманием поведения представителей другой культуры? Можете ли вы их объяснить? Обратите внимание при объяснении, что поведение человека следует рассматривать в рамках его культуры, а не своей, т. е. следует проявлять больше эмпатии, чем симпатии. Симпатия подразумевает, что человек мысленно ставит себя на место другого, следует «золотому правилу нравственности»: «поступай с людьми так, как хотел бы, чтобы поступали с тобой». Но при симпатии используются свои собственные способы интерпретации поведения других людей. При общении же с носителями других культур следует применять эмпатический подход, т. е. представить себя на месте другого человека, принять его мировоззрение, понять его чувства, желания, поступки, исходить из рамок его культуры. Сущность эмпатического подхода отражает «платиновое правило»: «поступай с другими так, как они поступали бы сами с собой».</p> <p>4. Определите, в какой историко-культурный период были сделаны следующие высказывания (если возможно, назовите автора):</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Как плодородное поле без возделывания не даст урожая, так и душа. Возделывание души – это и есть философия: она выпалывает в душе пороки, приготовляет души к приятию посева и вверя- 	
--	--	---	--

		<p>ет ей – сеет, так сказать, только те семена, которые, вызрев, приносят обильнейший урожай»;</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Человек – это слабое, беспомощное, достойное жалости и участия существо. Но в своей слабости он обнаруживает огромную силу. Уповая на Веру, он может сказать «да» хаотическому и страшному миру»; • «Человек, забывший об интересах общества, и правитель, забывший об интересах граждан, – не римляне, а варвары»; • «Культура не воспитание меры, гармонии и порядка, а преодоление ограниченности, как культивирование неисчерпаемости, бездонности личности, как ее постоянное духовное совершенствование»; • «Все эти сказанные искусства весьма и весьма различны друг от друга; так что если кто исполняет хорошо одно из них и хочет взяться за другие, то почти никому они не удаются так, как то, которое он исполняет хорошо; тогда как я изо всех моих сил старался одинаково орудовать во всех этих искусствах; и в своем месте я покажу, что я добился того, о чем я говорю»; • «И тогда через хаос, через абсурдность, через чудовищность жизни, как солнце через тучи, глянет око Божье. Бога, который имеет личность, и личность, отображенную в каждой человеческой личности»; • «Поступай так, чтобы ты всегда относился к человечеству и в своем лице, и в лице всякого другого так же, как к цели, и никогда не относился бы к нему только как к средству»; • «Начала цивилизации одного культурно-исторического типа не передаются народам другого типа. Каждый тип вырабатывает ее для себя при большем или меньшем влиянии чуждых, ему предшествовавших или современных цивилизаций»; • «Мне хотелось бы словом «гуманность» охватить все, что я до сих пор говорил о человеке, о воспитании его благородства, разума, свободы, высоких помыслов и стремлений, сил и здоровья, господства над силами Земли»; • «Все хорошо, что исходит из рук Творца всех вещей. В руках человека все вырождается»; • «Воспитание человеческого рода – это процесс и генетический и органический; процесс генетический – благодаря передаче, традиции, процесс органический – благодаря усвоению и применению переданного. Мы можем как угодно назвать этот генезис человека во втором смысле, мы можем назвать его культурой, т. е. возделыванием почвы, а можем вспомнить образ света и назвать его просвещением, тогда цепь культуры и просвещения протянется до самой земли. Различие между народами просвещенными и непросвещенными – не качественное, а только количественное»; • «...Что такое человек во Вселенной? Небытие в сравнении с бесконечностью, все сущее в сравнении с небытием, среднее между всем и ничем. Он не в силах даже приблизиться к пониманию этих крайностей – конца мироздания и его начала, непреступных, скрытых от людского взора непроницаемой тайной, и равно не может постичь небытие, из которого возник, и бесконечность, в 	
--	--	--	--

	<p>которой растворяется»;</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Причина всех бедствий и несчастий людей, – состоит в невежестве. Преодолеть свое печальное положение, выйти из него люди могут только через просвещение, а рост его неодолим. В умах идет скрытая и непрерывная революция и... с течением времени само невежество себя дискредитирует»; • «Все, что вне меня, – отныне чуждо мне. У меня нет в этом мире ни близких, ни мне подобных, ни братьев. Я на земле, как на чужой планете, куда свалился с той, на которой жил прежде. Если я и различаю, что вокруг себя, – то лишь скорбные и раздирающие сердце предметы, и на все, что касается и окружает меня, не могу кинуть взгляда без того, чтобы не найти там какого-нибудь повода к презрительному негодованию и удручающей боли»; • «Ход развития культурно-исторических типов всего ближе уподобляется тем многолетним одноплодным растениям, у которых период роста бывает неопределенно продолжителен, но период цветения и плодоношения – относительно короток и истощает раз и навсегда их жизненную силу»; • «Всякая культура (даже материальная) есть культура духа; всякая культура имеет духовную основу – она есть продукт творческой работы духа над природными условиями». <p>Примерные практические задания для зачета:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Коммуникация как основа деловых отношений. 2. Специфика и основные задачи деловой коммуникации. 3. Влияние организационной структуры предприятия на характер деловых отношений. 4. Коммуникативные модели взаимодействия партнеров. 5. Обратная связь в деловой коммуникации, условия ее эффективности. 6. Коммуникативные барьеры в деловом общении. 7. Проблема совместимости и сработанности в группе. 8. Механизмы взаимопонимания в деловом общении. 9. Проблема интерпретации невербальных средств коммуникации. 10. Сознательное и подсознательное в невербальном поведении. 11. Перцептивный аспект делового общения. 12. Чувства и эмоции в деловом взаимодействии 13. Проблема точности восприятия в процессе делового контакта. 14. Феномен личного влияния в процессе деловой коммуникации. 15. Манипуляция, ее типы и признаки. Защита от манипуляции. 16. Использование «эффектов» восприятия в деловом общении. 17. Самопрезентация в деловых контактах. 18. Формирование аттракции в деловых отношениях. 19. Интерактивный аспект делового общения. 	
--	--	--

		<p>20. Стратегии устных деловых взаимодействий. 21. Цели и факторы эффективного слушания в устных формах взаимодействий. 22. Подготовка к публичным выступлениям. 23. Убеждение и убеждаемость в системе делового общения.</p>	
<p>владеть</p>	<p>различными видами и схемами аргументации и контраргументации; различными смысловыми моделями</p>	<p>Оценочные средства для зачета (1-2 семестр) 1. Составьте сообщение по предлагаемым темам, опираясь на основные лексические выражения 2. Прочитайте текст и найдите ответ на вопрос к тексту 3. Выберите реплику, наиболее подходящую к ситуации общения</p> <p>Оценочные средства для экзамена 1. Напишите сообщение по теме (300-500 печ знаков) 2. Сделайте письменный перевод текста 3. Расположите реплики диалога в логической последовательности</p> <p>Блок творческих заданий для выявления уровня креативного показателя личности: 1. Проанализируйте существующие определения культуры с точки зрения их отношения к человеку. Является ли культура системой, позволяющей человеку приспособиться к жизни или она враждебна для человека, разрушает его, подавляет его свободу? Предложите собственное понимание культуры. 2. Выдающийся философ XX в. Л. Витгенштейн заявлял: «Пределы моего мира – пределы моего языка». Поразмышляйте вслух на эту тему. 3. Прочитайте любую понравившуюся вам статью, затрагивающую проблемы семиотики, дайте ей оценку, выразив свое согласие или несогласие и обосновав его. Например, можно взять работы Ю.М. Лотмана, посвященные семиотике русского быта и литературы XVIII и XIX вв. 4. Попробуйте разобрать какое-нибудь литературное или кинематографическое произведение с точки зрения семиотики. Согласны ли вы с объяснением Ю.М. Лотмана отношений между Татьяной, Онегиным и Ленским в романе Пушкина «Евгений Онегин»? Эти персонажи не понимали друг друга потому, что они использовали разные культурные знаковые системы. Онегин был ориентирован на английский байронический романтизм с его культом разочарованности в жизни и трагизмом, Ленский – на немецкий романтизм с его восторженностью и ученостью, Татьяна, с одной стороны, на английский сентиментализм с его чувствительностью, порядочностью и «хорошими концами», а с другой – на русскую народную культуру (поэтому она из всех трех оказалась наиболее гибкой).</p> <p>Примерный перечень тем контрольной работы: Рубежный контроль № 1. Вариант 1. 1. Как Вы понимаете высказывание «Общение – это intersубъективный процесс»? 2. Можно ли назвать вербальной коммуникацией способ общения глухонемых людей? Почему?</p>	

		<p>3. Назовите один из аспектов общения, который касается участия в процессе общения суггестии, самопрезентации, аттракции.</p> <p>4. Исправьте ошибку, если она есть: «Эффект стереотипизации – это приписывание партнеру собственных состояний».</p> <p>5. Иллюстрацией какой стороны общения (коммуникативной, перцептивной, интерактивной) служит использование жаргона? Поясните.</p> <p>6. Верно ли мнение, что «интимно-личностное» общение отсутствует в деловых взаимодействиях? Аргументируйте ответ.</p> <p>7. Исправьте ошибку, если она есть: «Влияние – это процесс и результат изменения одним субъектом эмоционального состояния, мыслей и поведения другого субъекта».</p> <p>Вариант 2.</p> <p>1. Известно, что попугаи могут произносить человеческие слова... можно ли назвать разговор с говорящим попугаем вербальной коммуникацией? Почему?</p> <p>2. Назовите один из аспектов общения, который касается участия в процессе общения эмоций, установок, пристрастий, оценок, стереотипов и т.д.</p> <p>3. Что можно измерить с помощью семантического дифференциала?</p> <p>4. Исправьте ошибку, если она есть: «Эффект ореола – это устойчивое представление о каком-либо явлении или человеке, свойственное представителям той или иной группы»</p> <p>5. Иллюстрацией какой стороны общения (коммуникативной, перцептивной, интерактивной) служит такая модель поведения, как подхалимаж. Почему?</p> <p>6. Верно ли мнение, что «ритуальное» общение невозможно между близкими людьми? Почему?</p> <p>7. Если целью общения является совместная деятельность, направленная на решение определенной задачи, то какой уровень общения (по Э.Берну) имеет место?</p> <p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 	
--	--	---	--

	<ol style="list-style-type: none">11. Управление конфликтами на предприятии (на примере).12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере).13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере)14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере).15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере).17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере).18. Управление стрессами в организации.19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.	
--	---	--

	<ol style="list-style-type: none">42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.69. Организация системы обучения и развития персонала.70. Организация системы обучения персонала.71. Организация проведения аттестации персонала.72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.73. Совершенствование управления кадровым резервом.74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.	
--	--	--

		75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия			
Знать	признаки коллектива и команды; принципы работы в коллективе; особенности поведения представителей разных социальных групп и культур; барьеры общения	<p>Перечень теоретических вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структура и состав культурологического знания. 2. Структура современной культурологии: теория культуры, история культуры, философия культуры, социология культуры. 3. Культурантропология. 4. Теоретическая и прикладная культурология. 5. Методы культурологического исследования. 6. Понятие культуры и её функции. 7. Культурогенез. 8. Культура, природа и цивилизация. 9. Культура как мир смыслов и знаков. Язык и коды культуры. 10. Формы культуры: мифология, религия, искусство, наука. 11. Культурная картина мира. 12. Морфология культуры: материальная и духовная культуры. 13. Субкультура и контркультура. 14. Массовая и элитарная культура. 15. Функции, ценности и нормы культуры. 16. Типология культуры: дихотомия «Восток – Запад». 17. Общественно-историческая школа (Н.Я. Данилевский, О. Шпенглер, А. Тойнби и др.). <p>Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Объект, предмет, структура и функции социологии. 2. Предпосылки возникновения социологии. О.Конт – основоположник социологии. 3. Социологические взгляды К. Маркса и Ф. Энгельса. Материалистическое понимание истории и его роль в анализе социальных явлений. 4. Развитие социологии в России. 5. Основные направления современной социологии. 6. Общество как социокультурная система. 7. Типология обществ. Современное общество, тенденции его развития. 8. Формационный и цивилизационный подходы к анализу развития общества. 9. Социальные изменения и социальное развитие. Социальный прогресс, проблема его критериев. 10. Типы и формы социальной динамики. 	Культурология и межкультурное взаимодействие Социология Технология командообразования и саморазвития Медиакультура Управление и регулирование конфликтами и стрессами в организации Социально-трудовые отношения ГИА

		<p>11. Социальные группы: общая характеристика и классификация.</p> <p>12. Социальные организации: основные черты, структура, виды.</p> <p>13. Социальные институты, их роль в жизни общества. Типология социальных институтов.</p> <p>14. Гражданское общество и государство.</p> <p>15. Сущность, структура, функции, типология социальных конфликтов.</p> <p>16. Сущность и содержание социальной политики, ее особенности в РФ.</p> <p>17. Культура как социальное явление. Сущность, структура, функции культуры.</p> <p>18. Понятие личности в социологии. Основные теории личности: марксистская, ролевая, теория «зеркального Я».</p> <p>19. Социализация личности. Фазы и этапы социализации.</p> <p>20. Теория классов и теория социальной стратификации. Их своеобразие и значение для социологического анализа общества.</p> <p>21. Особенности социально-классовой структуры современного российского общества.</p> <p>22. Социально-этнические общности и отношения.</p> <p>23. Социальная сущность, функции, типология семьи.</p> <p>24. Современная семья: проблемы и тенденции развития.</p> <p>Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:</p> <p>1. Труд и его основные общественные функции.</p> <p>2. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс.</p> <p>3. Виды труда и формы его проявления.</p> <p>4. Общественная организация труда, ее сущность и элементы.</p> <p>5. Эволюция общественной организации труда.</p> <p>6. Рыночная система общественной организации труда.</p> <p>7. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства.</p> <p>8. Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы.</p> <p>9. Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время.</p> <p>10. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его.</p> <p>11. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы.</p> <p>12. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки.</p> <p>13. Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование.</p> <p>14. Национальный проект «Образование» и его реализация.</p> <p>15. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели.</p> <p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p>	
--	--	--	--

	<ol style="list-style-type: none">1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении.2. Управление конфликтами в организации.3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину.4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление.5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений.6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга.8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента».9. Административная школа управления.10. Поведенческие науки в менеджменте.11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями.13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана.14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы.15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем.16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом.17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика.18. Сущность и содержание кадрового планирования.19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора.20. Деловая оценка и организация аттестации персонала.21. Сущность и виды профориентации.22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности.23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения.24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.26. Научная организация труда. Нормирование труда.27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.	
--	---	--

		<p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	<p>организовывать процесс эффективной работы коллектива, команды; осуществлять межкультурный диалог в общей и профессиональной сферах коммуникации; моделировать возможные ситуации общения между</p>	<p>Практические задания:</p> <p>1. Приведите примеры процессов ассимиляции и диверсификации.</p> <p>2. Каково влияние субкультур на развитие культуры? Приведите примеры изменения норм поведения в связи с доступностью и тиражированием различных субкультур.</p> <p>3. Определите, кому принадлежат следующие высказывания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «... Каждой великой культуре присущ тайный язык мирочувствования, вполне понятный лишь тому, чья душа вполне принадлежит этой культуре»; • «Начала цивилизации одного культурно-исторического типа не передаются народам другого типа. Каждый тип вырабатывает ее для себя при большем или меньшем влиянии чуждых, ему предшествовавших или современных цивилизаций»; • «Таким образом, Дьявол обречен на проигрыш не потому, что он сотворен Богом, а потому, что он просчитался. Он играл руками Божьими, испытывая злобную удовлетворенность от вмешательства божественных рук. Зная, что Господь не отвергнет или не сможет отвергнуть предложенного пари. Дьявол не ведает, что Бог молча и терпеливо ждет, что предложение будет сделано. Получив возможность уничтожить одного из избранных Бога, Дьявол в своем ликовании не замечает, что он тем самым дает Богу возможность совершить акт нового творения. И таким образом божественная цель достигается с помощью Дьявола, но без его ведома»; • «У каждой культуры своя собственная цивилизация»; 	

	<p>представителями различных групп и культур</p>	<ul style="list-style-type: none"> • «Цивилизация есть неизбежная судьба культуры. Будущий Запад не есть безграничное движение вперед и вверх, по линии наших идеалов... Современность есть фаза цивилизации, а не культуры. В связи с этим отпадает ряд жизненных содержаний как невозможных... Как только цель достигнута и вся полнота внутренних возможностей завершена и осуществлена вовне, культура внезапно коченеет, она отмирает, ее кровь свертывается, силы надламываются — она становится цивилизацией. И она, огромное засохшее дерево в первобытном лесу, еще многие столетия может топорщить свои гнилые сучья»; <p>Практические задания к зачету.</p> <p><u>Примерная тематика учебных социологических исследований</u></p> <p>Бедность и богатство в студенческой среде.</p> <p>Курение в студенческой среде: норма или отклонение?</p> <p>Мотивы выбора профессии.</p> <p>«Списывание» на экзаменах глазами студента и преподавателя.</p> <p>Ненормативная лексика в общении студентов.</p> <p>Социальный портрет человека среднего класса в РФ.</p> <p>Особенности представления о справедливости в студенческой среде.</p> <p>Права и обязанности студента университета.</p> <p>Элита современного российского общества.</p> <p>«Золотая» молодежь.</p> <p>Флэш-моб: что это такое?</p> <p>Поведение людей в супермаркетах и на рынках.</p> <p>1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы.</p> <p>2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник?</p> <p>3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о пре-</p>	
--	--	--	--

		<p>доставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.</p> <p>4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условия данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?</p>	
Владеть	<p>организации групповой и коллективной деятельности для достижения общих целей трудового коллектива; приемами осуществления эффективного взаимодействия с представителями различных социальных групп и культур</p>	<p>Блок творческих заданий для выявления уровня креативного показателя личности:</p> <p>1. Обсудите следующие темы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Какую роль в современном мире играет процесс аккультурации? • Какой тип общественного устройства делает человека более счастливым? • Каково соотношение массовой и элитарной культуры в современном обществе? Сформулируйте свое мнение по вопросу о том, является ли массовая культура явлением положительным или негативным. • Согласны ли вы с тем, что кризис идентичности, идущий в обществах, переживающих системную деформацию, порождает национализм и экстремизм? • Верно ли убеждение некоторых культурологов в том, что религия является основанием любой культуры? • Можно согласиться (не согласиться) с мнением Л. Мамфорда, что в современном обществе гуманизм и социальная справедливость принесены в жертву техническому прогрессу; прогресс стал божеством, наука и техника – религией, ученые – сословием новых жрецов. • Как вы относитесь к выражению: «Хочешь овладеть миром – придумай ему религию»? • Современный человек должен быть похож на человека эпохи Возрождения – сложная личность, творец себя и культуры. • Я считаю (не считаю), что возможно достижение коммунизма на Земле. • «Золотое правило нравственности» – от Канта и до наших дней. • Я разделяю (не разделяю) мнение О. Шпенглера о том, что если культура – это «живое тело души», то цивилизация – ее мумия. • Как я понимаю афоризм А. Тойнби: «Самое оживленное движение часто наблюдается в тупиках истории». • Правы ли были О. Шпенглер и Н.Я. Данилевский, пророча гибель западной культуры? • Можно ли заимствовать чужое без ущерба собственному культурному наследию и стоит ли оставаться на позициях традиционализма, рискуя тем самым оказаться в изоляции? 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Человеческими поступками в большей мере движут его сознательные стремления, а не подсознательные влечения (или наоборот). • Взгляд на развитие русского народа с точки зрения теории пассионарности Л.Н. Гумилева. • Современная культура теряет (или увеличивает) игровой элемент в жизни человека. • Роль психоанализа в современной культуре. • Нет и не может быть единой общечеловеческой цивилизации. • Совершенную типологию культуры создать невозможно. • Определяющим для поведения человека является тип его ментальности. <p>2. Выскажите свое мнение по поводу того, насколько востребованы идеи Ф. Ницше или К. Маркса в современном мире.</p> <p>3. Согласны ли вы с мнением З. Фрейда о целях человеческих стремлений, о невозможности достижения счастья? Напишите рассуждение на данную тему.</p> <p>4. Назовите несколько произведений современной литературы или кинофильмов, в которых используется психоаналитическая теория Фрейда; проанализируйте одно из них, с точки зрения теории психоанализа.</p> <p>Практические задания:</p> <p><u>Темы для социологического эссе</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социология: что это за наука и кому она нужна? 2. Визуализация образа социолога. Социолог – это: <ul style="list-style-type: none"> – человек с анкетой; – разведчик (П. Бергер); – социальный врач (Ж.Т. Тощенко); – аналитик (соучастник управления, прогнозист); 3. Социологический анализ сказки. 4. Специфика человеческой социальности. 5. Возможности социологического воображения (на примере учебного задания «Дежурный по обществу»). 6. Социологическое сопровождение моей профессии. 7. Социология в РФ и за рубежом: сравнительный анализ сайтов вузов. 8. Что такое социологическое воображение? <p style="text-align: center;"><i>Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям:</i></p> <p>Раздел I. Введение в социологию</p> <p>Предпосылки возникновения социологии как науки и учебной дисциплины.</p> <p>Объект, предмет, категории, структура и функции социологии.</p> <p>Место и роль социологии в системе социально-гуманитарных наук.</p>	
--	--	---	--

		<p>История социологической мысли Социально-философские предпосылки возникновения социологии. Основные направления западной классической социологии: Классический позитивизм О. Конта, Г. Спенсера, Э. Дюркгейма. Социологическая концепция К. Маркса, Ф. Энгельса. Понимающая социология М. Вебера. Раздел II. Общество. Культура. Личность Социальное действие: понятие, признаки, структура, виды. Основные теории социального действия. Социальное взаимодействие: понятие, признаки, структура, виды и формы Общество как социокультурная система. Социальные изменения и социальный прогресс Общество: понятие, системные признаки, структура, функции и типы. Мировое сообщество и глобализация социокультурных процессов в современном мире: понятие, признаки, причины и тенденции. Социальное неравенство и социальная стратификация: понятие, теоретические подходы. Критерии стратификации. Системы стратификации современных обществ. Особенности стратификационной модели современного российского общества. Социальная мобильность: понятие, признаки и виды. Раздел 3. Методология и методы социологического исследования Социологическое исследование как способ получения социальной информации Социологическое исследование (СИ): понятие, особенности, функции, этапы, виды. Выборочный метод в социологическом исследовании. Общий обзор методов сбора данных. Примерный перечень тем рефератов: 1. Формирование и значение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе. 2. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. Многопрофильная подготовка рабочей силы как основа формирования поливалентной квалификации. 3. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности. 4. Зарубежный и отечественный опыт развития профессионализма на основе обучения в организации (на предприятии). 5. Национальный проект «Образование» и его роль в повышении качества подготовки рабочей силы.</p>	
--	--	---	--

		<p>6. Становление, развитие и практическое использование теории человеческого капитала.</p> <p>7. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях: тенденции и причины.</p> <p>8. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла.</p> <p>9. Инвестиции в человеческий капитал, факторы, определяющие их размер.</p> <p>10. Современные концепции качества жизни.</p> <p>11. Уровень жизни как социально-экономическая категория.</p> <p>12. Мировая практика измерения качества и уровня жизни.</p> <p>13. Проблема малообеспеченности и ее решение в современной России.</p> <p>14. Направления и методы повышения качества трудовой жизни.</p> <p>15. Теории производительности труда.</p> <p>16. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России.</p> <p>17. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии.</p> <p>18. Зарубежный опыт регулирования доходов населения.</p> <p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <p>1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации).</p> <p>2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации).</p> <p>3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере).</p> <p>4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере).</p> <p>5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере).</p> <p>6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере).</p> <p>7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере).</p> <p>8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере).</p> <p>9. Организация труда персонала (на примере).</p> <p>10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере).</p> <p>11. Управление конфликтами на предприятии (на примере).</p> <p>12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере).</p> <p>13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере).</p> <p>14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере).</p> <p>15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).</p> <p>16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере).</p> <p>17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере).</p> <p>18. Управление стрессами в организации.</p> <p>19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).</p>	
--	--	--	--

		<p>20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).</p> <p>21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).</p> <p>22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.</p> <p>23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.</p> <p>24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.</p> <p>25. Управление производительностью труда на предприятии.</p> <p>26. Методы планирования персонала в организации.</p> <p>27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.</p> <p>28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.</p> <p>29. Развитие кадров в системе управления персоналом.</p> <p>30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.</p> <p>31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.</p> <p>32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.</p> <p>33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.</p> <p>34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.</p> <p>35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.</p> <p>36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.</p> <p>37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.</p> <p>38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)</p> <p>39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.</p> <p>40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.</p> <p>41. Оценка уровня организации труда на предприятии.</p> <p>42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.</p> <p>43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.</p> <p>44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми</p>	
--	--	---	--

		<p>процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию			
Знать	<p>понятия «самоорганизация», «самоконтроль», «самообразование»; пути достижения</p>	<p>Эволюция развития управления персоналом</p> <p>Эволюция развития управления персоналом в России</p> <p>Труд как социально-экономическая категория</p> <p>Развитие представлений о труде</p> <p>Персонал как объект управления</p> <p>Структура персонала</p> <p>Понятие «управление персоналом».</p>	<p>Введение в специальность</p> <p>Технология командообразования и саморазвития</p> <p>ГИА</p>

	<p>образова- тельных ре- зультатов и способы оценки ре- зультатов обучения</p>	<p>Понятие менеджера управления персоналом в организации Основные функции и обязанности менеджера Нормативное обеспечение менеджера Ключевые роли менеджера Профессиональные роли менеджера. Управление карьерой Американская модель стандартов в области кадрового менеджмента. Японская модель управления персоналом Примерное тестовое задание 1 В настоящее время различают три группы теорий управления персоналом. Исключите лиш- нее: Выберите один ответ: a. Классические теории b. Теории человеческих ресурсов c. Неоклассические теории d. Теории человеческих отношений</p> <p>Исследователи: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А.К. Гас- тев, П.М. Керженцев – это представители: Выберите один ответ: a. Теории человеческих отношений b. Классических теорий c. Теории человеческих ресурсов</p> <p>Исследователи: Э. Мэйо, К. Арджерис, Р. Ликарт, Р. Блейк – это представители: Выберите один ответ: a. Теории человеческих отношений b. Теории человеческих ресурсов c. Классических теорий</p> <p>Исследователи: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор – это представители: Выберите один ответ: a. Классических теорий b. Теории человеческих ресурсов c. Теории человеческих отношений</p> <p>Микрохронометр изобрел:</p>	
--	--	--	--

Выберите один ответ:
a. П.М. Керженцев
b. Р. Ликарт
c. А. Маслоу
d. Фрэнк и Лилиан Гилберт

«Треблинги» - это:

Выберите один ответ:
a. требования работников к работодателям
b. 17 основных, т.е. наиболее часто повторяющихся движений кисти руки, которые улавливал микрохронометр
c. требования работодателей к работникам

Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен

1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении.
2. Управление конфликтами в организации.
3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину.
4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление.
5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений.
6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину
7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга.
8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента».
9. Административная школа управления.
10. Поведенческие науки в менеджменте.
11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система
12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями.
13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана.
14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы.
15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем.
16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом.
17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая

		<p>кадровая политика.</p> <ol style="list-style-type: none"> 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
Уметь	использовать формы, технологии организации самостоя-	<p>Контрольная работа</p> <p>Тема 1 Управление персоналом: история становления и развития</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие вопросы управления персоналом поднимает Кодекс законов Хаммурапи. 2. Назовите основную особенность управления персоналом в Древнем Египте. 3. Назовите основные черты управления персоналом в древних цивилизациях. 	

	тельной работы;	<p>4. Назовите основные отличия управления персоналом в Древнем Египте и Древней Греции.</p> <p>5. Назовите основные тезисы управления персоналом в работе Дж. Монтгомери «Тезисы по управлению людьми».</p> <p>6. В чем заключается вклад Ф. Тейлора в управление персоналом.</p> <p>7. Дайте характеристику Хоторнским экспериментам Э.Мэйо.</p> <p>8. Назовите «первый перечень профессий» в Древней Руси.</p>	
Владеть	методами оценки достижения образовательных результатов	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 	

		<ul style="list-style-type: none"> 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы. 45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика. 46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения. 47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект. 48. Управление социально-трудовой адаптацией. 49. PR в системе управления персоналом (на примере). 50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами. 51. Маркетинг социально-трудовой сферы. 52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере). 	
--	--	---	--

		<p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
ОК-8 способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности			
Знать	влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактики	<p>Вопросы к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Назвать причины возникновения физической культуры и спорта. 2. Перечислить средства физической культуры. 3. Дать характеристику уровням сформированности физической культуры личности. 4. Связь физического воспитания с другими видами воспитания. 5. Назвать методические принципы физического воспитания. 6. Перечислить методы физического воспитания. 7. Особенности организации самостоятельных занятий по физической культуре. 	<p>Физическая культура и спорт</p> <p>Элективные курсы по физической культуре и спорту</p> <p>Адаптивные курсы по физической культуре и спорту</p>

	<p>ку профессиональных заболеваний и вредных привычек; способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности</p>	<p>8. Название и задачи профессионально-прикладной физической подготовки. 9. Цель и задачи производственной физической культуры. 10. Формы производственной физической культуры. 11. Основные требования к составлению комплексов производственной физической культуры с учетом профессии. 12. Физические качества и их роль в профессиональной подготовке студентов. 13. Определение силы и способы ее воспитания. 14. Определение гибкости и способы ее воспитания. 15. Определение выносливости и способы ее воспитания. 16. Определение координационных способностей и способы их воспитания. 17. Определение быстроты и способы ее воспитания. 18. Определение спорта и его роль в профессиональной подготовке студентов. 19. Комплекс ГТО и его роль в физическом воспитании человека. 20. Дать характеристику современным оздоровительным технологиям</p> <p><i>Тестовые вопросы:</i></p> <p>1. Показателем хорошего самочувствия является? указание учителя желание заниматься спортом анкетирование учебная успеваемость</p> <p>2. С возрастом максимальные показатели частоты сердечных сокращений: растут не меняются снижаются изменяются по временам года</p> <p>3. Кто в футбольной команде может играть руками? бек форвард голкипер хавбек</p> <p>4. Лыжные гонки – это: бег на лыжах по дистанции спуск с горы на лыжах бег на лыжах со стрельбой катание на лыжах за буксиром</p> <p>5. Как определять пульс?</p>	<p>ГИА</p>
--	---	---	------------

		<p>пальцами на артерии у лучезапястного сустава глядя на себя в зеркало положив руку на солнечное сплетение сжав пальцы в замок</p> <p>6. Оздоровительная тренировка позволяет добиться: Максимального расслабления Улучшение физических качеств Рекордных на мировом уровне спортивных результатов Сокращения рабочего дня</p> <p>7. С какого расстояния пробивается пенальти в футболе? от 3-х до 5-ти метров 7 метров 11 метров от 15-ти до 20-ти метров</p> <p>8. В какие спортивные игры играют с мячом? бильярд большой теннис бадминтон керлинг</p> <p>9. Гиревой спорт – это вид спорта, направленный на развитие следующих качеств: скоростные качества силовые способности координационные способности гибкость</p> <p>10. Какие действия игрока разрешены правилами баскетбола? бег с мячом в руках передачи и броски мяча столкновения, удары, захваты, толчки, подножки разговоры с судьей во время игры</p> <p>11. Каковы отличительные черты соревновательной деятельности? наличие телевизионной трансляции выявление сильнейшего предварительное информирование о соревнованиях в газетах красивая форма на спортсменах</p> <p><i>Перечень теоретических вопросов к зачету</i></p> <p>1. Методы физического воспитания.</p>	
--	--	--	--

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Специальная физическая подготовка. 3. Спортивная подготовка, форма занятий физическими упражнениями. 4. Определение понятия «спорт», массовый спорт, его цели и задачи. 5. Спортивная классификация, ее структура. 6. Национальные виды спорта. 7. Студенческий спорт. 8. Спорт в свободное время студентов. 9. Система студенческих спортивных соревнований – внутривузовские, межвузовские, международные. 10. Правила соревнований в избранном виде спорта. 11. Врачебный контроль как условие допуска к занятиям физическими упражнениями и спортом, его содержание, периодичность. 12. Основные методы самоконтроля, объективные и субъективные методы самоконтроля. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов. <p style="text-align: center;">Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 	
--	--	--	--

		<ol style="list-style-type: none"> 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
--	--	--	--

<p>Уметь</p>	<p>выполнять индивидуально подобранные комплексы оздоровительной и адаптивной (лечебной) физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики</p>	<p>- выполнение нормативов общефизической подготовленности; - заполнение дневника самоконтроля.</p> <p><u>Примерная тематика рефератов</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Диагноз и краткая характеристика заболевания студента. 2. Влияние заболевания на личную работоспособность и самочувствие. 3. Медицинские противопоказания при занятиях физическими упражнениями и применение других средств физической культуры при данном заболевании (диагнозе). 4. Составление и обоснование индивидуального комплекса физических упражнений и доступных средств физической культуры (с указанием примерной дозировки). 5. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке специалиста. 6. Физическая культура и спорт как социальные феномены общества. 7. Основы здорового образа жизни. 8. Общая физическая и специальная подготовка в системе физического воспитания. 9. Основы оздоровительной физической культуры. 10. Общие положения, организация и судейство соревнований. 11. Допинг и антидопинговый контроль. 12. Массаж, как средство реабилитации. 13. Лечебная физическая культура: средства и методы. 14. Подвижная игра, как средство и метод физического развития. 15. Тестирование уровня физического развития студентов. 16. Современные проблемы физической культуры и спорта. 17. Комплекс ГТО: история и современность <ol style="list-style-type: none"> 1. определить с помощью критериев свой уровень сформированности физической культуры личности, предложить варианты повышения этого уровня. записать по пиктограммам комплекс утренней гимнастики, составить кроссворд по терминам раздела, заполнить дневник самоконтроля: параметры физического развития, показатели общей физической работоспособности и функциональной подготовленности 2. Составить комплекс производственной гимнастики с учетом профессиональной деятельности и характера труда, включив упражнения для профилактики профессиональных заболеваний. 3. Подобрать упражнения, направленные на развитие физических качеств, необходимых в профессиональной деятельности. <p>Перечень заданий для зачета:</p> <p>На основе изученного материала темы «Волейбол» и специальной литературы необходимо составить комплекс упражнений.</p> <p>На основе изученного материала темы «Футбол» и специальной литературы необходимо составить комплекс упражнений</p>	
--------------	--	---	--

<p>Владеть</p>	<p>знаниями и умениями в практической деятельности и повседневной жизни для повышения работоспособности, сохранения и укрепления здоровья; подготовки к профессиональной деятельности и службе в Вооруженных Силах Российской Федерации</p>	<p>навыками составления и выполнения комплексных упражнений, направленных на развитие физических качеств,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. навыками составления и выполнения комплекса производственной гимнастики с учетом профессиональной деятельности и характера труда, включив упражнения для профилактики профессиональных заболеваний 2. навыками выполнения упражнений, направленных на развитие профессионально важного физического качества, комплекса контрольных упражнений. <p>В дневнике самоконтроля отразить с помощью контрольных тестов динамику развития физических качеств</p> <p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 	
----------------	---	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы. 45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика. 46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения. 47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект. 48. Управление социально-трудовой адаптацией. 49. PR в системе управления персоналом (на примере). 50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами. 51. Маркетинг социально-трудовой сферы. 	
--	--	---	--

		<p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
ОК-9 способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций			
Знать	формы взаимодействия человека со средой обитания; методы качественного и количественно-	<p style="text-align: center;">Перечень тем для подготовки к экзамену:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название, цель, задачи изучения дисциплины 2. Теоретическая база БЖД 3. Роль БЖД в подготовке бакалавров 4. Основные направления государственной политики в области охраны труда 5. Риск как количественная оценка опасности. Основные положения теории риска. <p>Концепция приемлемого риска</p>	Безопасность жизнедеятельности Физическая культура и спорт Технологии управления политикой безопасности труда в организации

	<p>го анализа особо опасных, опасных и вредных факторов; научные и организационные основы ликвидации последствий аварий, катастроф и стихийных явлений</p>	<p>6. Принципы обеспечения безопасности. Методы и средства обеспечения безопасности</p> <p>7. Характеристика нервной системы человека. Зрительный анализатор. Осязание, температурная чувствительность. Обоняние, восприятие вкуса, мышечное чувство. Болевая чувствительность, слуховой анализатор и вибрационная чувствительность</p> <p>8. Формы трудовой деятельности</p> <p>9. Эргономические основы БЖД. Профессиональная пригодность человека</p> <p>10. Причины ошибок и нарушений человека в процессе труда</p> <p>11. Производственная среда и условия труда</p> <p>12. Тяжесть и напряженность труда</p> <p>13. Микроклимат. Действие параметров микроклимата на человека</p> <p>14. Нормирование параметров микроклимата. Нормирование теплового облучения</p> <p>15. Способы нормализации микроклимата производственных помещений</p> <p>16. Защита от теплового облучения</p> <p>17. Причины и характер загрязнения воздуха рабочей зоны</p> <p>18. Действие вредных веществ на организм человека</p> <p>19. Нормирование вредных веществ. Защита от вредных веществ</p> <p>20. Вентиляция. Естественная вентиляция. Механическая вентиляция</p> <p>21. Промышленный шум. Характеристики шума. Действие шума на организм человека.</p> <p>22. Нормирование шума. Защита от шума</p> <p>Перечень теоретических вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Врачебный контроль как условие допуска к занятиям физическими упражнениями и спортом, его содержание, периодичность. 2. Основные методы самоконтроля, объективные и субъективные методы самоконтроля. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов. 3. Основы здорового образа жизни студента. 4. Физическая культура в обеспечении здоровья. 5. Общая физическая и специальная подготовки в системе физического воспитания. 6. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями. 7. Массовый спорт и спорт высших достижений. 8. Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом <p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Ли- 	<p>ГИА</p>
--	--	--	------------

		<p>нейное, функциональное и штабное управление.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 	
--	--	---	--

		<p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	определять факторы негативного воздействия природной среды на человека; характеризовать природные и техногенные причины чрезвычайных ситуаций; использовать приемы первой помощи и применять методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	<p style="text-align: center;">Перечень заданий</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определите относительную влажность воздуха 2. Рассчитайте ТНС-индекс 3. Определите величину силы тока, протекающего через человека 4. Оцените эффективность виброизоляции 5. Оцените эффективность звукоизолирующего материала 6. Рассчитайте суммарный уровень звукового давления нескольких источников шума 7. Оцените эффективность теплозащитного экрана 8. Рассчитайте коэффициент естественной освещенности рабочего места 9. Определите характеристику зрительной работы при естественном освещении 10. Рассчитайте искусственное освещение рабочего места 11. Определите характеристику зрительной работы при искусственном освещении 12. Определите класс условий труда <p>Перечень заданий: составить комплекс физических упражнений, позволяющих избежать тех или иных заболеваний, возникающих в процессе профессиональной деятельности (например, малоподвижный образ жизни вызывает ряд заболеваний, связанный с опорно-двигательным аппаратом (остеохондроз, искривление позвоночника и т.д.).</p>	
Владеть	приемами	Тесты для самопроверки:	

	<p>выявления природных факторов риска; приемами использования средств защиты от негативных воздействий социальной среды на человека</p>	<p>1. Биосфера, преобразованная хозяйственной деятельностью человека – это? А) ноосфера Б) техносфера В) атмосфера Г) гидросфера</p> <p>2. Целью БЖД является? А) сформировать у человека сознательность и ответственность в отношении к личной безопасности и безопасности окружающих Б) защита человека от опасностей на работе и за её пределами В) научить человека оказывать самопомощь и взаимопомощь Г) научить оперативно ликвидировать последствия ЧС</p> <p>3. Безопасность – это? А) состояние деятельности, при которой с определённой вероятностью исключается проявление опасности Б) разносторонний процесс создания человеческим условием для своего существования и развития В) сложный биологический процесс, который происходит в организме человека и позволяет сохранить здоровье и работоспособность Г) центральное понятие БЖД, которое объединяет явления, процессы, объекты, способные в определённых условиях принести убытие здоровью человека</p> <p>4. Какие опасности относятся к техногенным? А) наводнение Б) производственные аварии в больших масштабах В) загрязнение воздуха Г) природные катаклизмы</p> <p>навыками составления и выполнения комплексов, позволяющих избежать тех или иных заболеваний, возникающих в процессе профессиональной деятельности</p> <p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 	
--	---	---	--

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 	
--	--	--	--

	<ol style="list-style-type: none">34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.	
--	--	--

		63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом. 64. Совершенствование регламентации труда персонала. 65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале. 66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ			
ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации			
Знать	основы современной философии, сущность и задачи и концепции управления персоналом	Перечень теоретических вопросов к экзамену: 1. Место философии в культуре, ее специфика. 2. Особенности философского знания. Функции философии. 3. Мироззрение. Его структура и формы. 4. Основные формы объективированного мироззрения, их сравнительный анализ.	Философия Основы управления персоналом Управление кадровым потенциалом организации Менеджмент Мотивация стимулирования персонала Концепции современного естествознания Государственная итоговая аттестация
Уметь	выявлять закономерности, используя принципы и методы управления персоналом	Примерные практические задания для экзамена: Прочитайте и прокомментируйте высказывания, аргументируйте свой ответ. 1. Умеющий управлять другими силен, но умеющий владеть собой ещё сильнее (Лао-Цзы); 2. Ни в коем случае я не ставлю себя в число тех, которые хотят властвовать. Трудное дело – добывать для себя самого, что нужно; но лишь совершенный безумец может, не довольствуясь этим, налагать на себя еще новое бремя – доставлять всем гражданам, что	
Владеть	навыками применения теоретиче-	Примерный перечень тем письменных индивидуальных заданий (эссе): 1. Идеи об управлении в учении Конфуция (по произведению «Лунь юй»). 2. Социальное управление в странах Древнего Востока (Малая Азия и Египет).	

	<p>ские положения в практике управления персоналом организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Социальное управление в античных полисах (Спарта и Афины: сравнение, последствия для европейской культуры). 4. Разработка проблем управления в Древнем Китае (Мо-цзы, Сюнь-цзы, Хань Фэй цзы) 5. Социальное управление в Древней Индии (по трактату «Артхашастра»). 6. Развитие управленческих идей в античной философии (Древняя Греция – Платон, Аристотель, Древний Рим – Катон, Варрон, Колумелла, Плиний Старший). 7. Развитие управленческих идей в эпоху Средневековья (по произведению Фомы Аквинского «Сумма теологии»). 8. Идеи об управлении в произведениях Н.Макиавелли. 9. Классики политической экономии об управлении (А.Смит, С. Ньюмен, Дж. Милль) 10. Д. Локк, Ш.Монтескье о разделении властей. 11. Теории общественного договора (Т.Гоббс, Ж.-Ж. Руссо). 12. Идеи об управлении Н.Г.Чернышевского (по произведению «Очерки из политической экономии (по Миллю)»). <p style="text-align: center;">Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 	
--	--	--	--

		<ol style="list-style-type: none"> 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
--	--	--	--

ОПК-2 знанием 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

<p>Знать</p>	<p>сущность и содержание КоАП РФ; положения УК РФ и иных ФЗ в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; положения ГК РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы.</p>	<p>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Виды государственного содействия гражданам в профессиональной самореализации. 2. Методы государственного управления подбором кадров для предприятий. 3. Тестовые и опросные методы профессиональной идентификации личности. 4. Проблемы профессиональной переподготовки и самоидентификации. 5. Механизмы повышения экономической заинтересованности нанимателей в создании и сохранении рабочих мест. 6. Система использования гибких форм занятости населения 7. Проблемы миграции рабочих кадров. 8. Социальная защита эмигрантов, занятых в трудовой сфере в субъекте Федерации. 9. Цели и задачи государственной гендерной политики. <p>Обеспечение развития человеческого потенциала</p> <p>Примерные вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и сущность права. 2. Источники права в сфере трудовых отношений. 3. Система законодательства Российской Федерации. 4. Нормативно-правовые акты, их виды в сфере трудовых отношений. 5. Отрасли российского права смежные с отраслью трудового права. <p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 	<p>Государственное регулирование труда Правоведение ГИА</p>
--------------	--	--	---

		<ol style="list-style-type: none"> 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 	
--	--	---	--

		<p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p> <p>Примерные практические задания:</p> <p>Маслова 10 февраля обратилась с письменным заявлением к администрации организации, где она работала счетоводом. В заявлении она просила уволить ее с работы, т.к. она намерена перейти на работу в другое учреждение, где ей предлагают работу бухгалтера. 25 марта того же года администрация издала приказ об увольнении Масловой по собственному желанию. Маслова обжаловала увольнение в суд. При этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет.</p> <p>Подлежит ли требование Масловой удовлетворению?</p> <p>Каков порядок расторжения трудового договора по ст.80 ТК РФ?</p> <p>Дайте правовую оценку ситуации.</p> <p>Аргументируйте свой ответ со ссылкой на статьи части 1 Гражданского кодекса РФ.</p>	
Уметь	использовать в практической деятельности нормы КоАП РФ, УК РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; квалифицировать правонарушение в соответствии со статьями Ко-	<p>Примерные практические задания для экзамена</p> <p>Задача 1. Трое рабочих явились на работу в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем они были отстранены от работы. Работодатель при предоставлении им ежегодного основного оплачиваемого отпуска сократил его продолжительность на три дня. На жалобу рабочих был дан ответ, что такое право работодателя предусмотрено в коллективном договоре.</p> <p>Возможно ли включение в коллективный договор условий о сокращении продолжительности ежегодного отпуска, о чем говорится в указанном случае?</p> <p>Задача 2. Издательство вуза заключило с группой авторов договор об издании монографии. В нем были указаны стороны договора, объем рукописи, срок ее представления и соответствующее вознаграждение. Редактирование было поручено старшему редактору данного издательства.</p> <p><i>В каких правоотношениях с издательством состоит группа авторов и редактор издательства? Какие различия между этими правоотношениями?</i></p> <p>Задача 3. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагаются следующие варианты: увеличение срока выплаты пособия по безработице; увеличение уровня компенсации потерянного дохода пособием по безработице; отмена ограничения сверху на размер пособия по безработице, так что пособие определяется только процентом от потерянного заработка независимо от его абсолютной величины; предоставление частичной компенсации тем, кто работает меньше часов, чем хотел бы; введение короткого периода ожидания назначения пособия по безработице независимо от причин безработицы. Объясните как каждая из предлагаемых мер влияет на среднюю продолжительность</p>	

	АП и УК РФ		
Владеть	<p>навыками применения законодательства при решении практических задач.</p>	<p>Примерный перечень тем контрольной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация и принципы функционирования молодежных бирж труда. 2. Методы оптимизации кадрового состава на российских предприятиях и социальная ответственность бизнеса. 3. Социальная защита в ЕС и РФ. 4. Правовые основы деятельности РФ по обеспечению социальной защиты. 5. Благотворительность как фактор повышения эффективности государственного регулирования социальных процессов. 6. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы. 7. Право на пособие по безработице. 8. Порядок назначения и выплаты пособия по безработице. <p>Примерные практические задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Используя, данные сети Интернет найдите официальные сайты справочно-поисковых систем Консультант Плюс и Гарант; 2. Используя, ресурсы справочно-поисковой системы Консультант Плюс найдите Конституцию Российской Федерации в последней редакции; 3. Используя, ресурсы справочно-поисковой системы Гарант найдите Трудовой кодекс Российской Федерации в последней редакции. <p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 	

		<ol style="list-style-type: none"> 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормирова- 	
--	--	--	--

		<p>нию труда на предприятии.</p> <p>44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p>	
--	--	--	--

		76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ОПК-3 знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)			
Знать	содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);	<p>Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:</p> <p>Труд и его основные общественные функции. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс. Виды труда и формы его проявления. Общественная организация труда, ее сущность и элементы. Эволюция общественной организации труда. Рыночная система общественной организации труда. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства. Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы. Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. Национальный проект «Образование» и его реализация. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации. Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий.</p> <p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <p>Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. Управление конфликтами в организации. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга.</p>	Социально-трудовые отношения Управление социальным развитием организации Социальное обеспечение в РФ Право социального обеспечения РФ Миграционная политика в РФ Миграционное право РФ Государственная итоговая аттестация

	<p>Возникновение и основные принципы «научного менеджмента».</p> <p>Административная школа управления.</p> <p>Поведенческие науки в менеджменте.</p> <p>Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система</p> <p>Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями.</p> <p>Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана.</p> <p>Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы.</p> <p>Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем.</p> <p>Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом.</p> <p>Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика.</p> <p>Сущность и содержание кадрового планирования.</p> <p>Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора.</p> <p>Деловая оценка и организация аттестации персонала.</p> <p>Сущность и виды профориентации.</p> <p>Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности.</p> <p>Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения.</p> <p>Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.</p> <p>Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</p> <p>Научная организация труда. Нормирование труда.</p> <p>Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.</p> <p>Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости.</p> <p>Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p>	
--	---	--

		<p>Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). Инновационные подходы к построению системы мотивации. Сущность грейдинга . Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	Использовать рекомендации и Конвенции МОТ при решении задач в области управления персоналом	<p>1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы.</p> <p>2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник?</p> <p>3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.</p> <p>4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условия данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?</p>	
Владеть	Навыками использования норм международного права в социально-	<p>Примерный перечень тем рефератов:</p> <p>1. Формирование и значение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе.</p> <p>2. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма.</p> <p>Многопрофильная подготовка рабочей силы как основа формирования поливалентной квалификации.</p>	

	<p>трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности. 4. Зарубежный и отечественный опыт развития профессионализма на основе обучения в организации (на предприятии). 5. Национальный проект «Образование» и его роль в повышении качества подготовки рабочей силы. 6. Становление, развитие и практическое использование теории человеческого капитала. 7. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях: тенденции и причины. <p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 	
--	---	--	--

	<ol style="list-style-type: none">24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непроизводственной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).	
--	---	--

		<p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ОПК-4 владением 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>			
Знать	правовые основы регулирования труда (законодательные, нормативные документы и методические материалы)	<p><i>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Достижение политического паритета в реализации равных прав для мужчин и женщин. 2. Основные механизмы гендерной политики. 3. Гендерный потенциал социального развития (измерение, прогнозирование, планирование). 4. Методологические подходы к реализации «Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» 5. Принципы построения государственной социальной политики по отношению к людям с инвалидностью. 6. Взаимосвязь социальной политики и экономической модели государства: либеральная модель, консервативная модель, социал-демократическая модель. 	Государственное регулирование труда Трудовое право Основы трудового законодательства РФ ГИА

- | | | |
|--|---|--|
| | <p>7. Инклюзивное трудоустройство: адаптация рабочих мест и барьеры на пути к трудоустройству российских инвалидов.</p> <p>8. Понятие и сущность социального партнерства.</p> <p>9. Роль и функции государства в системе социального партнерства.
Социальное партнерство в России.</p> <p style="text-align: center;">Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <p>1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении.</p> <p>2. Управление конфликтами в организации.</p> <p>3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину.</p> <p>4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление.</p> <p>5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений.</p> <p>6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину</p> <p>7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга.</p> <p>8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента».</p> <p>9. Административная школа управления.</p> <p>10. Поведенческие науки в менеджменте.</p> <p>11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система</p> <p>12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями.</p> <p>13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана.</p> <p>14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы.</p> <p>15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем.</p> <p>16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом.</p> <p>17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика.</p> <p>18. Сущность и содержание кадрового планирования.</p> <p>19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора.</p> <p>20. Деловая оценка и организация аттестации персонала.</p> <p>21. Сущность и виды профориентации.</p> <p>22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности.</p> <p>23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения.</p> | |
|--|---|--|

		<p>24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.</p> <p>25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</p> <p>26. Научная организация труда. Нормирование труда.</p> <p>27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.</p> <p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	применять на практике знание правовых основ в сфере трудового законодательства	<p>Примерные практические задания для экзамена</p> <p>Задача 1. Иванов, Яковенко и Шведов заключили с организацией трудовое соглашение, по которому обязались в течение 2,5 месяцев поставить павильон модульного типа. После сдачи павильона в эксплуатацию им была выплачена обусловленная соглашением сумма. Однако указанные лица потребовали еще и компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально времени их работы.</p> <p>Обосновано ли их требование и каковы правовые нормы, которыми следует руководствоваться при решении этого вопроса?</p> <p>Задача 2. Главным бухгалтером производственного кооператива работала Баранова, бухгалтером этого же кооператива является Волкова, закончившая вуз по профилю своей специальности. Правление предложило Барановой вступить в члены кооператива, ссылаясь на то, что в Уставе кооператива предусмотрено выполнение работ личным трудом членов кооператива. При-</p>	

		<p>ем специалистов, не являющихся членами кооператива, если в кооперативе отсутствуют такие специалисты, не допускается. В связи с тем, что Баранова отказалась от вступления в члены кооператива, она была уволена. На должность главного бухгалтера была переведена Волкова, являющаяся членом кооператива.</p> <p>Баранова, считая, что ее увольнение неправомерно, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате ей среднего заработка за все время вынужденного прогула.</p> <p><i>Распространяется ли на Баранову действие трудового законодательства?</i></p> <p>Задача 3. Охарактеризуйте роль рынков труда в регулировании занятости и безработицы. Какой уровень безработицы следует считать естественным, допустимым, социально опасным?</p>	
Владеть	<p>владением навыками работы с внешними организациями в сфере регулирования труда</p>	<p>Примерный перечень тем контрольной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальное государство: теоретика методологической основы. 2. Проблемы занятости и безработицы в мировой экономике. 3. Виды безработицы, их формы и специфика проблемы занятости в России. 4. Занятость и безработица: современные тенденции на российском и региональном рынке труда. 5. Государственные пособия безработным гражданам, имеющим детей 6. Квотирование рабочих мест. 7. Общественные работы. <p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 	

	<ol style="list-style-type: none">16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере).17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере).18. Управление стрессами в организации.19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.	
--	---	--

		<p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации			
Знать	основы про-	1. Понятие социальной и этической ответственности в современном обществе.	Основы теории

	<p>ведения исследований в контексте целей и задач своей организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Понятие социальной политики, ее место в политике государства. 3. Экономическая и социальная политика, их взаимодействие, противоречия и способы их решения. 4. Фундаментальные принципы реализации социальной политики. 5. Исторические этапы формирования и развития социальной политики за рубежом. 6. Модели социальной политики за рубежом как реализация основных концепций и подходов к развитию социальной политики. 7. Кризис теоретических подходов и практической социальной политики в конце XX в.: причины и проявления. 8. Реформирование социальной политики: основные направления и тенденции. 9. Направления реализации социальной политики государства. 10. Объекты и субъекты социальной политики, их роль и функции. 11. Роль экономических субъектов (организаций) в реализации социальной политики государства. <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация: деятельность (действие) или организм (форма). 2. Организация в организаторской мысли. 3. Организация как объект менеджмента. 4. Организаторская мысль и теория организации. 5. Научное управление организацией. 6. Административная теория организации. 7. Бюрократическая теория организации. 8. Неоклассическая школа. 9. Школа человеческих отношений. 10. Школа поведенческих наук. <ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. 2. Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения. 3. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала. 4. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции. 5. Экономическая сторона организации труда на предприятии. 6. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие трудового права как отрасли права, его место в системе российского права. 2. Предмет и метод трудового права. Принципы трудового права. 3. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 4. Граждане и организации как субъекты трудового права. 	<p>управления Исследование социально-экономических процессов на рынке труда Управленческий учет и учет персонала Продвижение научной продукции Математика Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы</p>
--	---	---	--

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Правовой статус профсоюзных организаций. 6. Социальное партнерство, ответственность сторон социального партнерства. 7. Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание. 8. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. 9. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная структура. «Активная» и «высокоэффективная» организации. 2. Управление изменениями в организации. 3. Управление группами. Роль лидерства в организации 4. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 5. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 6. Система служебно-профессионального продвижения. 7. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 8. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа. 9. Определение путей повышения эффективности деятельности управленческого аппарата. 10. Научная организация труда. Нормирование труда. 11. Трудовые процессы, их классификация, методы изучения 12. Опыт зарубежных стран в области управления персоналом. 13. Государственная система управления персоналом. 14. Трудовое правоотношение (понятие, субъекты, содержание, виды). Отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений. 15. Правовой статус профсоюзных организаций. Социальное партнерство, ответственность сторон социального партнерства. 16. Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание. Порядок заключения, изменения, прекращения коллективного договора. 17. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 18. Понятие, признаки и функции трудового договора. Содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. 19. Теории и концепции трудовой мотивации. 20. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 21. Воздействие организационной культуры на систему мотивации. 	
--	--	--	--

		<p>22. Организация оплаты труда персонала. 23. Стимулирование труда в современных организациях. 24. Сущность грейдинга. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 25. Управление производительностью труда. 26. Структура социально-трудовых отношений. Государственное регулирование социально-трудовых отношений. 27. Удовлетворенность трудом. Методология измерения. 28. Управление занятостью населения. Безработица. 29. Конкурентоспособность персонала. Способы повышения конкурентоспособности персонала 30. Трудовые процессы. Нормирование труда. Повышение эффективности труда.</p>	
Уметь	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<p>1. Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения. 2. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда 3. персонала. 4. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции. 5. Экономическая сторона организации труда на предприятие. 6. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия. Организационная структура. Реструктуризация. «Активная» и «высокоэффективная» организации. Управление изменениями в организации. Управление группами. Роль лидерства в организации Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. Система служебно-профессионального продвижения. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа. Определение путей повышения эффективности деятельности управленческого аппарата. Научная организация труда. Нормирование труда. Трудовые процессы, их классификация, методы изучения Опыт зарубежных стран в области управления персоналом. Государственная система управления персоналом. Трудовое правоотношение (понятие, субъекты, содержание, виды). Отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений. Правовой статус профсоюзных организаций. Социальное партнерство, ответственность сторон</p>	

		<p>социального партнерства.</p> <p>Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание. Порядок заключения, изменения, прекращения коллективного договора.</p> <p>Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>Понятие, признаки и функции трудового договора. Содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.</p> <p>Теории и концепции трудовой мотивации.</p> <p>Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>Воздействие организационной культуры на систему мотивации.</p>	
Владеть	<p>навыками проведения исследований в контексте целей и задач своей организации</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на приме- 	

	<p>ре).</p> <ol style="list-style-type: none">22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непроизводственной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.	
--	---	--

		<p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ОПК-6 владением 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>			
Знать	основы логического мышления	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <p>1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении.</p> <p>2. Управление конфликтами в организации.</p> <p>3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину.</p> <p>4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личное, функциональное и штабное управление.</p> <p>5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений.</p>	<p>Методы принятия управленческих решений</p> <p>Исследование социально-экономических процессов на рынке труда</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 	<p>Основы профессионального развития персонала Регионоведение Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы</p>
--	---	--

		<p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	обнаруживать ошибки, фальсификацию и демагогию в социально-политических и правовых высказываниях.	<p>темы исследовательской работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 2. Технология развития персонала. Управление деловой карьерой. 3. Система служебно-профессионального продвижения. 4. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 5. Определение путей повышения эффективности деятельности управленческого аппарата 	
Владеть	навыками восприятия, обобщения и анализа информации	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 	

		<ol style="list-style-type: none"> 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 	
--	--	--	--

		<p>42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.</p> <p>43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.</p> <p>44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p>	
--	--	--	--

		<p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>			
Знать	основы кооперации, работы на общий результат	<p>Организационная структура. «Активная» и «высокоэффективная» организации.</p> <p>Управление изменениями в организации.</p> <p>Управление группами. Роль лидерства в организации</p> <p>Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения.</p> <p>Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.</p> <p>Система служебно-профессионального продвижения.</p> <p>Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</p> <p>Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа.</p> <p>Определение путей повышения эффективности деятельности управленческого аппарата.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие ситуационного и адаптивного лидерства: специфика современного содержания. 2. Профессионализм и личностные характеристики лидера. 3. Лидерство и власть: общее и специфичное. 4. Личностный ресурс современного лидера. 5. Гендерный аспект социального лидерства. 6. Проблема формирования лидерства в государственных, общественных и коммерческих структурах. 7. Пол, возраст, темперамент, характер, профессионализм, жизненный опыт – специфика влияния на формирование лидерства в современной организации. 8. Основные типы компетенций лидера. 9. Этика лидера: особенности формирования и реализации. 10. Понятие о современной технологии лидерства. 	<p>Технология командообразования и саморазвития</p> <p>Оценка и аттестация персонала организации</p> <p>Управление конкурентоспособностью персонала</p> <p>Контроллинг персонала</p> <p>Менеджмент</p> <p>Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы</p> <p>Специфика публичных выступлений</p>
Уметь	применять методы оценки и контроля эффективности деятельности других	<p>Комплексная контрольная работа</p> <p>Постановка задачи</p> <p>Определить:</p> <p>Проанализировать уровень работы с персоналом в организации на основе расчетов совокупности показателей, пользуясь исходными данными и формулами для расчета показателей.</p> <p>Методические указания</p>	

		<p>Задание выполняется в три этапа: первый этап - расчет показателей уровня работы с персоналом; второй этап - анализ значений показателей на определенный момент времени и в динамике, сравнение их с нормативными значениями; третий этап - формулирование выводов и рекомендаций для администрации организации.</p>	
Владеть	<p>навыками организации и координации взаимодействия между людьми</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 	

		<p>27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.</p> <p>28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.</p> <p>29. Развитие кадров в системе управления персоналом.</p> <p>30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.</p> <p>31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.</p> <p>32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.</p> <p>33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.</p> <p>34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.</p> <p>35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.</p> <p>36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.</p> <p>37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.</p> <p>38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)</p> <p>39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.</p> <p>40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.</p> <p>41. Оценка уровня организации труда на предприятии.</p> <p>42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.</p> <p>43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.</p> <p>44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p>	
--	--	---	--

		<p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ОПК-8 способностью 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>			
Знать	нормативные правовые акты в профессиональной деятельности	<p>1. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели.</p> <p>2. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации.</p> <p>3. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.</p> <p>4. Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности.</p> <p>5. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций.</p> <p>6. Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы.</p> <p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p>	<p>Социально-трудовые отношения</p> <p>Методы разработки локальных нормативных актов организации</p> <p>Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 	<p>навыков</p> <p>Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы</p>
--	--	---	--

		<p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации	<p>1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы.</p> <p>2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник?</p> <p>3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.</p> <p>4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он</p>	

		<p>был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация еже годною отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условия данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?</p>	
<p>владеть</p>	<p>навыками разработки алгоритмов принятия организационно-управленческих и экономических решений</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 	

		<p>27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.</p> <p>28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.</p> <p>29. Развитие кадров в системе управления персоналом.</p> <p>30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.</p> <p>31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.</p> <p>32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.</p> <p>33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.</p> <p>34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.</p> <p>35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.</p> <p>36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.</p> <p>37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.</p> <p>38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)</p> <p>39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.</p> <p>40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.</p> <p>41. Оценка уровня организации труда на предприятии.</p> <p>42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.</p> <p>43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.</p> <p>44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p>	
--	--	---	--

		<p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
ОПК-9 способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)			
Знать	основы делового общения	<p>Перечень теоретических вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Деловые переговоры, их подготовка и проведение. 2. Деловое совещание, его цели и проведение. 3. Формирование аттракции в деловых отношениях. 4. Интерактивный аспект делового общения. 5. Стратегии устных деловых взаимодействий. 6. Цели и факторы эффективного слушания в устных формах взаимодействий. 7. Подготовка к публичным выступлениям. 8. Убеждение и убеждаемость в системе делового общения. 9. Спор и полемика как формы деловой коммуникации. 10. Реклама как коммуникативный процесс. 	<p>Информатика</p> <p>Документирование управленческой деятельности</p> <p>Деловые коммуникации</p> <p>Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы</p>

		<p>11. Деловые переговоры, их подготовка и проведение. 12. Деловое совещание, его цели и проведение. 13. Деловая беседа, ее разновидности. 14. Презентация как форма деловой коммуникации. 15. Пресс-конференция, ее организация и проведение. 16. Деловые приемы, их коммуникативный смысл. 17. Стратегии письменных деловых коммуникаций. 18. Конфликты в деловых отношениях, их причины. 19. Динамика и интенсивность конфликтов. 20. Стратегии выхода их конфликта. 21. Проблема предупреждения конфликтов в деловой сфере. 22. Межкультурные особенности деловых контактов.</p> <p style="text-align: center;">Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая 	
--	--	--	--

		<p>кадровая политика.</p> <ol style="list-style-type: none"> 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
уметь	осуществлять деловую переписку, использовать	<p>Примерные практические задания для зачета:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Деловые приемы, их коммуникативный смысл. 2. Стратегии письменных деловых коммуникаций. 3. Конфликты в деловых отношениях, их причины. 	

	электронные коммуникации	<ol style="list-style-type: none"> 4. Динамика и интенсивность конфликтов. 5. Стратегии выхода их конфликта. Проблема предупреждения конфликтов в деловой сфере. 6. Межкультурные особенности деловых контактов. 7. Три основные коммуникативные формы деловой коммуникаций. 8. Перцептивные цели деловой беседы. 9. Официальная переписка. 	
владеть	навыками публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 	

		<p>26. Методы планирования персонала в организации.</p> <p>27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.</p> <p>28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.</p> <p>29. Развитие кадров в системе управления персоналом.</p> <p>30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.</p> <p>31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.</p> <p>32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.</p> <p>33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.</p> <p>34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.</p> <p>35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.</p> <p>36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.</p> <p>37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.</p> <p>38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)</p> <p>39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.</p> <p>40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.</p> <p>41. Оценка уровня организации труда на предприятии.</p> <p>42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.</p> <p>43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.</p> <p>44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на приме-</p>	
--	--	--	--

		<p>ре).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ОПК -10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>			
Знать	основы применения информационно-коммуникационных технологий	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <p>1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении.</p> <p>2. Управление конфликтами в организации.</p> <p>3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину.</p> <p>4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личнейное, функциональное и штабное управление.</p> <p>5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений.</p> <p>6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину</p>	<p>Информатика</p> <p>Информационные технологии в профессиональной деятельности</p> <p>Кадровая безопасность организации</p> <p>Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 	работы
--	--	--------

		<p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	<p>решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры</p>	<p>Цели и задачи проведения оценки персонала для организации и сотрудника</p> <p>Ассесмент-центр: методика оценки персонала и форматы проведения деловых игр</p> <p>Цели и задачи проведения аттестации персонала для организации и сотрудника</p> <p>Тесты на профпригодность. Общие тесты оценки способностей</p> <p>Цели разработки и внедрения системы оценки и аттестации персонала в организации</p> <p>Практическое занятие 1</p> <p>Самостоятельное описание текущей работы полезно с точки зрения выявления того, что сотрудник считает наиболее важным в своей работе или занимающим большую часть времени; совпадают ли мнения начальника и подчиненного о выполняемых задачах; насколько работа структурирована в соответствии с основными аспектами организации, планирования и управления</p>	
Владеть	<p>навыками получения информации из различных источников, включая Интернет; навыками работы с базами данных официальных сайтов</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 	

		<ol style="list-style-type: none"> 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы. 	
--	--	--	--

		<p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
		ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	

ПК-1 знанием 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

Знать	концепции управления персоналом	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 	<p>Управление кадровым потенциалом организации Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Государственная итоговая аттестация</p>
-------	---------------------------------	--	---

		<p>25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</p> <p>26. Научная организация труда. Нормирование труда.</p> <p>27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.</p> <p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	разрабатывать кадровую политику организации	<p>Примерный перечень тем:</p> <p>Совершенствование функционального разделения труда в системе кадрового менеджмента организации</p> <p>Кадровая политика в области найма, оценки, отбора и учета персонала.</p> <p>Кадровая политика в области трудовых отношений, условий труда персонала.</p> <p>Кадровая политика в области развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, профессионального продвижения.</p> <p>Кадровая политика в области мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Практическое задание</p> <p>Подготовка и проведение тренинга разработки, обоснования и принятия кадровых решений.</p>	
Владеть	основами стратегического управ-	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 	

	<p>ления персоналом, основами формирования и использования трудового потенциала</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 	
--	---	---	--

	<ol style="list-style-type: none">35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.	
--	--	--

		66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике			
Знать	основы кадрового планирования, контроллинга, маркетинга персонала	Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем.	Контроллинг персонала Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Государственная итоговая аттестация

		<ol style="list-style-type: none"> 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
Уметь	применять их на практике методы кад-	<p>Примерный перечень тем:</p> <p>Совершенствование функционального разделения труда в системе кадрового менеджмента организации</p>	

	<p>рового планирования</p>	<p>Кадровая политика в области найма, оценки, отбора и учета персонала. Кадровая политика в области трудовых отношений, условий труда персонала. Кадровая политика в области развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, профессионального продвижения. Кадровая политика в области мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Практическое задание Подготовка и проведение тренинга разработки, обоснования и принятия кадровых решений.</p>	
<p>Владеть</p>	<p>навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 	

	<ol style="list-style-type: none">24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непроизводственной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).	
--	---	--

		<p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p>			
Знать	основы найма, разработки и внедрения требований к должностям	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личнейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 	<p>Оценка и аттестация персонала организации</p> <p>Основы теории управления</p> <p>Отбор и найм персонала</p> <p>Менеджмент</p> <p>Производственная - практика по получе-</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 	<p>нию профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
--	--	---

		<p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	использовать критерии и процедуры подбора, отбора и расстановки персонала	<p>Цели и задачи проведения оценки персонала для организации и сотрудника</p> <p>Ассесмент-центр: методика оценки персонала и форматы проведения деловых игр</p> <p>Цели и задачи проведения аттестации персонала для организации и сотрудника</p> <p>Тесты на профпригодность. Общие тесты оценки способностей</p> <p>Цели разработки и внедрения системы оценки и аттестации персонала в организации</p> <p>Практическое занятие 1</p> <p>Самостоятельное описание текущей работы полезно с точки зрения выявления того, что сотрудник считает наиболее важным в своей работе или занимающим большую часть времени; совпадают ли мнения начальника и подчиненного о выполняемых задачах; насколько работа структурирована в соответствии с основными аспектами организации, планирования и управления</p>	
Владеть	навыками деловой оценки персонала при найме	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 	

	<ol style="list-style-type: none">15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере).17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере).18. Управление стрессами в организации.19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.	
--	---	--

		<p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации</p>			

персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике			
Знать	принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 	<p>Основы профессионального развития персонала Трудовая адаптация персонала Система трудовой адаптации персонала Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Государственная итоговая аттестация</p>

		<p>26. Научная организация труда. Нормирование труда.</p> <p>27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.</p> <p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	разрабатывать программы трудовой адаптации	<p>Корпоративная адаптация: ответы на вопросы, связанные с организацией деятельности компании,</p> <p>Социальная адаптация: нормы поведения и общения, которые существуют в коллективе, систему взаимоотношений с коллегами.</p> <p>Организационная адаптация.</p> <p>Техническая (технологическая) адаптация: техники и программного обеспечения.</p> <p>Профессиональная адаптация: связан непосредственно с профессиональной стороной деятельности сотрудника в организации.</p> <p>Психофизиологическая адаптация</p> <p>Разработка программы адаптации.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составьте список сотрудников, которые войдут в рабочую группу по разработке и внедрению программы адаптации. Целесообразно включить в эту группу линейных руководителей и специалистов отдела кадров. 2. Опишите результаты, которых вы хотите достичь с помощью программы адаптации. Четкие формулировки помогут линейным руководителям понять цели программы. 3. Классифицируйте новых работников по группам. Определите требования к программам адаптации для каждой группы. 	

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Составьте список вопросов, обычно возникающих у новых работников. 5. Составьте список действий нового работника во время программы адаптации (испытательного срока), а также список необходимых ему сведений. 6. Разработайте программу первого дня сотрудника. 7. Спланируйте экскурсии по организации, их содержание, время. Назначьте ответственного за их проведение. 8. Определите, каким образом вы представите нового сотрудника остальным членам коллектива, что вы расскажите (напишите) о новичке. 9. Подготовьте комплект печатных материалов, включив в него по необходимости следующие разделы: <ul style="list-style-type: none"> o Миссия компании, история компании; o Корпоративная культура, o Положение о персонале, внутрифирменные отношения; o Организационная структура, положение о подразделении, должностная инструкция; o Технологии работы, техника безопасности; o Список сотрудников с указанием должности, рабочей комнаты, номера телефона, e-mail; o Список ответов на наиболее стандартные вопросы новичков, с указанием лиц, к которым можно обратиться для дополнительных разъяснений; 10. Определите необходимость специальных учебных мероприятий по освоению новым сотрудником своих должностных обязанностей. 11. Определите критерии успешности прохождения испытательного срока, варианты его досрочного прекращения. 12. Определите форму предоставления обратной связи от нового сотрудника и его наставника о ходе адаптационного периода (испытательного срока). 13. Разработайте программу подведения итогов испытательного срока и перевода сотрудника в основной штат. 	
Владеть	<p>навыками реализации программ социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 	

	<ol style="list-style-type: none">9. Организация труда персонала (на примере).10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере).11. Управление конфликтами на предприятии (на примере).12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере).13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере).14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере).15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере).17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере).18. Управление стрессами в организации.19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.	
--	---	--

	<ol style="list-style-type: none">40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.69. Организация системы обучения и развития персонала.70. Организация системы обучения персонала.71. Организация проведения аттестации персонала.72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.	
--	---	--

		<p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
	<p>ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением 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>		
Знать	основы научной организации и нормирования труда	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 	<p>Контроллинг персонала</p> <p>Основы организации труда персонала</p> <p>Основы организации, регламентации и нормирования труда</p> <p>Организация и нормирование труда персонала</p> <p>Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
Уметь	эффективно организовывать групповую работу	<p>Управление группами. Роль лидерства в организации</p> <p>Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения.</p> <p>Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.</p> <p>Система служебно-профессионального продвижения.</p> <p>Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</p> <p>Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа.</p> <p>Определение путей повышения эффективности деятельности управленческого аппарата.</p>	

		<p>Научная организация труда. Нормирование труда. Трудовые процессы, их классификация, методы изучения Опыт зарубежных стран в области управления персоналом. Государственная система управления персоналом. Трудовое правоотношение (понятие, субъекты, содержание, виды). Отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений. Правовой статус профсоюзных организаций. Социальное партнерство, ответственность сторон социального партнерства. Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание. Порядок заключения, изменения, прекращения коллективного договора.</p>	
Владеть	<p>навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на приме- 	

		<p>ре).</p> <ol style="list-style-type: none"> 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы. 45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика. 46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения. 47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект. 48. Управление социально-трудовой адаптацией. 49. PR в системе управления персоналом (на примере). 50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами. 51. Маркетинг социально-трудовой сферы. 	
--	--	--	--

		<p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК-6 знанием 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 умением применять их на практике</p>			
Знать	основы профессионального обучения и развития персонала	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личное, функциональное и штабное управление. 	<p>Основы профессионального развития персонала</p> <p>Производственная - практика по получению профессиональных умений и</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 	<p>опыта профессиональной деятельности</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
--	---	---

		<p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	организовать работу с кадровым резервом	<p>Примерный перечень тем:</p> <p>Совершенствование функционального разделения труда в системе кадрового менеджмента организации</p> <p>Кадровая политика в области найма, оценки, отбора и учета персонала.</p> <p>Кадровая политика в области трудовых отношений, условий труда персонала.</p> <p>Кадровая политика в области развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, профессионального продвижения.</p> <p>Кадровая политика в области мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Практическое задание</p> <p>Подготовка и проведение тренинга разработки, обоснования и принятия кадровых решений.</p>	
Владеть	навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 	

	<ol style="list-style-type: none">12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере).13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере)14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере).15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере).17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере).18. Управление стрессами в организации.19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.	
--	---	--

	<ol style="list-style-type: none">43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.69. Организация системы обучения и развития персонала.70. Организация системы обучения персонала.71. Организация проведения аттестации персонала.72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.73. Совершенствование управления кадровым резервом.74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.75. Создание мотивационной среды на предприятии.	
--	---	--

		76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала			
Знать	основы аттестации и деловой оценки персонала	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 	Оценка и аттестация персонала Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Государственная итоговая аттестация

		<ol style="list-style-type: none"> 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
Уметь	разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	<p>Цели и задачи проведения оценки персонала для организации и сотрудника Ассесмент-центр: методика оценки персонала и форматы проведения деловых игр Цели и задачи проведения аттестации персонала для организации и сотрудника Тесты на профпригодность. Общие тесты оценки способностей Цели разработки и внедрения системы оценки и аттестации персонала в организации</p> <p>Практическое занятие 1 Самостоятельное описание текущей работы полезно с точки зрения выявления того, что сотрудник считает наиболее важным в своей работе или занимающим большую часть времени; совпадают ли мнения начальника и подчиненного о выполняемых задачах; насколько работа структурирована в соответствии с основными аспектами организации, планирования и управления</p>	

		<p>Практическое занятие 2. Подготовка проекта по проведению аттестации</p> <p>Проблема 1. Выбор лиц, проводящих аттестацию</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Насколько компетентно могут оценить непосредственные руководители подчиненных (непринято, без эмоций, в зависимости от выполнения задач)? Примечание: речь идет обо всех руководителях – можно ли в одном и том же блоке по-разному организовывать процедуру? 2. Насколько сотрудники будут бояться беседовать с двумя руководителями одновременно (зависит от отношений)? 3. Как часто сотрудники беседуют по работе с руководителями блоков, насколько важно это общение? (Процедура аттестации как способ организовать общение) 4. Насколько хорошо руководители блоков знают, что должны делать, как реально работают рядовые сотрудники? 5. Есть ли возможность перемещения сотрудника из одной службы в другую в рамках блока (если сочтут, что такое перемещение полезно обеим сторонам)? 	
Владеть	<p>навыками проведения аттестации различных категорий персонала</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на приме- 	

		<p>ре).</p> <ol style="list-style-type: none"> 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы. 45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика. 46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения. 47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект. 48. Управление социально-трудовой адаптацией. 49. PR в системе управления персоналом (на примере). 50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми 	
--	--	---	--

		<p>процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК-8 знанием 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 дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>			
Знать	основы системы мотивации и стимулирования персонала, в	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <p>1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении.</p> <p>2. Управление конфликтами в организации.</p> <p>3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину.</p>	<p>Мотивация стимулирование персонала</p> <p>Производственная - практика по получе-</p>

	том числе оплаты труда	<ol style="list-style-type: none"> 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личнейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организа- 	<p>нию профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
--	------------------------	---	---

		<p>ционной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	применять знания в области мотивации и стимулирования персонала, в том числе порядок применения дисциплинарных взысканий	<p>Теории и концепции трудовой мотивации.</p> <p>Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>Воздействие организационной культуры на систему мотивации.</p> <p>Организация оплаты труда персонала.</p> <p>Стимулирование труда в современных организациях.</p> <p>Сущность грейдинга. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p> <p>Управление производительностью труда.</p> <p>Структура социально-трудовых отношений. Государственное регулирование социально-трудовых отношений.</p> <p>Удовлетворенность трудом. Методология измерения</p>	
Владеть	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <p>1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации).</p> <p>2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации).</p> <p>3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере).</p> <p>4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере).</p> <p>5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере).</p> <p>6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере).</p> <p>7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере).</p> <p>8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере).</p> <p>9. Организация труда персонала (на примере).</p>	

		<ol style="list-style-type: none"> 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 	
--	--	--	--

	<ol style="list-style-type: none">41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.69. Организация системы обучения и развития персонала.70. Организация системы обучения персонала.71. Организация проведения аттестации персонала.72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.73. Совершенствование управление кадровым резервом.	
--	--	--

		<p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК-9 знанием 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, владением 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>			
Знать	нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личнейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 	<p>Технологии управления политикой безопасности труда в организации</p> <p>Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
Уметь	управлять политикой организации по безопасности труда	<p>Тестовые задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Распределите по порядку (установите соответствие) этапы повышения квалификации в формате Talent Development: 1 – 1. Выбор целевой аудитории для обучения 2 – 2. Сотрудники, имеющие способности выполнять свои функциональные обязанности 3 – 3. Сотрудники, обладающие востребованными личностными качествами 4 – 4. Готовность персонала использовать полученные инструменты и навыки 5 – 5. Высокая вовлеченность в процесс повышения качества профессиональной деятельности 8. Метод обучения, в процессе которого обучающемуся помогают достичь конкретной жиз- 	

		<p>ненной или профессиональной цели это:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Кейс-обучение b. Коучинг c. Метод дизайн-мышления d. Метод развития талантов <p>9. Возможность постоянного личного и профессионального развития важна сотрудникам:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Поколения X b. Поколения Y c. Поколения Z d. Поколения Y и Z <p>10. Предоставление различных инструментов для постоянного роста и совершенствования квалификации необходимо, чтобы привлечь и удержать в организации сотрудников:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Поколения X b. Поколения Y c. Поколения Z d. Поколения Y и Z <p>11. Одна из основных ошибок в организации обучения с целью переподготовки или повышения квалификации:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. навязывание обучения без донесения ценности b. обучение на реальных практических ситуациях c. диверсификации подходов к переподготовке и повышению квалификации d. выбор целевой аудитории для обучения 	
Владеть	<p>навыками оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 	

		<ol style="list-style-type: none"> 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию 	
--	--	--	--

		<p>труда на предприятии.</p> <p>44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p>	
--	--	---	--

		77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ПК-10 знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации			
Знать	нормы трудового права	<p>Перечень вопросов для подготовки к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Система законодательства Российской Федерации. Нормативно-правовые акты, их виды в сфере трудовых отношений. 2. Правонарушение: понятие, признаки, виды в сфере трудовых отношений. 3. Юридическая ответственность, понятие и виды в сфере трудовых отношений. 4. Субъекты и объекты в сфере трудовых правоотношений. <p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личнейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 	<p>Технологии управления политикой безопасности труда в организации Регулирование труда отдельных категорий работников Правоведение Управление социальным развитием организации Социальное обеспечение в РФ Право социального обеспечения РФ Миграционная политика в РФ Миграционное право РФ Трудовое право Основы трудового законодательства РФ Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Государственная</p>

		<p>19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора.</p> <p>20. Деловая оценка и организация аттестации персонала.</p> <p>21. Сущность и виды профориентации.</p> <p>22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности.</p> <p>23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения.</p> <p>24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.</p> <p>25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</p> <p>26. Научная организация труда. Нормирование труда.</p> <p>27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.</p> <p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	итоговая аттестация
Уметь	осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и переме-	<p>Примерные практические задания</p> <p>По соглашению с Борисовым в заключенный с ним трудовой договор о его работе в должности инженера строительно-монтажного управления директор предложил включить следующие условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> о режиме работы; о размере заработной платы; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка предприятия; 	

	<p>шения персонала в соответствии с ТК РФ</p>	<p>об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.); об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя. Укажите, какие условия действительно могут быть отражены в трудовом договоре Борисова. Аргументируйте свой ответ со ссылкой на нормативно-правовой акт.</p>	
<p>Владеть</p>	<p>навыками применения норм трудового права</p>	<p>Примерные практические задания: Составьте текст трудового договора, включив следующие условия: - рабочее время и время отдыха - должностные обязанности - оплату труда - испытательный срок Выделите те условия, которые являются обязательными; дополнительными Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).</p>	

		<p>20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).</p> <p>21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).</p> <p>22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.</p> <p>23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.</p> <p>24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.</p> <p>25. Управление производительностью труда на предприятии.</p> <p>26. Методы планирования персонала в организации.</p> <p>27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.</p> <p>28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.</p> <p>29. Развитие кадров в системе управления персоналом.</p> <p>30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.</p> <p>31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.</p> <p>32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.</p> <p>33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.</p> <p>34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.</p> <p>35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.</p> <p>36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.</p> <p>37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.</p> <p>38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)</p> <p>39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.</p> <p>40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.</p> <p>41. Оценка уровня организации труда на предприятии.</p> <p>42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.</p> <p>43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.</p> <p>44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p>	
--	--	---	--

		<p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)			
Знать	основы разработки орга-	Профессиональные и психологические требования к менеджеру по персоналу. Принципы работы менеджера по персоналу.	Социально-трудовые отношения

	<p>низационной и функционально-штатной структуры</p>	<p>Оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов при найме. Нормативно-методологические документы по управлению персоналом. Информационные потоки в процессе «Управление персоналом» Кадровая политика российских предприятий. Этапы становления службы управления персоналом. Задачи служб управления персоналом. Функции службы управления персоналом. Взаимодействие службы управления персоналом с другими субъектами управления персоналом организации. Мотивы и стимулы трудовой деятельности. Зарботная плата и вознаграждение персонала: понятие, сущность и функции. Организация оплаты труда. Национальные особенности управления персоналом. Американская модель управления персоналом. Японская модель управления персоналом. Китайская модель управления персоналом. Аутсафтинг и аутсорсинг персонала. Коучинг в системе управления персоналом. Сущность и этика хэд-хантинга. Аутплейсмент.</p> <p style="padding-left: 40px;">Примерное тестовое задание 2</p> <p style="padding-left: 40px;">Основная идея концепции Э. Мэйо, которая была сформулирована из экспериментов, проведенных им в городе Хоторне на заводе «Вестерн Электрик»:</p> <p style="padding-left: 80px;">Выберите один ответ:</p> <p style="padding-left: 80px;">а. осознание зависимости производительности труда работающего от расположения его в пространстве производства</p> <p style="padding-left: 80px;">б. осознание зависимости производительности труда работающего от внимания и заинтересованности в нем менеджера, а также внутриличностной мотивации работника</p> <p style="padding-left: 80px;">с. осознание зависимости производительности труда работающего от заработной платы</p> <p style="padding-left: 40px;">Разработки Честера И. Бернарда оценили перспективы распространения малых групп на производстве. Он отмечал, что при определенных условиях малые группы:</p> <p style="padding-left: 80px;">Выберите один ответ:</p> <p style="padding-left: 80px;">а. расшатывают социальную структуру организации и понижают производительность на основе использования взаимодействия персонала в процессе работы, т.е. привычки</p>	<p>Основы управления персоналом Введение в специальность Методы разработки локальных нормативных актов организации Основы организации труда персонала Организация и нормирование труда персонала Производственная – преддипломная практика ГИА</p>
--	--	--	--

		<p>постоянно отвлекаться b. не влияют на социальную структуру организации c. укрепляют социальную структуру организации и повышают производительность на основе использования возможностей взаимодействия персонала в процессе работы, т. e. потенциала сплоченности</p> <p>Воззрения школы «человеческих отношений» заключались в том, что: Выберите один ответ: a. неформальные отношения в процессе производства были признаны незначительной силой, не способной в какой-либо значимой степени влиять на действия менеджеров b. неформальные отношения в процессе производства были признаны весомой организационной силой, способной либо бойкотировать распоряжения менеджмента, либо содействовать проведению его установок в жизнь c. неформальные отношения в процессе производства вообще не признавались значимыми</p> <p>Уберите лишнее, что не относится к теории человеческих ресурсов, авторами которых являются А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор: Выберите один ответ: a. авторитарный стиль управления b. признание необходимости обучения, создания условий для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в личности c. признание необходимости поддержания рабочей силы в трудоспособном состоянии d. признание экономической целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением рабочей силы</p> <p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 	
--	--	---	--

		<ol style="list-style-type: none"> 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблю- 	
--	--	---	--

		<p>дением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	применять локальные нормативные акты, касающиеся организации труда	<p>1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы.</p> <p>2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник?</p> <p>3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.</p> <p>4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условия данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?</p>	
Владеть	навыками разработки локальных нормативных	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <p>1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации).</p> <p>2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации).</p> <p>3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере).</p>	

	<p>актов, касающихся организации труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 	
--	--	--	--

	<ol style="list-style-type: none">36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.	
--	--	--

		67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ПК-12 знанием 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			
Знать	основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации	Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем.	Документационное управленческой деятельности Методы разработки локальных нормативных актов организации Производственная – преддипломная практика ГЭК

		<ol style="list-style-type: none"> 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга. 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
Уметь	применять процедуры регулирования	Трудовое правоотношение (понятие, субъекты, содержание, виды). Отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений.	

	<p>ния трудовых отношений и сопровождающей документации</p>	<p>Правовой статус профсоюзных организаций. Социальное партнерство, ответственность сторон социального партнерства.</p> <p>Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание. Порядок заключения, изменения, прекращения коллективного договора.</p> <p>Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>Понятие, признаки и функции трудового договора. Содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.</p>	
<p>Владеть</p>	<p>навыками оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 	

	<ol style="list-style-type: none">23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).	
--	--	--

		<p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК-13 умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p>			
Знать	кадровое делопроизводство и основы кадровой статистики	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 	<p>Документационное управленческой деятельности</p> <p>Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 	<p>Производственная – преддипломная практика ГЭК</p>
--	---	--

		<p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга.</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	<p>Трудовое правоотношение (понятие, субъекты, содержание, виды). Отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений.</p> <p>Правовой статус профсоюзных организаций. Социальное партнерство, ответственность сторон социального партнерства.</p> <p>Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание. Порядок заключения, изменения, прекращения коллективного договора.</p> <p>Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>Понятие, признаки и функции трудового договора. Содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.</p>	
Владеть	навыками составления кадровой отчетности	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 	

	<ol style="list-style-type: none">12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере).13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере)14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере).15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере).17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере).18. Управление стрессами в организации.19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.	
--	---	--

	<ol style="list-style-type: none">43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.69. Организация системы обучения и развития персонала.70. Организация системы обучения персонала.71. Организация проведения аттестации персонала.72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.73. Совершенствование управления кадровым резервом.74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.75. Создание мотивационной среды на предприятии.	
--	---	--

		76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ПК-14 владением 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 умением применять их на практике			
Знать	основы анализа экономических показателей деятельности организации	<p align="center">Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 	<p>Экономическая теория Экономика организации Планирование и прогнозирование показателей по труду Регионоведение Производственная – преддипломная практика ГЭК</p>

		<p>24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.</p> <p>25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</p> <p>26. Научная организация труда. Нормирование труда.</p> <p>27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.</p> <p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга.</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
<p>Уметь</p>	<p>применять на практике результаты анализа показателей по труду</p>	<p>Задание. Покажите взаимосвязь (в виде схемы или таблицы) между предметами и типами социально-трудовых отношений.</p> <p>Задание. Проанализируйте приведенные показатели качества трудовой жизни и укажите, какими индикаторами можно было бы их дополнить.</p> <p>Высокое качество трудовой жизни характеризуется такими показателями:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Работа должна быть интересной для конкретного работника. 2. Должны быть созданы условия для непрерывного обучения, постоянного профессионального роста и развития способностей работника. 3. Вознаграждение и определение работы должны быть справедливыми. 4. Условия работы должны отвечать санитарно-гигиеническим нормам. 5. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным. 6. Работники должны принимать участие в принятии решений, которые касаются их работы. 	

<p>Владеть</p>	<p>навыками разработки и экономического обоснования мероприятий</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 	
-----------------------	---	--	--

	<ol style="list-style-type: none">32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.	
--	--	--

		63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом. 64. Совершенствование регламентации труда персонала. 65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале. 66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации			
Знать	методы сбора информации	Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями.	Управление конкурентоспособностью персонала Проектная деятельность Статистика Расчет и анализ численности персонала организации Производственная – преддипломная практика ГЭК

		<ol style="list-style-type: none"> 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга. 	
--	--	--	--

<p>Уметь</p>	<p>применять на практике методы анализа внутренних и внешних факторов</p>	<p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p> <p>Практическое занятие 4. ВЫРАБОТКА КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ЗАДАЧ ОРГАНИЗАЦИИ</p> <p>Предметом оценки могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнение должностных обязанностей; – особенности поведения; – эффективность деятельности; – уровень достижения целей; – рабочие знания и навыки; – коммуникативные способности; – качества руководителя и др. <p>При этом определяются:</p> <p>А) Ключевые для данной должности характеристики.</p> <p>Б) Что конкретно мы понимаем под этими характеристиками (например, если мы оцениваем качества руководителя, что конкретно мы рассматриваем – умение планировать, решать проблемы, принимать решения, организовывать деятельность других, мотивировать подчиненных работать в команде, взаимодействовать с другими подразделениями и. т.п.; если речь идет о достижении целей – какие цели мы ставим).</p> <p>Участие консультантов:</p> <p>С помощью специальных методик выбрать ключевые критерии оценки для каждой группы работ.</p> <p>Результат:</p> <p>Набор критериев, по которым мы проводим аттестацию, по каждой группе работ (должностей) с описанием этих критериев (для единого понимания).</p>	
<p>Владеть</p>	<p>навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов организации</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 	

	<ol style="list-style-type: none">12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере).13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере)14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере).15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере).17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере).18. Управление стрессами в организации.19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.	
--	---	--

	<ol style="list-style-type: none">43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.69. Организация системы обучения и развития персонала.70. Организация системы обучения персонала.71. Организация проведения аттестации персонала.72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.73. Совершенствование управления кадровым резервом.74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.75. Создание мотивационной среды на предприятии.	
--	---	--

		76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике			
Знать	основы анализа конкурентоспособности	<p>Перечень теоретических вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативно-правовые документы, регулирующие применение информационных технологий в социальной сфере. 2. Физические, психические и социальные особенности личности в условиях информатизации. 3. Информационное обеспечение социального управления. 4. Деятельность Министерства труда и социальной защиты населения РФ в создании, развитии и обслуживании информационно-коммуникационной инфраструктуры. 5. Деятельность отдела информационно-аналитической работы Министерства социальных отношений Челябинской области. 6. Деятельность отдела информационно-правового обеспечения Управления социальной защиты населения Администрации г. Магнитогорска. 7. Информационные системы федерального уровня, используемые в области социальной защиты. 8. Характеристика региональных информационных систем, используемых в деятельности социальных учреждений. 9. Использование информационных технологий для прогнозирования социальных процессов. 10. Использование информационных систем при организации адресной социальной помощи населению. 11. Применение локальных и глобальных компьютерных сетей для обмена социальными данными. <p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 	Управление конкурентоспособностью персонала Социология Производственная – преддипломная практика ГЭЖ

		<ol style="list-style-type: none"> 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 	
--	--	---	--

		<p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	проводить мониторинг конкурентоспособности персонала	<p>Практическое задание 1</p> <p>1. Создание таблиц, используемых в профессиональной деятельности.</p> <p>*Оформить таблицу в Excel (5 человек), содержащую информацию: ФИО специалиста, должность, количество клиентов по категориям, проконсультированных в течение месяца, общее количество клиентов по каждому сотруднику.</p> <p>*Построить столбчатую диаграмму, где отражена зависимость от Фамилии специалиста к количеству консультаций в течение этого месяца.</p> <p>*Таблица и диаграмма должны быть подписаны.</p> <p>2. Построение диаграмм.</p> <p>*Создать круговую диаграмму, основанную на вопросе из проведенного Вами исследования в курсовой работе (н-р, Категории опрашиваемых респондентов: 30% – студенческая молодежь, 40% – пожилые граждане, 30% – работающая молодежь).</p> <p>*Создать столбчатую диаграмму по любому вопросу из Вашего исследования.</p> <p>*Создать столбчатую диаграмму, в которой представлена информация о количестве пожилых людей, обращающихся за помощью в КЦСОН по Ленинскому, Орджоникидзевскому и Правобережному району г. Магнитогорска.</p>	
Владеть	навыками оценки конкурентоспособности кандидатов при найме и отборе персонала	<p>Практическое задание</p> <p>Изучить сайт Министерства социальных отношений Челябинской области и подготовить информацию:</p> <ul style="list-style-type: none"> – реестр управлений социальной защиты населения муниципальных образований Челябинской области; – реестр комплексных центров социального обслуживания Челябинской области; – реестр территориальных учреждений социального обслуживания семьи и детей; – перечень областных государственных учреждений социальной защиты населения, в отношении которых Министерство социальных отношений Челябинской области исполняет функции учредителя; – реестр муниципальных образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Челябинской области. <p>Подготовить информацию (в виде табличного отчета):</p>	

		<p>1. Какое количество учреждений социальной защиты населения функционирует в Челябинской области?</p> <p>2. Из них в г. Магнитогорске?</p> <p>3. Какое количество учреждений оказывает социальные услуги: пенсионерам, инвалидам, детям-сиротам.</p> <p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 	
--	--	---	--

		<p>27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.</p> <p>28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.</p> <p>29. Развитие кадров в системе управления персоналом.</p> <p>30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.</p> <p>31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.</p> <p>32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.</p> <p>33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.</p> <p>34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.</p> <p>35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.</p> <p>36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.</p> <p>37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.</p> <p>38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)</p> <p>39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.</p> <p>40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.</p> <p>41. Оценка уровня организации труда на предприятии.</p> <p>42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.</p> <p>43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.</p> <p>44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p>	
--	--	---	--

		<p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>			
Знать	основы стандартизации в области управления персоналом	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <p>1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении.</p> <p>2. Управление конфликтами в организации.</p> <p>3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину.</p> <p>4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личнейное, функциональное и штабное управление.</p> <p>5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений.</p> <p>6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину</p>	<p>Производственная – преддипломная практика</p> <p>ГЭК</p> <p>Документирование управленческой деятельности</p> <p>Методы разработки локальных нормативных актов орга-</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 	<p>низации</p>
--	--	----------------

		<p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социально-экономическая эффективность мероприятий 2. Организация системы обучения персонала 3. Методики оценки результатов труда 4. Методики оценки качества труда 5. Оценка трудового потенциала 6. Показатели развития персонала 7. Методы расчета эффективности инвестирования в человеческие ресурсы 8. Организационно-структурные показатели. 9. Методы оценки социальной эффективности управления персоналом 10. Показатели экономической эффективности использования трудовых ресурсов 11. Эффективность управления персоналом в организации <p>Примерные практические задания</p> <p>Разработка графика рационального использования перерывов в течение рабочего дня или смены для отдыха и питания на примере подразделения организации</p> <p>Планирование оптимальных социально-бытовых условий на примере подразделения организации (раздевалок, душевых, туалетов, медпункта, комнат отдыха, буфетов, столовых)</p>	
Владеть	навыками внедрения профессиональных стандартов в области управления персоналом	<p>Комплексная контрольная работа на тему: «Диагностика состояния работы с персоналом»</p> <p>Комплексная контрольная работа на тему: «Обеспечение безопасных условий труда»</p> <p>оценка вредных и опасных производственных факторов относительно уровня установленных нормативов;</p> <p>программа компенсации работникам за производственный риск (введение сокращенного рабочего времени, доплаты за вредные и опасные условия труда, предоставление бесплатного лечебного питания, досрочный выход на пенсию)</p> <p>мероприятия по сокращению объемов тяжелых работ, требующих больших физических усилий</p> <p>анализ возможности преодоления монотонности труда</p> <p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p>	

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использова- 	
--	--	---	--

		<p>ния.</p> <p>33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.</p> <p>34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.</p> <p>35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.</p> <p>36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.</p> <p>37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.</p> <p>38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)</p> <p>39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.</p> <p>40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.</p> <p>41. Оценка уровня организации труда на предприятии.</p> <p>42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.</p> <p>43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.</p> <p>44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p>	
--	--	---	--

		61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации. 62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации. 63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом. 64. Совершенствование регламентации труда персонала. 65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале. 66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ПК-18 владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике			
Знать	основы оценки и прогнозирования профессиональных рисков	Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система	Безопасность жизнедеятельности Методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков Оценка и прогнозирование профессиональных рисков Производственная – преддипломная практика ГЭК

	<ol style="list-style-type: none">12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлением.13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана.14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы.15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем.16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом.17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика.18. Сущность и содержание кадрового планирования.19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора.20. Деловая оценка и организация аттестации персонала.21. Сущность и виды профориентации.22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности.23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения.24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.26. Научная организация труда. Нормирование труда.27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).	
--	---	--

		<p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	применять методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	<p>Комплексная контрольная работа на тему: «Диагностика состояния работы с персоналом»</p> <p>Комплексная контрольная работа на тему: «Обеспечение безопасных условий труда»</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценка вредных и опасных производственных факторов относительно уровня установленных нормативов; – программа компенсации работникам за производственный риск (введение сокращенного рабочего времени, доплаты за вредные и опасные условия труда, предоставление бесплатного лечебного питания, досрочный выход на пенсию) – мероприятия по сокращению объемов тяжелых работ, требующих больших физических усилий – анализ возможности преодоления монотонности труда 	
Владеть	оценки социально-экономической эффективности разрабатываемых мероприятий по охране труда и здоровья персонала	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на при- 	

		<p>мере).</p> <p>21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).</p> <p>22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.</p> <p>23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.</p> <p>24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.</p> <p>25. Управление производительностью труда на предприятии.</p> <p>26. Методы планирования персонала в организации.</p> <p>27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.</p> <p>28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.</p> <p>29. Развитие кадров в системе управления персоналом.</p> <p>30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.</p> <p>31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.</p> <p>32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.</p> <p>33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.</p> <p>34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.</p> <p>35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.</p> <p>36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.</p> <p>37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.</p> <p>38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)</p> <p>39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.</p> <p>40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.</p> <p>41. Оценка уровня организации труда на предприятии.</p> <p>42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.</p> <p>43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.</p> <p>44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p>	
--	--	---	--

		<p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>			
Знать	основы про-	Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен	Основы профессио-

	<p>фессионального развития персонала организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 	<p>нального развития персонала Производственная - преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
--	--	---	--

		<p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
<p>Уметь</p>	<p>выявлять потребности организации в обучении и развитии персонала</p>	<p>Тестовые задания</p> <p>1. Распределите по порядку (установите соответствие) этапы повышения квалификации в формате Talent Development:</p> <p>1 – 1. Выбор целевой аудитории для обучения</p> <p>2 – 2. Сотрудники, имеющие способности выполнять свои функциональные обязанности</p> <p>3 – 3. Сотрудники, обладающие востребованными личностными качествами</p> <p>4 – 4. Готовность персонала использовать полученные инструменты и навыки</p> <p>5 – 5. Высокая вовлеченность в процесс повышения качества профессиональной деятельности</p> <p>8. Метод обучения, в процессе которого обучающемуся помогают достичь конкретной жизненной или профессиональной цели это:</p> <p>a. Кейс-обучение</p> <p>b. Коучинг</p> <p>c. Метод дизайн-мышления</p> <p>d. Метод развития талантов</p> <p>9. Возможность постоянного личного и профессионального развития важна сотрудникам:</p> <p>a. Поколения X</p> <p>b. Поколения Y</p> <p>c. Поколения Z</p>	

		<p>d. Поколения Y и Z</p> <p>10. Предоставление различных инструментов для постоянного роста и совершенствования квалификации необходимо, чтобы привлечь и удержать в организации сотрудников:</p> <p>a. Поколения X</p> <p>b. Поколения Y</p> <p>c. Поколения Z</p> <p>d. Поколения Y и Z</p> <p>11. Одна из основных ошибок в организации обучения с целью переподготовки или повышения квалификации:</p> <p>a. навязывание обучения без донесения ценности</p> <p>b. обучение на реальных практических ситуациях</p> <p>c. диверсификации подходов к переподготовке и повышению квалификации</p> <p>d. выбор целевой аудитории для обучения</p>	
Владеть	<p>навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления</p>	<p>Практическое задание. Описание и анализ текущего состояния возрастной и образовательной структуры персонала организации</p> <p>Построить диаграммы, характеризующие текущее состояние возрастной и образовательной структуры персонала организации</p> <p>Практическое задание. Проблемные зоны возрастной и образовательной структуры персонала</p> <p>Выполнение разделов контрольной работы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цели и задачи профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала 2. Оценка потребности в обучении 3. Виды обучения 4. Разработка и реализация системы обучения персонала <p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 	

		<ol style="list-style-type: none"> 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 	
--	--	---	--

	<ol style="list-style-type: none">43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.69. Организация системы обучения и развития персонала.70. Организация системы обучения персонала.71. Организация проведения аттестации персонала.72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.73. Совершенствование управления кадровым резервом.74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.75. Создание мотивационной среды на предприятии.	
--	---	--

		76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала			
Знать	основы аттестации и деловой оценки персонала	<p>Цели и задачи проведения оценки персонала для организации и сотрудника Ассесмент-центр: методика оценки персонала и форматы проведения деловых игр Цели и задачи проведения аттестации персонала для организации и сотрудника Тесты на профпригодность. Общие тесты оценки способностей Цели разработки и внедрения системы оценки и аттестации персонала в организации</p> <p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 	Оценка и аттестация персонала Производственная - преддипломная практика ГЭК

		<ol style="list-style-type: none"> 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
<p>Уметь</p>	<p>определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала</p>	<p>Практическое занятие 1 Самостоятельное описание текущей работы полезно с точки зрения выявления того, что сотрудник считает наиболее важным в своей работе или занимающим большую часть времени; совпадают ли мнения начальника и подчиненного о выполняемых задачах; насколько работа структурирована в соответствии с основными аспектами организации, планирования и управления</p> <p>Практическое занятие 2. Подготовка проекта по проведению аттестации</p> <p>Проблема 1. Выбор лиц, проводящих аттестацию</p>	

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Насколько компетентно могут оценить непосредственные руководители подчиненных (непринято, без эмоций, в зависимости от выполнения задач)? Примечание: речь идет обо всех руководителях – можно ли в одном и том же блоке по-разному организовывать процедуру? 2. Насколько сотрудники будут бояться беседовать с двумя руководителями одновременно (зависит от отношений)? 3. Как часто сотрудники беседуют по работе с руководителями блоков, насколько важно это общение? (Процедура аттестации как способ организовать общение) 4. Насколько хорошо руководители блоков знают, что должны делать, как реально работают рядовые сотрудники? 5. Есть ли возможность перемещения сотрудника из одной службы в другую в рамках блока (если сочтут, что такое перемещение полезно обеим сторонам)? 	
Владеть	<p>навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на приме- 	

		<p>ре).</p> <ol style="list-style-type: none"> 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы. 45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика. 46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения. 47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект. 48. Управление социально-трудовой адаптацией. 49. PR в системе управления персоналом (на примере). 50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами. 51. Маркетинг социально-трудовой сферы. 	
--	--	--	--

		<p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике			
знать	основы оценки качества обучения и управления карьерой	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 	<p>Организационное поведение</p> <p>Управление кадровым резервом</p> <p>Производственная - практика по получению профессиональных умений и</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 	<p>опыта профессиональной деятельности</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
--	---	---

		<p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
<p>Уметь</p>	<p>управлять служебно-профессиональным продвижением персонала</p>	<p>Примерные тестовые задания</p> <p>Кадровый потенциал организации — это...</p> <p>а) потенциальные возможности организации по обеспечению себя кадрами;</p> <p>б) арифметическая сумма потенциалов всех кадровых работников одной организации;</p> <p>в) потенциальные возможности любой организации по удерживанию своих профессиональных кадров;</p> <p>г) возможности персонала выполнять цели организации.</p> <p>К аспектам понимания термина «набор персонала» НЕ относится:</p> <p>а) вид управленческой деятельности;</p> <p>б) процесс последовательного выполнения профотбора, подбора, приема и расстановки кадров;</p> <p>в) количественная и качественная характеристика кандидатов на работу;</p> <p>г) результат укомплектования персонала.</p> <p>К этапам отбора кандидатов на работу НЕ относится:</p> <p>а) разработка требований к работникам;</p> <p>б) профориентация;</p> <p>в) поиск претендентов и изучение их характеристик;</p> <p>г) оценка кандидатов и выбор лучших из них.</p> <p>Сущность внутреннего источника набора персонала заключается:</p> <p>а) в наборе работников из персонала своей организации;</p> <p>б) наборе работников внутри регионального рынка труда;</p> <p>в) расчете на внутреннюю потребность кандидатов к труду;</p> <p>г) использовании внутриорганизационных методик набора персонала.</p> <p>К интервью, которые проводят при наборе персонала, НЕ относится:</p> <p>а) предварительная беседа с руководителем подразделения, в которое устраивается кандидат;</p> <p>б) предварительная отборочная беседа с работником кадровой службы;</p>	

		<p>в) беседа по найму;</p> <p>г) беседа с лицом, рекомендующим кандидата на работу.</p>	
владеть	<p>навыками работы с кадровым резервом</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 	

	<ol style="list-style-type: none">30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.	
--	--	--

		61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации. 62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации. 63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом. 64. Совершенствование регламентации труда персонала. 65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале. 66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ПК- 22 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени			
Знать	основы бюджетирования	Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личнейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управле-	Управленческий учет и учет персонала Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков ГИА

	<p>ния сопротивлениями.</p> <ol style="list-style-type: none">13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана.14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы.15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем.16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом.17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика.18. Сущность и содержание кадрового планирования.19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора.20. Деловая оценка и организация аттестации персонала.21. Сущность и виды профориентации.22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности.23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения.24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.26. Научная организация труда. Нормирование труда.27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.	
--	--	--

		<p>39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
<p>Уметь</p>	<p>формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>	<p>Задача 1 В текущем периоде объем продукции предприятия составил 900 тыс. руб., среднесписочная численность работников 8500 чел. В планируемом периоде предполагается увеличение объема продукции на 15%, рост производительности труда на 9% по сравнению с текущим периодом. Задание: Определить численность работающих на планируемый период. Методические указания Для решения задачи используются формулы взаимосвязи показателей валовой продукции (V), производительности труда (ПТ), в данном случае выработки (В), среднесписочной численности работников (Ч_{ср}), а также формулы индексов роста данных показателей (I_р), которые представляют собой соотношение планируемых и текущих показателей: $V = V / Ч_{ср} ; I_{р} = V_{\text{планируемая}} / V_{\text{текущая}} * 100\%$ Вариант 2 Теоретические вопросы Рынок труда, его виды и индикаторы. Факторы, оказывающие влияние на занятость. Безработица. Регулирование занятости в условиях современной России. Деловая оценка. Понятие, цель, принципы, субъекты. Источники оценок персонала. Методы оценки персонала. Виды обучения (внешнее и внутрифирменное). Критерии выбора видов обучения. Учебный центр и корпоративный университет: понятие, задачи, особенности создания и функционирования. Задача 1 Списочный состав работников на начало отчетного периода составил 6714 чел. Принято в течение отчетного периода 266 чел. Выбыло в течение отчетного периода 388 чел., в том числе по причинам: перевод на другие предприятия - 0 чел.; окончание срока договора - 67 чел.; переход на учебу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом, - 82 чел.; по собственному желанию - 196 чел.; увольнение по сокращению штатов - 30 чел.; увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины- 13 чел.</p>	

		<p>Среднесписочное число работников - 6653 чел. Задание: Определить:</p> <p>а) списочный состав работников на конец отчетного периода, б) коэффициент текучести кадров, в) степень удовлетворенности работников работой на предприятии.</p> <p>Пояснить, почему показатель удовлетворенности работой, определенный с использованием только имеющихся данных, можно считать лишь условным. Какой метод определения удовлетворенности работников работой дает более достоверные сведения?</p> <p>Методические указания</p> <p>Коэффициент текучести кадров рассчитывается как отношение численности работников, уволенных по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы и нарушения трудовой дисциплины), к списочному числу работников на начало периода.</p> <p>Для определения коэффициента удовлетворенности работников работой на предприятии сначала можно определить коэффициент неудовлетворенности работой (как отношение числа работников, выбывших с предприятия по собственному желанию, к среднесписочной численности— работников на предприятии), а затем вычесть данное значение из единицы.</p>	
<p>владеть</p>	<p>навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 	

	<ol style="list-style-type: none">18. Управление стрессами в организации.19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный	
--	--	--

		<p>аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
	ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике		
Знать	основы анализа уровня	Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в	Исследование социально-

	удовлетворенности персонала работой в организации	<p>управлении.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлением. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Аб- 	<p>экономических процессов на рынке труда Социально-трудовые отношения Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков ГИА</p>
--	---	--	--

		<p>сентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации	<p>Практическое задание. Выполнить описание и анализ рабочих мест (должностей) для выявления функций отдельных подразделений и должностей (рабочих мест).</p> <p>Практическое задание. Определить и дать характеристику уровням и предметам социально-трудовых отношений и показать их взаимосвязь.</p> <p>Уровни и предметы социально-трудовых отношений</p>	
		<p>Уровень (СТО) социально-трудовых отношений</p>	<p>Предмет (СТО) социально-трудовых отношений</p>
		<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5.</p>	
		<p>Практические задания:</p> <p>Основные организационные параметры качества трудовой жизни и их влияние на мотивацию труда работников</p> <p>Мотивация коллектива при организации нововведений</p>	
Владеть	навыками	Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ	

	<p>подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 	
--	--	--	--

	<ol style="list-style-type: none">33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.	
--	--	--

		64. Совершенствование регламентации труда персонала. 65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале. 66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации			
Знать	системы материального и нематериального стимулирования в организации	Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопrotивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана.	Мотивация и стимулирование персонала Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности ГЭК

		<ol style="list-style-type: none"> 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
Уметь	применять на	раздел контрольной работы: Разработка системы социальных льгот, эффективной социальной по-	

	<p>практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p>политики компании</p>	
<p>Владеть</p>	<p>навыками оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 	

		<ol style="list-style-type: none"> 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы. 45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика. 46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения. 47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект. 48. Управление социально-трудовой адаптацией. 49. PR в системе управления персоналом (на примере). 50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами. 51. Маркетинг социально-трудовой сферы. 52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере). 	
--	--	--	--

		<p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
ПК-25 способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений			
Знать	основы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по управлению персоналом	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Ле- 	<p>Методы принятия управленческих решений</p> <p>Управленческие решения</p> <p>Методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков</p>

	ЛОМ	<p>вину</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. 	<p>Оценка и прогнозирование профессиональных рисков Производственная - преддипломная практика ГЭК</p>
--	-----	---	---

		<p>Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
--	--	--	--

<p>Владеть</p>	<p>навыками анализа рыночных и специфических рисков в области управления персоналом</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 	
-----------------------	---	---	--

	<ol style="list-style-type: none">32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.	
--	--	--

		<ol style="list-style-type: none">63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.69. Организация системы обучения и развития персонала.70. Организация системы обучения персонала.71. Организация проведения аттестации персонала.72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.73. Совершенствование управление кадровым резервом.74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.75. Создание мотивационной среды на предприятии.76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
--	--	--	--

ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

<p>Знать</p>	<p>основы аудита и контроллинга персонала</p>	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирова- 	<p>Управленческий учет и учет персонала Контроллинг персонала Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности ГИА</p>
---------------------	---	--	--

		<p>ние и организация работы с резервом.</p> <p>26. Научная организация труда. Нормирование труда.</p> <p>27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.</p> <p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
<p>Уметь</p>	<p>провести аудит и контроллинг персонала</p>	<p>Основные элементы концепции аудита персонала.</p> <p>2. Организационно-технологический аспект аудита.</p> <p>3. Сущность социально-психологического аудита персонала.</p> <p>4. Экономические особенности аудита персонала.</p> <p>5. Цели и задачи аудита персонала.</p> <p>6. Виды аудита.</p> <p>7. Методы аудита персонала.</p> <p>8. Технология аудита персонала.</p> <p>9. Основные этапы аудита.</p> <p>10. Основные показатели аудита персонала в организации.</p> <p>11. Методика проведения аудита персонала.</p> <p>12. Стандарты аудита персонала.</p> <p>13. Критерии оценки аудита персонала.</p> <p>14. Направления аудита персонала.</p> <p>15. Аудит найма.</p>	

		<p>16. Аудит увольнения.</p> <p>17. Аудит вознаграждений.</p> <p>18. Аудит условий и безопасности труда.</p> <p>19. Аудит работы служб управления персоналом.</p>	
владеть	<p>методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, бюджетирования затрат на персонал</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 	

	<ol style="list-style-type: none">28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.	
--	---	--

		<p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК-27 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</p>			
Знать	методы и средствами обработки деловой информации	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 	Информационные технологии в управлении персоналом Производственная - преддипломная практика ГЭЖ

		<ol style="list-style-type: none"> 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 	
--	--	---	--

		<p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	<p>взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Трудовые процессы, их классификация, методы изучения</p> <p>Опыт зарубежных стран в области управления персоналом.</p> <p>Государственная система управления персоналом.</p> <p>Трудовое правоотношение (понятие, субъекты, содержание, виды). Отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений.</p> <p>Правовой статус профсоюзных организаций. Социальное партнерство, ответственность сторон социального партнерства.</p> <p>Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание. Порядок заключения, изменения, прекращения коллективного договора.</p> <p>Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>Понятие, признаки и функции трудового договора. Содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.</p>	
Владеть	<p>навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 	

	<ol style="list-style-type: none">15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере).17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере).18. Управление стрессами в организации.19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.	
--	---	--

		<p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспе-</p>			

чения процессов внутренних коммуникаций			
<p>Знать</p>	<p>каналы корпоративных коммуникаций и средства передачи информации</p>	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 	<p>Информационные технологии в управлении персоналом Производственная - преддипломная практика ГЭК</p>

		<p>26. Научная организация труда. Нормирование труда.</p> <p>27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.</p> <p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	использовать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации	<p>Практическое задание. Описание и анализ текущего состояния возрастной и образовательной структуры персонала организации</p> <p>Построить диаграммы, характеризующие текущее состояние возрастной и образовательной структуры персонала организации</p> <p>Практическое задание. Проблемные зоны возрастной и образовательной структуры персонала</p> <p>Выполнение разделов контрольной работы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цели и задачи профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала 2. Оценка потребности в обучении 3. Виды обучения 4. Разработка и реализация системы обучения персонала 	
владеть	навыками информационного обеспечения процессов внутренних ком-	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 	

	муникаций	<ol style="list-style-type: none"> 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 	
--	-----------	---	--

	<ol style="list-style-type: none">38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.	
--	---	--

		69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации			
Знать	основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	1. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. 2. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. 3. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. 4. Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. 5. Национальный проект «Образование» и его реализация. 6. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели. 7. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. 8. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации. 9. Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности. 10. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций. 11. Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы. 12. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе). 13. Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала. 14. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы). 15. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность. Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в	Социально-трудовые отношения Производственная - преддипломная практика ГЭК

		<p>управлении.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Аб- 	
--	--	---	--

		<p>сентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
<p>Уметь</p>	<p>реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом</p>	<p>1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы.</p> <p>2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник?</p> <p>3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.</p> <p>4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в</p>	

		<p>нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация еже годною отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условия данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?</p>	
<p>Владеть</p>	<p>навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации</p>	<p><i>Примерный перечень тем рефератов:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла. 2. Инвестиции в человеческий капитал, факторы, предопределяющие их размер. 3. Современные концепции качества жизни. 4. Уровень жизни как социально-экономическая категория. 5. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. 6. Проблема малообеспеченности и ее решение в современной России. 7. Направления и методы повышения качества трудовой жизни. <p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 	

	<ol style="list-style-type: none">21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.	
--	--	--

		<p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике			
Знать	основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <p>1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении.</p> <p>2. Управление конфликтами в организации.</p> <p>3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину.</p> <p>4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личное, функциональное и штабное управление.</p>	Управление и регулирование конфликтами и стрессами в организации Кадровая безопасность организации Производственная -

	коллективе	<ol style="list-style-type: none"> 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 	<p>практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности ГИА</p>
--	------------	---	--

		<p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	регулировать трудовые споры и конфликты в коллективе	<p>Трудовое правоотношение (понятие, субъекты, содержание, виды). Отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений.</p> <p>Правовой статус профсоюзных организаций. Социальное партнерство, ответственность сторон социального партнерства.</p> <p>Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание. Порядок заключения, изменения, прекращения коллективного договора.</p> <p>Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>Понятие, признаки и функции трудового договора. Содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.</p>	
Владеть	навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 	

	<ol style="list-style-type: none">11. Управление конфликтами на предприятии (на примере).12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере).13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере)14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере).15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере).17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере).18. Управление стрессами в организации.19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере).20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере).21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы.24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации.25. Управление производительностью труда на предприятии.26. Методы планирования персонала в организации.27. Организация и оплата труда на малых предприятиях.28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования.29. Развитие кадров в системе управления персоналом.30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.	
--	---	--

	<ol style="list-style-type: none">42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.69. Организация системы обучения и развития персонала.70. Организация системы обучения персонала.71. Организация проведения аттестации персонала.72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.73. Совершенствование управление кадровым резервом.74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.	
--	--	--

		<p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>			
<p>Знать</p>	<p>основы формирования морально-психологического климата</p>	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 	<p>Управление и регулирование конфликтами и стрессами в организации Производственная - преддипломная практика ГЭК</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 	
Уметь	оказывать консультации по формированию сложного, нацеленного на результат трудового коллектива	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие ситуационного и адаптивного лидерства: специфика современного содержания. 2.Профессионализм и личностные характеристики лидера. 3. Лидерство и власть: общее и специфичное. 4. Личностный ресурс современного лидера. 5.Гендерный аспект социального лидерства. 6.Проблема формирования лидерства в государственных, общественных и коммерческих структурах. 7.Пол, возраст, темперамент, характер, профессионализм, жизненный опыт – специфика влияния на формирование лидерства в современной организации. 	

		8. Основные типы компетенций лидера. 9. Этика лидера: особенности формирования и реализации. 10. Понятие о современной технологии лидерства.	
Владеть	навыками применения инструментов прикладной социологии	Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом.	

	<ol style="list-style-type: none">30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.	
--	--	--

		<p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации. 62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации. 63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом. 64. Совершенствование регламентации труда персонала. 65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале. 66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК-32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>			
<p>Знать</p>	<p>основы этических норм взаимоотношений в организации</p>	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управле- 	<p>Управление кадровым потенциалом организации Организационное поведение Производственная - преддипломная практика ГЭЖ</p>

		<p>ния сопротивлениями.</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 	
--	--	---	--

		39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)	
Уметь	применять знания по обеспечению соблюдения этических норм в организации	Примерная тематика комплексных контрольных работ: Содержание и реализация концепции occupational welfare – социального благосостояния занятых. Содержание и реализация концепции корпоративной социальной ответственности. Направления реализации социальной ответственности бизнеса: внутренние и внешние заинтересованные стороны.	
Владеть	навыками диагностики организационной культуры	Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере).	

		<ol style="list-style-type: none"> 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 44. Практика нормирования труда в организациях непроизводственной сферы. 45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика. 46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения. 47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект. 48. Управление социально-трудовой адаптацией. 49. PR в системе управления персоналом (на примере). 50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами. 51. Маркетинг социально-трудовой сферы. 52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере). 	
--	--	--	--

		<p>53. Оптимизация численности персонала (на примере). 54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере). 55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере). 56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере). 57. Планирование и развитие карьеры. 58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии. 59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива. 60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом. 61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации. 62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации. 63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом. 64. Совершенствование регламентации труда персонала. 65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале. 66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
<p>ПК -33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p>			
<p>Знать</p>	<p>основы самоуправления, самостоятельного обучения, профилактики профессиональной деформации</p>	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Ле- 	<p>Управление кадровым потенциалом организации Организационное поведение Производственная - преддипломная практика ГЭЖ</p>

		<p>вину</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлением. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. 	
--	--	--	--

		<p>Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
<p>Уметь</p>	<p>предупредить профессиональную деформацию и профессиональное выгорание</p>	<p>Задача 1</p> <p>Списочный состав работников на начало отчетного периода составил 6714 чел. Принято в течение отчетного периода 266 чел. Выбыло в течение отчетного периода 388 чел., в том числе по причинам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. перевод на другие предприятия - 0 чел.; 2. окончание срока договора - 67 чел.; 3. переход на учебу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом, - 82 чел.; 4. по собственному желанию - 196 чел.; 5. увольнение по сокращению штатов - 30 чел.; 6. увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины- 13 чел. <p>Среднесписочное число работников - 6653 чел.</p> <p>Задание: Определить:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) списочный состав работников на конец отчетного периода, б) коэффициент текучести кадров, в) степень удовлетворенности работников работой на предприятии. <p>Пояснить, почему показатель удовлетворенности работой, определенный с использованием только имеющихся данных, можно считать лишь условным. Какой метод определения удовлетворенности работников работой дает более достоверные сведения?</p> <p>Методические указания</p> <p>Коэффициент текучести кадров рассчитывается как отношение численности работников, уволенных по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы и нарушения трудовой дисциплины), к списочному числу работников на начало периода.</p> <p>Для определения коэффициента удовлетворенности работников работой на предприятии сначала</p>	

		можно определить коэффициент недовольства работой (как отношение числа работников, выбывших с предприятия по собственному желанию, к среднесписочной численности— работников на предприятии), а затем вычесть данное значение из единицы.	
Владеть	навыками самоуправления и самостоятельного обучения	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 	

		<p>29. Развитие кадров в системе управления персоналом.</p> <p>30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации.</p> <p>31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.</p> <p>32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования.</p> <p>33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии.</p> <p>34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.</p> <p>35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.</p> <p>36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.</p> <p>37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.</p> <p>38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)</p> <p>39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.</p> <p>40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.</p> <p>41. Оценка уровня организации труда на предприятии.</p> <p>42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.</p> <p>43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.</p> <p>44. Практика нормирования труда в организациях непроизводственной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p>	
--	--	--	--

		<p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p> <p>77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.</p>	
ДПК-1 использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности			
Знать	основные законы естественнонаучных дисциплин	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Личейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 	<p>Концепции современного естествознания</p> <p>Производственная - преддипломная практика</p> <p>ГЭЖ</p> <p>Математика</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 	
--	--	---	--

		<p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	применять основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	<p>Задача. Среднегодовая заработная плата, по условиям коллективного договора должна возрасти на 9%. Доля заработной платы в себестоимости продукции в базовом периоде составляет 28%. Как необходимо повысить производительность труда, чтобы себестоимость продукции при прочих равных условиях возросла не более чем на 1,5%</p> <p>Задача. Плановый ФЗП – 26,34 млн. руб., отчетный – 29,3 млн. рублей, численность работающих в цехе соответственно 105 и 110 чел. Распределить абсолютный перерасход ФЗП по причинам: изменение численности и изменение средней заработной платы, сделать вывод.</p> <p>Задача. Распределить по причинам абсолютный перерасход средств на оплату труда. Исходные данные: ФЗП расчетный – 23 млн. руб., ФЗП фактический – 23,5 млн. руб.; численность работников плановая – 100 чел., фактическая – 110 чел.</p> <p>Задача. Расчетный ФЗП основных рабочих предприятия составлял 15 млн. руб., фактически израсходовано – 15,9 млн. руб. Выпуск продукции снижен против намеченного на 6%, в результате структурных сдвигов в ассортименте удельная трудоемкость продукции возросла на 10%. Определить абсолютное и относительное отклонение в расходовании ФЗП от расчетного.</p>	
Владеть	методами сравнения идей, концепций современного естествознания	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 	

		<ol style="list-style-type: none"> 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 	
--	--	---	--

		<p>44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.</p> <p>45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.</p> <p>46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.</p> <p>47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.</p> <p>48. Управление социально-трудовой адаптацией.</p> <p>49. PR в системе управления персоналом (на примере).</p> <p>50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.</p> <p>51. Маркетинг социально-трудовой сферы.</p> <p>52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).</p> <p>53. Оптимизация численности персонала (на примере).</p> <p>54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).</p> <p>55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).</p> <p>56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).</p> <p>57. Планирование и развитие карьеры.</p> <p>58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.</p> <p>59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.</p> <p>60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.</p> <p>62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.</p> <p>63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.</p> <p>64. Совершенствование регламентации труда персонала.</p> <p>65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.</p> <p>66. Совершенствование найма и отбора.</p> <p>67. Организация процесса деловой оценки персонала.</p> <p>68. Организация управления адаптацией персонала.</p> <p>69. Организация системы обучения и развития персонала.</p> <p>70. Организация системы обучения персонала.</p> <p>71. Организация проведения аттестации персонала.</p> <p>72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.</p> <p>73. Совершенствование управление кадровым резервом.</p> <p>74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>75. Создание мотивационной среды на предприятии.</p> <p>76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.</p>	
--	--	--	--

		77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ДПК-2 - знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом			
Знать	основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	<p>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 	Проектная деятельность Производственная - преддипломная практика ГЭК

		<p>25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</p> <p>26. Научная организация труда. Нормирование труда.</p> <p>27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.</p> <p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга .</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
<p>Уметь</p>	<p>применять инновации в сфере управления персоналом</p>	<p>Тестовые задания</p> <p>1. Обучение, которое необходимо из-за изменений на рынке труда, изменения специальности, трудовых способностей работника это:</p> <ol style="list-style-type: none"> переподготовка повышение квалификации профессиональная подготовка производственное обучение <p>2. Обучение, связанное с изменением характера и содержания труда специалистов определенной должности, устареванием знаний это:</p> <ol style="list-style-type: none"> повышение квалификации профессиональная подготовка производственное обучение переподготовка <p>3. Через несколько лет после получения профессионального образования уровень подготовки</p>	

		<p>специалиста постепенно:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. возрастает b. понижается c. остается неизменным d. становится узкоспециализированным <p>4. Высокая мотивация и стремление действовать характеризует сотрудников следующих уровней развития:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 1 уровня b. 1 и 2 уровня c. 3 уровня d. 1 и 3 уровня <p>5. Для принятия решения о необходимости переподготовки и повышения квалификации персонала организации используется:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. маркетинговый анализ рынка b. анализ конкурентной среды организации c. наставническая работа d. матрица анализа навыков и компетенций сотрудников <p>6. Одна из форм профессиональной переподготовки и повышения квалификации на рабочем месте:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. кейсы b. деловые игры c. самостоятельное обучение d. ротация 	
Владеть	<p>способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом</p>	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 	

		<ol style="list-style-type: none"> 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 	
--	--	---	--

	<ol style="list-style-type: none">43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.69. Организация системы обучения и развития персонала.70. Организация системы обучения персонала.71. Организация проведения аттестации персонала.72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.73. Совершенствование управления кадровым резервом.74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.75. Создание мотивационной среды на предприятии.	
--	---	--

		76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
ДПК-3 - знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала			
Знать	основы оценки эффективности инвестиционных проектов	<p align="center">Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой 	Экономическая теория Проектная деятельность Производственная - преддипломная практика ГЭК

		<p>карьерой.</p> <p>25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</p> <p>26. Научная организация труда. Нормирование труда.</p> <p>27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.</p> <p>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</p> <p>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</p> <p>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</p> <p>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</p> <p>34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</p> <p>35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации).</p> <p>37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение).</p> <p>38. Инновационные подходы к построению системы мотивации.</p> <p>39. Сущность грейдинга.</p> <p>40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)</p>	
Уметь	применять методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	<p>Задача. На поощрение за повышение качества продукции израсходовано 3500 тыс. руб. Повышение качества обеспечило снижение затрат (на изготовление и исправление брака, гарантийный ремонт, возврат продукции) в размере 4200 тыс. руб., увеличение прибыли в результате роста реализации продукции в размере 5400 тыс. руб. Наряду с этим изготовление более качественной продукции потребовало увеличения текущих затрат (межоперационный и конечный контроль продукции, дополнительные контрольно-измерительные инструменты и приспособления и т.п.) в размере 2500 тыс. руб. Определить экономическую эффективность премиальной системы.</p> <p>Задача. При увеличении выпуска продукции на 10% снижение ее себестоимости составит 0,96 млн. рублей. Определить предельный размер премии за 1% увеличения выпуска продукции при расчетной эффективности премиальной системы 30% (на премирование направляется 70% получаемой экономии). Фонд прямой заработной платы премируемых – 4,5 млн. руб.</p>	
Владеть	навыками оценки в раз-	<p>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</p> <p>1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации).</p>	

	<p>личных условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере). 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 	
--	--	--	--

	<ol style="list-style-type: none">34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации.35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения.37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности.38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала)39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов.41. Оценка уровня организации труда на предприятии.42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии.44. Практика нормирования труда в организациях непромышленной сферы.45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика.46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения.47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект.48. Управление социально-трудовой адаптацией.49. PR в системе управления персоналом (на примере).50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами.51. Маркетинг социально-трудовой сферы.52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере).53. Оптимизация численности персонала (на примере).54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере).55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере).56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере).57. Планирование и развитие карьеры.58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии.59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива.60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом.61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации.62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации.63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.64. Совершенствование регламентации труда персонала.	
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none">65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.66. Совершенствование найма и отбора.67. Организация процесса деловой оценки персонала.68. Организация управления адаптацией персонала.69. Организация системы обучения и развития персонала.70. Организация системы обучения персонала.71. Организация проведения аттестации персонала.72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала.73. Совершенствование управление кадровым резервом.74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала.75. Создание мотивационной среды на предприятии.76. Управление персоналом в условиях подвижной среды.77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
--	--	--	--