



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭУ
Е.С. Замбрицкая

05.02.2025 г.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки (специальность)
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление человеческими ресурсами (HR-менеджмент)

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения
заочная

Институт/ факультет Институт экономики и управления

Кафедра Менеджмента и государственного управления

Магнитогорск
2025 год

Программа государственной итоговой аттестации составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления 15.01.2025, протокол № 5

Зав. кафедрой



О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
05.02.2025 г. протокол № 3

Председатель



Е.С. Замбрыцкая

Рабочая программа составлена:
зав. кафедрой МиГУ, д-р пед. наук



О.Л. Назарова

Рецензент:
Начальник ОК ОАО "ММК-Метиз"



Д.А. Попов

1. Общие положения

Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Магистр по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом в соответствии с профилем образовательной программы Управление человеческими ресурсами (HR-менеджмент), должен быть подготовлен к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

- организационно-управленческий
- информационно-аналитический

В соответствии с видами и задачами профессиональной деятельности выпускник на государственной итоговой аттестации должен показать соответствующий уровень освоения следующих компетенций:

- УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;
- УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;
- УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;
- ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;
- ОПК-2: Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;
- ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;
- ОПК-4: Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;
- ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;
- ПК-1: Способен осуществлять информационно-аналитическое обоснование управленческих решений, программ и проектов управления человеческими ресурсами;
- ПК-2: Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации;
- ПК-3: Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации;
- ПК-4: Способен разрабатывать систему стратегического управления человеческими ресурсами и принимать кадровые решения;
- ПК-5: Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании

экономического механизма управления персоналом.

На основании решения Ученого совета университета от 15.02.2023 г. (протокол № 3) государственные аттестационные испытания по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом проводятся в форме:

- Государственного экзамена;
- Защиты выпускной квалификационной работы.

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по данной образовательной программе.

2. Программа и порядок проведения государственного экзамена

Согласно рабочему учебному плану, государственный экзамен проводится в период с 13.11.2025 г. по 25.11.2025 г. Для проведения государственного экзамена составляется расписание экзамена и предэкзаменационной консультации (консультирование обучающихся по вопросам, включенным в программу государственного экзамена).

Государственный экзамен проводится на открытых заседаниях государственной экзаменационной комиссии в специально подготовленных аудиториях, выведенных на время экзамена из расписания. Присутствие на государственном экзамене посторонних лиц допускается только с разрешения председателя ГЭК.

Обучающимся лицам, привлекаемым к государственной итоговой аттестации, во время ее проведения запрещается иметь при себе и использовать средства оперативной и мобильной связи.

Государственный экзамен проводится в устной форме.

Государственный экзамен включает 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание. Продолжительность экзамена составляет 40 мин. (на подготовку) и не менее 15 минут (на ответ) для каждого экзаменуемого.

Во время государственного экзамена студент может пользоваться учебными программами, нормативной и справочной литературой.

После устного ответа на вопросы экзаменационного билета экзаменуемому могут быть предложены дополнительные вопросы в пределах учебного материала, вынесенного на государственный экзамен.

Результаты государственного экзамена определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и объявляются в день приема экзамена.

Критерии оценки государственного экзамена:

- на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся должен показать высокий уровень сформированности компетенций, т.е. показать не только знания и умения на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и профессиональные, интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений, основанных на прочных знаниях;
- на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся должен показать средний уровень сформированности компетенций, т.е. показать не только знания и умения на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и профессиональные, интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам;
- на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся должен показать пороговый уровень сформированности компетенций, т.е. показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, профессиональные навыки решения простых задач.
- на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся не обладает необходимой системой знаний, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.
- на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать

интеллектуальные навыки решения простых задач.

Результаты государственного экзамена объявляются в день его проведения (если экзамен проводится в устной форме) / на следующий рабочий день после проведения экзамена (если экзамен проводится в письменной форме).

Обучающийся, успешно сдавший государственный экзамен, допускается к выполнению и защите выпускной квалификационной работы.

2.1 Содержание государственного экзамена

2.1.1 Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен

1. Анализ понятий «риск» и «неопределенность», их учет при принятии управленческих кадровых решений.
2. Безработица в России: виды, формы, уровень.
3. Влияние новых информационных технологий на разработку управленческих кадровых решений.
4. Гражданские процессуальные правоотношения: понятие, основания возникновения, субъекты.
5. Международное управление человеческими ресурсами.
6. Методы стратегического планирования.
7. Модель принятия решений Врума-Йеттона. Влияние нравственных критериев на отношения работников к управленческому кадровому решению.
8. Мотивация коллектива при организации нововведений.
9. Организационное поведение в системе управления человеческими ресурсами.
10. Основные организационные параметры качества трудовой жизни и их влияние на мотивацию труда работников.
11. Основные организационные параметры качества трудовой жизни и их влияние на мотивацию труда работников.
12. Основные организационные параметры качества трудовой жизни и их влияние на мотивацию труда работников.
13. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности (продуктивность, эффективность, производительность труда, экономическая эффективность производства).
14. Особенности и практика использования стратегического управления персоналом на примерах предприятий и организаций.
15. Рабочее время, его структура, нормативы.
16. Разработка стратегического плана организации.
17. Ресурсное обеспечение реализации управленческого решения на стратегическом и тактическом уровнях.
18. Роль экономических законов в повышении эффективности кадровых решений.
19. Рынок труда: сущность и основные составляющие.
20. Сегментация рынка труда; соотношение внутреннего и внешнего рынков труда.
21. Типология и классификация управленческих кадровых решений.
22. Уровень и качество жизни населения: понятия, взаимосвязь, значение изучения.
23. Условия обеспечения высокого качества и эффективности управленческого решения.
24. Формы оплаты труда, их разновидности, условия применения и тенденции развития.
25. Функции и виды контроля, структура системы контроля реализации управленческих кадровых решений.
26. Функции подсистемы управления развитием персонала.
27. Экономическая сущность тарифных ставок (должностных окладов), направления их дифференциации.
28. Структура современных мотивационных пакетов: базовая ставка, компенсационные и стимулирующие выплаты, нематериальное вознаграждение. Подход к мотивации на

основе формирования EVP.

29. Современные функции управления персоналом. Влияние цифровизации экономики на изменение инструментов управления персоналом.
30. Трудовые ресурсы общества и организации: содержание и измерение. Экономическая активность, неактивность населения. Уровень экономической активности, уровень занятости, уровень трудоспособности населения.
31. Стратегия управления человеческими ресурсами и ее место в системе стратегического управления организацией, этапы разработки.
32. Компетентностный подход как основа стратегического управления человеческими ресурсами. Изменения в компетенциях HR-менеджеров в условиях формирования цифровой экономики.
33. Организационные структуры: типология, критерии классификации, принципы проектирования. Современные тренды в структурировании компаний.
34. Типологии личности, их влияние на организационное поведение.
35. Теории и типы лидерства в организациях
36. Современная интерпретация стилей руководства в схеме Танненбаума-Шмитта. Решетка стилей руководства Р. Блейка и Д. Моутона.
37. Конфликты в организации: условия и причины, классификация, влияние на поведение человека в организации. Модель двойной заинтересованности.
38. Маркетинг персонала: виды деятельности и направления маркетинга, цели. Внешний и внутренний маркетинг персонала. HR-брендинг: сущность и виды.
39. Технология рекрутмента персонала: источники, методы, виды оценки. Инструменты цифрового рекрутинга.
40. Обеспечение безопасности и охрана труда. Основные положения действующего законодательства Российской Федерации об охране труда. Нормативные правовые акты по охране труда и ответственность за их соблюдение.
41. Контроллинг в трудовой сфере: сущность, виды. Классификация видов аудита персонала.
42. Заработная плата: причины различий в заработной плате. Формы и виды оплаты труда. Базовая ставка. Компенсационные и стимулирующие выплаты.
43. Эффективные инструменты управления суммарным вознаграждением персонала. Система грейдинга.
44. Система сбалансированных показателей: структура и методика построения. Применение концепции системы сбалансированных показателей к разработке современных мотивационных пакетов
45. Концепция социальной ответственности организации. Корпоративные социальные инвестиции: содержание и измерение.
46. Направления социальной деятельности организаций; факторы социальной среды; заинтересованные общественные группы.
47. Удовлетворенность трудом и качество трудовой жизни персонала организации: содержание, показатели, факторы, формы.
48. Социальное развитие организации. Социальные стратегии развития. Социальный паспорт и его структура. Методика оценки уровня социального развития.
49. Рынок труда: сущность, классификация, теоретические концепции развития рынка труда, институционализация рынка труда.
50. Сегментация рынка труда. Молодежный сегмент рынка труда: проблемы молодежной занятости.
51. Занятость как экономическая категория. Структура занятости. Неформальная и нестандартная занятость населения.
52. Государственные программы поддержки занятости населения. Гибкие формы занятости и формирование новой экосистемы персонала.
53. Трудовая мобильность: территориальная мобильность работников, межфирменная

54. Конкурентный рынок труда. Монополия и монопосония на рынке труда.
55. Безработица: определение, измерение, причины. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная, скрытая. Уровень безработицы. Формула Оукена.
56. Государственное регулирование рынка труда: принципы, направления, методы, формы государственной поддержки занятости населения.

Задача 1. Бригада из трех человек обслуживает агрегат сменной выработкой 10 т.

Все члены бригады имеют разные квалификационные разряды и, следовательно, тарифные ставки: часовая тарифная ставка первого рабочего – 100 руб., второго – 150, третьего – 180 руб. Первый рабочий отработал 168 часов, второй – 176, третий – 170. КТУ первого рабочего – 1,1; второго рабочего – 0,9; третьего – 1.

Задача 2. Рассчитать месячную заработную плату работников ООО, если фонд оплаты труда 15 тыс. руб. распределяется между работниками пропорционально отработанному времени и квалификационному коэффициенту. Квалификационный коэффициент Иванова П. И. – 1,0, Петрова В.Н. – 0,9, Сидорова А.Ф. – 0,8, Романова И.Х. – 0,7.

[illegible]

Задача 3. В условиях действия сдельно-прогрессивной системы оплаты труда рабочий, которому месячная норма выработки установлена в размере 3600 изделий, фактически изготовил 5400 изделий.

Задача 4. По II квалификационному разряду в цехе работает 8 человек, по III – 54, по IV – 57; по V разряду – 13 человек.

Трудоемкость работ, выполняемых в цехе по II разряду, составляет 22,0 тыс. нормоч, по III – 259,3 тыс., по IV – 186,5 тыс., по V – 74,2 тыс., по VI – 36,0 тыс. нормо-ч.

Определить средний тарифный разряд и средний тарифный коэффициент рабочих и работ цеха, а также рассчитать, сколько рабочих нуждаются в повышении квалификации.

Задача 5. Рассчитать месячную заработную плату рабочего, если оклад его 800 руб. в месяц. Районный коэффициент 1,15. Табель учёта рабочего времени приведен ниже.

Табель учёта рабочего времени

Числа				1															
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
Иванов				8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	8	В	В			
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
К	К	К	К	К	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	Б	Б	Б	Б	

Примечание: В – нерабочие дни; К – командировка; Б – болезнь

Задача 6. Специализированная бригада в составе 5 чел. работает на единый наряд по сдельной системе оплаты труда. Всего бригаде начислено 7450 руб. Двое рабочих имеют 4 разряд и трое – 5. Часовая тарифная ставка 4 разряда – 100 руб., 5 разряда – 120 руб. Один рабочий 5 разряда был в отпуске и отработал 12 дней. Один рабочий 4 разряда болел и отработал 18 дней. В месяце 23 рабочих дня. Бригадир, рабочий 5 разряда, получает доплату за руководство бригадой в размере 5% от тарифной заработной платы. Всем рабочим 5 разряда установлены надбавки за профмастерство в размере 15% от тарифной заработной платы.

Определить заработную плату всех членов бригады с учетом отработанного времени и разрядов.

Задача 7. По III квалификационному разряду на участке работает 26 человек, по IV – 49, по V – 25, по VI – 13 человек.

Все они тарифицируются по одной тарифной сетке, имеющей тарифные ставки: $T_{СТ3}=115$; $T_{СТ4}=150$; $T_{СТ5}=175$; $T_{СТ6}=190,5$.

Трудоемкость работ, выполняемых на участке по III разряду – 56,0 тыс. нормо-ч, по IV – 190,5 тыс., по V – 64,0 тыс., по VI – 40,0 тыс. нормо-ч. Определить среднюю тарифную ставку и средний разряд работ и рабочих участка.

Задача 8. Наладчик обслуживает поточную линию, состоящую из 14 станков, труд его оплачивается по косвенной сдельной системе. Часовая тарифная ставка наладчика 100 руб. Месячный фонд рабочего времени – 176 ч.

При установленной месячной норме выработки на каждом из обслуживаемых станков 4500 деталей выполнение составило 5175 деталей, или перевыполнение на 115%.

Рассчитать косвенно сдельную месячную заработную плату наладчика.

Задача 9. Рабочий, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе, выполняет операцию, на которую установлена $T_{шт} = 0,12$ ч. Часовая тарифная ставка работ – 90 руб.

Фактически изготовлено и сдано ОТК с первого предъявления 1520 деталей.

За выполнение установленной нормы выработки выплачивается премия в размере 10% от сдельной оплаты, за каждый процент перевыполнения – по 1,5%, но не более 20%; за сдачу продукции ОТК с первого предъявления выплачивается премия в размере 10%.

Рассчитать месячную заработную плату рабочего по прямой сдельной системе, размер премии, размер приработка и общую заработную плату.

Задача 10. Рабочий 5 разряда, труд которого оплачивается по повременно-премиальной системе, в плановом периоде отработал 176 ч, при том, что полностью выполнил нормированное задание, которое составляло 193 н/ч.

Часовая тарифная ставка работника – 100 руб.

По действующим условиям премирования за выполнение нормированного задания выплачивается премия в размере 15% месячного тарифа.

За каждый процент перевыполнения выплачивается премия в размере 1,5%.

За высокое качество выполненных работ выплачивается премия в размере 10%.

Рассчитать заработную плату рабочего, если он выполнил все качественные показатели.

Задача 11. Компания в затруднении относительно того, какую именно систему оплаты труда ввести. На основе приведенной ниже информации рассчитайте заработную плату каждого рабочего, исходя из следующих условий:

- оплату производить только по гарантированной почасовой ставке (основная заработная плата);

- оплату производить по сдельной ставке, но с гарантированной платой в размере 75% повременной заработной платы, если рабочий не заработал этой суммы;

- применительно к почасовой оплате, но с премиальной надбавкой, когда рабочий получает надбавку в размере 2/3 почасовой ставки за сэкономленное время

Норма времени на единицу продукции: X=6 мин, Y = 9 мин, Z= 14 мин. Для сдельной оплаты каждая минута оплачивается в размере 0,05 д.е.

Показатели	Рабочие			
	А	В	С	Д
Фактически отработанные часы	38	36	40	34
Почасовая ставка	3	2	2,5	3,6
Выработка(ед. продукции):				
X	42	120	-	120
Y	72	76	-	170
Z	92	-	50	-

Задача 12. Определить основную заработную плату членов бригады за месяц, оплачиваемых по простой бригадной сдельной форме оплаты труда. Часовая тарифная ставка первого разряда составляет 8 рублей. Тарифные коэффициенты представлены в таблице.

Тарифный коэффициент	Разряды							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Остальные рабочие (сборщики, слесаря и прочие)	1,0	1,1	1,22	1,36	1,56	1,82	-	-

Бригада слесарей-сборщиков состоит из трех человек, имеющих III, IV и V разряды. Рабочий III разряда отработал 160 часов, рабочие IV и V разрядов – по 170 часов. Бригада выполнила месячное задание по сборке, расценка за которое составила 8548 рублей.

Задача 13. Распределить сдельный заработок бригады в сумме 35000 руб. между членами бригады.

№ п/п	Профессия	Разряд	Тариф. ставка (руб.)	Отраб. время (час)	КТУ	Тариф. фонд з/п сКТУ (руб.)	Сдельная зарплата рабочего (руб.)
1.	Слесарь	VI	27	178	1,5		
2.	Слесарь	V	25	178	1,4		
3.	Слесарь	IV	23	160	1,3		
4.	Слесарь	III	20	170	1,2		

Задача 14. Взрывник рудника (дневная тарифная ставка 400 руб.) отработал 24 смены. За выполнение плана по добыче руды предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения по 1,5%. Кроме того, выплачивается премия в размере 40% стоимости сэкономленных взрывных материалов.

Рассчитать сумму заработной платы взрывника-повременщика, если план выполнен на 108%. Стоимость сэкономленных материалов 13 000 руб., рабочих дней по графику 24.

Задача 15. Плановый объём работ на месяц по участку 3500 ед. продукции, фактически план перевыполнен на 10%. Рассчитать месячную заработную плату слесаря, обслуживающего оборудование на участке, если его тарифная ставка 5000 руб. в месяц. Оплата труда слесаря косвенно-сдельная.

2.1.3 Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену

а)Основная литература

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие / М. И. Бухалков. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-010654-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1006759> (дата обращения: 07.11.2021). – Режим доступа: по подписке.
2. Едророва, В. Н. Статистическая методология в системе научных методов финансовых и экономических исследований: Учебник / Едророва В. Н., Овчаров А. О., Едророва В. Н.-М.:Магистр,НИЦИНФРА-М,2019-464с.-ISBN978-5-9776-0283-9.-Текст:электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1008019> (дата обращения: 07.11.2021). – Режим доступа: по подписке.
3. Кравцова, Е. Д. Логика и методология научных исследований: учеб. пособие / Е. Д. Кравцова, А. Н. Городищева. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2014. - 168 с. - ISBN 978-5-7638-2946-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/507377> (дата обращения: 07.11.2021). – Режим доступа: по подписке.
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие/ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1067540> (дата обращения: 07.11.2021). – Режим доступа: по подписке.
5. Кукушкина, В.В. Организация научно-исследовательской деятельности студентов (магистров) [Электронный ресурс]: учеб. пособие / В.В. Кукушкина. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 264 с. – Режим доступа: <https://new.znanium.com/read?id=329765>. – Загл. с экрана.
6. Мокий, М.С.Методология научных исследований: учебник для вузов/ М.С.Мокий, А.Л.Никифоров, В. С.Мокий; под редакцией М.С.Мокия.— 2-е изд.— Москва: Издательство Юрайт, 2021.— 254с.— (Высшее образование).— ISBN978-5-534-13313-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468947> (дата обращения: 07.11.2021).
7. Мокий, В.С.Методология научных исследований. Трансдисциплинарные подходы и методы: учебное пособие для вузов / В.С.Мокий, Т.А.Лукьянова.— 2-е изд., перераб.идоп.—Москва:ИздательствоЮрайт,2021. —229с.—(Высшееобразование).— ISBN978-5-534-13916-7.—Текст:электронный//Образовательнаяплатформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467229> (дата обращения: 07.11.2021).

8. Рой, О.М. Методология научных исследований в экономике и управлении: учебное пособие для вузов / О. М. Рой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14167-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467963> (дата обращения: 07.11.2021).
9. Романова, Ю.Д. Информационные технологии в управлении персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю.Д. Романова, Т.А. Винтова, П.Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 271 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09309-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468991> (дата обращения: 07.11.2021).
10. Селетков, С.Г. Методология диссертационного исследования: учебник для вузов / С.Г. Селетков. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 281 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13682-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477184> (дата обращения: 07.11.2021).
11. Цыпин, Г.М. Работа над диссертацией. Навигатор по "трассе" научного исследования: для вузов / Г.М. Цыпин. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 35 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11574-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/445665> (дата обращения: 07.11.2021).

б) Дополнительная литература

1. Агеева, И. А. Современные тенденции экономического развития: учебное пособие / И. А. Агеева, Н. Р. Балынская, А. Г. Васильева; МГТУ. - Магнитогорск: МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2744.pdf&show=dcatalogues/1/1132693/2744.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2021). - Макрообъект. - Текст: электронный.
2. Асалиев, А.М. Оценка персонала в организации [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. - 2-е изд. испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 171 с. - Режим доступа: <https://new.znanium.com/read?id=335856> - Загл. с экрана.
3. Асалиев, А.М. Развитие трудового потенциала [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А.М. Асалиев, Ф.И. Мирзабалаева, П.Р. Алиева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 281 с. - Режим доступа: <https://new.znanium.com/read?id=344506>. - Загл. с экрана.
4. Балынская, Н. Р. Актуальные проблемы организации труда персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Н. Р. Балынская, Л. М. Рахимова; МГТУ. - Магнитогорск: МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2884.pdf&show=dcatalogues/1/1134159/2884.pdf&view=true>. - Макрообъект.
5. Балынская, Н. Р. Организация учебной и научно-исследовательской деятельности магистранта: учебно-методическое пособие / Н. Р. Балынская, А. Г. Васильева, Л. М. Рахимова; МГТУ. - Магнитогорск: МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2946.pdf&show=dcatalogues/1/1134732/2946.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст: электронный.
6. Балынская, Н.Р. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации: учебное пособие / Н. Р. Балынская, Л. М. Рахимова, А. Г. Васильева; МГТУ. - Магнитогорск: МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3211.pdf&show=dcatalogues/1/1136>

- [734/3211.pdf&view=true](#)(дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст: электронный.
7. Бухалков, М.Ю. Управление персоналом: развитие трудового потенциала [Электронный ресурс]: учеб. пособие / М.Ю. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 191 с. – Режим доступа: <https://new.znaniy.com/read?id=335852>. – Загл.с экрана.
 8. Ибрагимова, О. В. Теория организации и организационного проектирования: учеб. пособие / О. В. Ибрагимова; МГТУ. - Магнитогорск: МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2756.pdf&show=dcatalogues/1/1132827/2756.pdf&view=true>- Макрообъект.
 9. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник/А.Я.Кибанов,И.А.Баткаева, Е.А.Митрофанова,М.В.Ловчева–М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 524 с. – Режим доступа: <https://new.znaniy.com/read?id=337445>. –Загл. с экрана.
 10. Коптякова С. В. Оценка и аттестация персонала [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / С. В. Коптякова, Т. В. Майорова ; МГТУ. - Магнитогорск: МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3065.pdf&show=dcatalogues/1/1135094/3065.pdf&view=true>. - Макрообъект.
 11. Минева, О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.]; под ред.О.К. Миневой. — М.: ИНФРА-М, 2019. – 160 с. – Режим доступа к ресурсу: <https://new.znaniy.com/read?id=335586>. – Загл. с экрана.
 12. Трудовое право в 2 т. Т. 1. Общая часть: учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю.П. Орловский [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/trudovoe-pravo-v-2-t-tom-1-obschaya-chast-434523#page/1>. - Загл. с экрана.
 13. Трудовое право в 2 т. Т. 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда: учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. — 506 с. – Режим доступа : <https://biblio-online.ru/viewer/trudovoe-pravo-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast-mezhdunarodno-pravovoe-regulirovanie-truda-434526#page/1>. - Загл. с экрана.
 14. Хруцкий, В.Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов / В.Е.Хруцкий, Р.А.Толмачев, Р.В.Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471455> (дата обращения: 07.11.2021).
 15. Человек труда в цифровой экономике: новые реалии и социальные вызовы: монография / М. В. Малаховская, Л. В. Кобзева, Н. В. Покровская [и др.]; под. ред. В. Н. Мининой, Р. В. Карапетяна, О. В. Вередюк. - Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2021. - 284 с. - ISBN 978-5-288-06090-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znaniy.com/catalog/product/1840344> (дата обращения: 07.11.2021). – Режим доступа: по подписке.
 16. Управление персоналом: Учебное пособие, - 2-е изд. - Москва: Альпина Пабл., 2016. - 242 с.: - (Harvard Business Review 10 лучших статей) ISBN 978-5-9614-5659-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znaniy.com/catalog/product/926039> (дата обращения: 07.11.2021). – Режим доступа: по подписке.

в) Методические указания:
представлены в приложении 1

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы: Программное

обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MSWindows7Professional (для классов)	Д-1227-18от08.10.2018	11.10.2021
MSOffice2007Professional	№ 135 от17.09.2007	бессрочно
7Zip	Свободно распространяемое ПО	бессрочно
FARManager	Свободно распространяемое ПО	бессрочно
БраузерYandex	Свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services,ООО	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google(Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Информационная система Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: http://window.edu.ru/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp
Федеральный образовательный портал– Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/
Международная наукометрическая реферативная и полнотекстовая база данных научных изданий «Web of science»	http://webofscience.com
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Scopus»	http://scopus.com

2.1.4 Рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзаменуПодготовка к устному ответу

Время подготовки к устному ответу рекомендуется заранее продумать структуру ответа. Ответ должен состоять из вступления, основной части и заключения. На первую и последнюю части должно уйти около 20% времени, на основную часть - около 60%. В начале ответа необходимо привлечь внимание экзаменатора. Следует парой фраз обозначить, о чём обучающийся собирается говорить. Основная часть всегда посвящена конкретной проблеме. Ее следует раскрыть более полно и рассмотреть вопрос с разных сторон. Не следует говорить сложно. Сначала должна прозвучать ключевая фраза, затем – аргументы и пояснения. Надо быть настроенным на то, что преподаватель может задать вопрос и не сбиться от неожиданности. Удачный диалог с преподавателем показывает обучающегося с лучшей стороны и повышает шансы на хорошую отметку. В заключении

можно использовать обобщающие конструкции. При устном ответе рекомендуется избегать речевых штампов, шаблонных выражений, сленговых и молодежных слов. Также не следует употреблять в разговоре слова, смысл которых обучающийся не точно знает. Уверенность в себе поможет собраться в трудной ситуации, использовать подготовку и свои знания, добиться успеха.

Работа с учебной литературой (конспектом)

При работе с литературой (конспектом) при подготовке к экзамену обучающемуся рекомендуется:

1. Подготовить необходимую информационно-справочную (словари, справочники) и рекомендованную научно-методическую литературу (учебники, учебные пособия) для получения исчерпывающих сведений по каждому экзаменационному вопросу.

2. Уточнить наличие содержания и объем материала в лекциях и учебной литературе для раскрытия вопроса.

3. Дополнить конспекты недостающей информацией по отдельным аспектам, без которых невозможен полный ответ.

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

– аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;

– планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;

– тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;

– цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;

– конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

4. Распределить весь материал на части с учетом их сложности, составить график подготовки к экзамену.

5. Внимательно прочитать материал конспекта, учебника или другого источника информации, с целью уточнений отдельных положений, структурирования информации, дополнения рабочих записей.

6. Повторно прочитать содержание вопроса, пропуская или бегло просматривая те части материала, которые были усвоены на предыдущем этапе.

7. Прочитать еще раз материал с установкой на запоминание. Запоминать следует не текст, а его смысл и его логику. В первую очередь необходимо запомнить термины, основные определения, понятия, законы, принципы, аксиомы, свойства изучаемых процессов и явлений, основные влияющие факторы, их взаимосвязи. Полезно составлять опорные конспекты.

8. Многократное повторение материала с постепенным «сжиманием» его в объеме способствует хорошему усвоению и запоминанию.

9. В последний день подготовки к экзамену следует проговорить краткие ответы на все вопросы, а на тех, которые вызывают сомнения, остановиться более подробно.

3 Порядок подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы является одной из форм государственной итоговой аттестации.

При выполнении выпускной квалификационной работы, обучающиеся должны показать свои знания, умения и навыки самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

Обучающий, выполняющий выпускную квалификационную работу должен показать свою способность и умение:

- Определять и формулировать проблему исследования с учетом ее актуальности;
- Ставить цели исследования и определять задачи, необходимые для их достижения;
- анализировать и обобщать теоретический и эмпирический материал по теме исследования, выявлять противоречия, делать выводы;
- применять теоретические знания при решении практических задач;
- делать заключение по теме исследования, обозначать перспективы дальнейшего изучения исследуемого вопроса;
- оформлять работу в соответствии с установленными требованиями.

3.1 Подготовительный этап выполнения выпускной квалификационной работы

3.1.1 Выбор темы выпускной квалификационной работы

Обучающийся самостоятельно выбирает тему из рекомендуемого перечня тем ВКР, представленного в приложении 1. Обучающийся (несколько обучающихся, выполняющих ВКР совместно), по письменному заявлению, имеет право предложить свою тему для выпускной квалификационной работы, в случае ее обоснованности и целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности. Утверждение тем ВКР и назначение руководителя утверждается приказом по университету.

3.1.2 Функции руководителя выпускной квалификационной работы

Для подготовки выпускной квалификационной работы обучающемуся назначается руководитель и, при необходимости, консультанты.

Руководитель ВКР помогает обучающемуся сформулировать объект, предмет исследования, выявить его актуальность, научную новизну, разработать план исследования; в процессе работы проводит систематические консультации.

Подготовка ВКР обучающимся и отчет перед руководителем реализуется согласно календарному графику работы. Календарный график работы обучающегося составляется на весь период выполнения ВКР с указанием очередности выполнения отдельных этапов и сроков отчетности по выполнению работы перед руководителем.

3.2 Требования к выпускной квалификационной работе

При подготовке выпускной квалификационной работы обучающийся руководствуется методическими указаниями и локальным нормативным актом университета СМК-О- СМГТУ-36-20 Выпускная квалификационная работа: структура, содержание, общие правила выполнения и оформления.

3.3 Порядок защиты выпускной квалификационной работы

Законченная выпускная квалификационная работа должна пройти процедуру нормоконтроля, включая проверку на объем заимствований, а затем представлена руководителю для оформления письменного отзыва. После оформления отзыва руководителя ВКР направляется на рецензию. *В случае, если ВКР имеет междисциплинарный характер, то работа направляется нескольким рецензентам. Рецензент ВКР определяется из числа лиц, не являющихся работниками кафедры, факультета/ института.* Рецензент оценивает значимость полученных результатов, анализирует имеющиеся в работе недостатки,

характеризует качество ее оформления и изложения, дает заключение (рецензию) о соответствии работы предъявляемым требованиям в письменном виде.

Выпускная квалификационная работа, подписанная заведующим кафедрой, имеющая рецензию и отзыв руководителя работы, допускается к защите и передается в государственную экзаменационную комиссию не позднее, чем за 2 календарных дня до даты защиты, также работа размещается в электронно-библиотечной системе университета.

Объявление о защите выпускных работ вывешивается на кафедре за несколько дней до защиты.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на заседании государственной экзаменационной комиссии и является публичной. Защита одной выпускной работы **не должна превышать 30 минут**.

Для сообщения обучающемуся предоставляется **не более 10 минут**. Сообщение по содержанию ВКР сопровождается необходимыми графическими материалами и/или презентацией с раздаточным материалом для членов ГЭК. В ГЭК могут быть представлены также другие материалы, характеризующие научную и практическую ценность выполненной ВКР – печатные статьи с участием выпускника по теме ВКР, документы, указывающие на практическое применение ВКР, макеты, образцы материалов, изделий и т.п.

В своем выступлении обучающийся должен отразить:

- Содержание проблемы и актуальность исследования;
- Цель и задачи исследования;
- Объект и предмет исследования;
- Методику своего исследования;
- Полученные теоретические и практические результаты исследования;
- Выводы и заключение.

В выступлении должны быть четко обозначены результаты, полученные в ходе исследования, отмечена теоретическая и практическая ценность полученных результатов.

По окончании выступления выпускнику задаются вопросы по теме его работы. Вопросы могут задавать все присутствующие. Все вопросы протоколируются.

Затем слово предоставляется научному руководителю, который дает характеристику работы. При отсутствии руководителя отзыв зачитывается одним из членов ГЭК.

После этого выступает рецензент или рецензия зачитывается одним из членов ГЭК. Заслушав официальную рецензию своей работы, студент должен ответить на вопросы и замечания рецензента.

Затем председатель ГЭК просит присутствующих выступить, по существу, выпускной квалификационной работы. Выступления членов комиссии и присутствующих на защите (до 2-3 мин. на одного выступающего) в порядке свободной дискуссии и обмена мнениями не являются обязательным элементом процедуры, поэтому, в случае отсутствия желающих выступить, он может быть опущен.

После дискуссии по теме работы студент выступает с заключительным словом. Этика защиты предписывает при этом выразить благодарность руководителю и рецензенту за проделанную работу, а также членам ГЭК и всем присутствующим за внимание.

3.4 Критерии оценки выпускной квалификационной работы

Результаты защиты ВКР определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и объявляются **в день защиты**.

Решение об оценке принимается на закрытом заседании ГЭК по окончании процедуры защиты всех работ, намеченных на данное заседание. Для оценки ВКР государственная экзаменационная комиссия руководствуется следующими критериями:

- Актуальность темы;
- научно-практическое значение темы;
- качество выполнения работы, включая демонстрационные и презентационные материалы;
- содержательность доклада и ответов на вопросы;
- умение представлять работу на защите, уровень речевой культуры.

Оценка **«отлично»** выставляется за глубокое раскрытие темы, полное выполнение поставленных задач, логично изложенное содержание, качественное оформление работы, соответствующее требованиям локальных актов, высокую содержательность доклада и демонстрационного материала, за развернутые и полные ответы на вопросы членов ГЭК;

Оценка **«хорошо»** – выставляется за раскрытие темы, хорошо проработанное содержание без значительных противоречий, в оформлении работы имеются незначительные отклонения от требований, высокую содержательность доклада и демонстрационного материала, за небольшие неточности при ответах на вопросы членов ГЭК.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер, в оформлении работы имеются незначительные отклонения от требования, отсутствие наглядного представления работы и затруднения при ответах на вопросы членов ГЭК.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется за необоснованные выводы, за значительные отклонения от требований в оформлении и представлении работы, отсутствие наглядного представления работы, когда обучающийся не может ответить на вопросы членов ГЭК.

Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания, что является основанием для выдачи обучающемуся документа о высшем образовании и о квалификации образца, установленного Министерством образования и науки Российской Федерации.

При подготовке выпускной квалификационной работы обучающийся руководствуется методическими указаниями и локальным нормативным актом университета СМК-О- СМГТУ-36-16 Выпускная квалификационная работа: структура, содержание, общие правила выполнения и оформления.

Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Автоматизированная информационная система управления человеческими ресурсами в компании (корпорации).
2. Бизнес и власть: развитие социального партнерства.
3. Влияние деловых и личностных качеств руководителей на социальную напряженность в трудовом коллективе.
4. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации.
5. Влияние организационной культуры на конкурентоспособность организации.
6. Влияние современных информационно-аналитических технологий на методы управления и развития учреждений госсферы.
7. Влияние современных технологий прогнозирования на методы управления и развития учреждений госсферы.
8. Влияние стиля лидерства руководителя на функционирование учреждения на различных этапах жизненного цикла (на примере организаций сферы образования).
9. Инновационные стратегии организации: проблемы обоснования и повышения эффективности.
10. Интеллектуальный капитал как главный фактор эффективности и конкурентоспособности современной компании. Методы оценки интеллектуального капитала компании.
11. Использование анализа работы персонала для оптимизации структуры управления персоналом.
12. Использование бизнес-тренингов для повышения эффективности деятельности компании.
13. Кадровое обеспечение системы муниципального управления: состояние и проблемы.
14. Корпоративная культура и ее влияние на эффективность деятельности организации.
15. Методика составления плана финансового оздоровления. Структура и содержание плана финансового оздоровления
16. Методологические проблемы саморазвития и саморегулирования социально-экономических систем.
17. Методы измерения и оценки интеллектуального потенциала сотрудников.
18. Методы согласования целей развития организации с целями сотрудников.
19. Мотивации деятельности коллектива в организации.
20. Организационное моделирование как стратегия развития человеческих ресурсов.
21. Организационное поведение в аспекте управления человеческими ресурсами: особенности людей, мотивация, приверженность, организационная культура.
22. Организационное проектирование и развитие эффективных управленческих отношений в кадровой сфере (на примере организации).
23. Организация и оценка эффективности работы кадровой службы (на примере организации).
24. Организация трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере организации).
25. Особенности организации кадровой работы на малом предприятии.
26. Особенности управления персоналом в женском коллективе (на примере организации).
27. Отечественный опыт научной организации труда и возможность его применения в современных условиях.

28. Планирование развития человеческих ресурсов компании (корпорации).
29. Построение модели системы управления персоналом в конкретной организации.
30. Построение модели формирования кадрового резерва.
31. Построение системы обучения персонала в конкретной организации.
32. Принцип принятия управленческих решений в современном бизнесе.
33. Проблемы профессиональной подготовки руководителей организацией.
34. Процессы формирования отношений с работниками в системе управления человеческими ресурсами.
35. Психологические аспекты организации труда персонала на предприятии (на примере конкретных должностей).
36. Развитие горизонтальных коммуникаций в крупных и средних компаниях.
37. Рынки труда. Анализ и управление.
38. Системы рыночной мотивации персонала.
39. Совершенствование кадровой политики предприятия.
40. Современный процесс найма и управления человеческими ресурсами в компании (корпорации).
41. Социальная защита работников внебюджетной сферы.
42. Социально-экономические рычаги развития творческого потенциала работников предприятия (организации, фирмы).
43. Социологические способы выявления и разрешения конфликтов в процессе организационных нововведений.
44. Социологический анализ персонала организации.
45. Специфика мотивации персонала в образовательных учреждениях (на примере организации).
46. Статистические методы анализа эффективности использования человеческих ресурсов.
47. Стратегии инновационного развития крупного бизнеса в современных экономических условиях.
48. Стратегическое управление занятостью населения.
49. Теории стратегического управления. Проблемы разработки стратегии компании.
50. Технологии манипулирования в деятельности руководителя.
51. Технологии мотивации персонала в современной компании (на примере организации).
52. Технология стратегического анализа: анализ внешней среды.
53. Типология организационных структур управления предприятием в условиях их эффективного использования.
54. Удовлетворенность трудом и приверженность персонала, как показатели эффективной мотивационной политики компании.
55. Управление конкурентной стратегией: цель, задачи, этапы, эволюция процесса управления конкурентным развитием организации.
56. Управление конфликтами в организации как профилактика текучести кадров (на примере организации).
57. Управление системами оплаты труда и вознаграждения персонала.
58. Управление учреждением образования на основе внедрения принципов организационной культуры.
59. Управленческие аспекты реализации стратегии развития фирмы.
60. Управленческие команды: опыт и проблемы формирования.
61. Формирование и организация работы с кадровым резервом.
62. Формирование и последующая актуализация системы обеспечения кадровой безопасности в организации.
63. Формирование и развитие системы социального партнерства в структуре кадровой политики современной организации (на примере организации).
64. Человеческий капитал как общественное богатство, его структура и роль в

современной экономике; человеческое развитие, его цели, условия и методы измерения.

65. Трансформация системы оценки персонала в условиях цифровой экономики.
66. Эволюция инструментов рекрутмента в условиях цифровизации.
67. Трансформация подходов к обучению и развитию персонала в условиях цифровизации (на примере...)
68. Управление HR-брендом организации в различных отраслях.
69. Уровень жизни населения в России: показатели, динамика, тенденции.
70. Цифровые тренды в обучении персонала.
71. Исследование факторов эффективного трудоустройства выпускников экономических специальностей.
72. Исследование индивидуальных характеристик менеджеров по персоналу: трансформация подходов и требований в условиях цифровизации.
73. Формирование институтов профессиональной оценки специалистов по управлению персоналом в России.
74. Современный рекрутмент персонала в телекоммуникационной сфере: анализ особенностей, подходов и новаций
75. Трансформация практики управления персоналом в условиях цифровизации.
76. Механизм привлечения и удержания талантов: анализ опыта российских и иностранных компаний.
77. Анализ и прогнозы внедрения удаленной работы в различных отраслях.
78. Разработка эффективной стратегии трудоустройства выпускников высших учебных заведений.
79. Исследование факторов повышения производительности труда в условиях цифровизации.
80. Свободная тема (по согласованию с руководителем программы и руководителем ВКР).