ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(СПбГУ)

ПРИКАЗ

16.11.2017 № 11340/1

О методическом обеспечении
государственной итоговой аттестации в
2018 году

В соответствии с приказом от 29.01.2016 № 470/1 «Об утверждении новой редакции Правил обучения по основным образовательным программам высшего и среднего профессионального образования в Санкт-Петербургском государственном университете» (с последующими изменениями и дополнениями) и в целях методического обеспечения государственной итоговой аттестации по основной образовательной программе «Управление персоналом» по направлению «Управление персоналом» по уровню бакалавриат очной формы обучения в 2018 году

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить методические указания по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом» (Приложение №1).
2. Утвердить программу междисциплинарного экзамена по направлению «Управление персоналом» (Приложение №2).
3. Утвердить критерии и систему оценивания выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по направлению «Управление персоналом» по уровню бакалавриат (Приложение №3).
4. Начальнику Управления по связям с общественностью Зайнуллину Т.Т. обеспечить публикацию настоящего приказа на сайте СПбГУ в разделе «Государственная итоговая аттестация».
5. За разъяснением содержания настоящего Приказа следует обращаться посредством сервиса «Виртуальная приемная» на сайте СПбГУ к проректору по учебно-методической работе.
6. Предложения по изменению и/или дополнению настоящего Приказа направлять по электронному адресу: org@spbu.ru.
7. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Основание: выписка из протокола № 14 заседания учебно-методической комиссии Экономического факультета от 03.11.2017 г.

Проректор по учебно-методической работе М.Ю. Лаврикова

Приложение №1 к приказу проректора
по учебно-методической работе
от 16.11.2017 № 1134-0/1

Методические указания по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат»
по направлению «Управление персоналом»

Данными методическими указаниями определяются общие требования по структуре и содержанию выпускной квалификационной работы, а также требования по оформлению разделов выпускной квалификационной работы, даются рекомендации по процедуре защиты.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Защита выпускной квалификационной работы (далее – ВКР) является составной частью государственной итоговой аттестации выпускников и проводится государственными экзаменационным комиссиями (ГЭК). К защите ВКР допускаются обучающиеся, успешно завершившее освоение основной образовательной программы высшего образования.

ВКР представляет собой законченное исследование, содержащее постановку и исследование теоретической или практической проблемы, обоснование ее актуальности на основе изучения научной литературы и обобщения практики хозяйствования, а также материалов, собранных во время прохождения практик.

ВКР обязательно должна содержать обоснование актуальности и/или практической значимости исследования, обоснование исследовательской цели и задач исследования, раскрытие теоретико-методологических основ работы, анализ и синтез научно-теоретических идей и примеров хозяйственной практики, авторские рекомендации и выводы.

ВКР строится на основании изучения теоретических подходов к исследованию процессов управления персоналом, а также анализа результатов обследования конкретных экономических объектов – отраслей, предприятий, регионов, национальных экономик и расчетов, соответствующих решению поставленных практических задач. Приветствуется междисциплинарный подход, широкое использование социологических, социально-психологических и статистических методов исследования экономических объектов, а также методов экономико-математического моделирования.

ВКР является самостоятельным исследованием выпускника, выполненным под руководством назначенного научного руководителя. Научный руководитель осуществляет руководство и консультационную помощь в процессе подготовки ВКР. Определяющим при назначении научного руководителя ВКР является его специализация и направление научной работы. При необходимости для написания ВКР обучающемуся дополнительно могут назначаться консультанты.

Процедура защиты ВКР проводится в соответствии с Правилами обучения в СПбГУ.

Защита ВКР осуществляется под аудио-и/или видеозапись.

2. ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ И СТРУКТУРЕ ВКР

Основными требованиями к содержанию являются самостоятельность, содержательность, логичность текста и авторский подход к раскрытию основных изучаемых в работе теоретических положений, критический подход к анализу явлений

хозяйственной практики, обоснованность рекомендаций и предложений. Творчески и грамотно подготовленная работа отражает овладение обучающимся основными методами научного исследования – анализа и синтеза, индукции и дедукции, научной абстракции, обобщения. Каждое положение ВКР должно быть логично и аргументировано доказано. Теоретические положения, выработанные обучающимся самостоятельно, опираются в работе на анализ и сопоставление различных теоретических подходов к исследованию изучаемого явления, в случае необходимости, подкрепляются данными реальной статистики и фактологическими данными.

Аргументированность и доказанность результатов исследования обеспечивается правильным использованием аппарата библиографических ссылок. Каждое обращение к теоретическим или статистическим источникам должно быть документировано в работе ссылкой на источник. Ссылки, за редким исключением, не применяются в таких разделах работы как Введение и Заключение, где автор самостоятельно формулирует цель, задачи и выводы исследования.

При проверке результатов проведенного исследования рекомендуется пользоваться правилом соответствия: название работы должно соответствовать поставленной цели исследования и содержанию работы, содержание параграфов должно соответствовать заявленным задачам исследования, названия структурных единиц работы должно соответствовать их содержанию, выводы исследования должны соответствовать содержанию работы и поставленным в исследовании цели и задачам.

Каждый раздел работы при добросовестном и творческом подходе к ее написанию заканчивается содержательными выводами, которые должны логично вытекать из предшествующего текста работы.

Готовя ВКР, обучающийся должен продемонстрировать прочные теоретические знания, самостоятельность мышления и творческий подход к реализации поставленных исследовательских целей, умение собирать и обрабатывать информацию, как теоретическую, так и статистическую и экономико-правовую, способность найти практическое применение теоретическим идеям, увязывать теорию и практику.

ВКР составляет не менее 60 страниц оформленного по правилам стандартного текста. В число страниц текста не включаются приложения.

Структура ВКР содержит обязательные и дополнительные структурные элементы. К обязательным структурным элементам ВКР относятся титульный лист, содержание (оглавление), введение, основная часть, заключение и список использованных источников. Дополнительные структурные элементы могут быть представлены перечнем сокращений (условных обозначений), который дается после содержания работы, а также глоссарием и приложениями, которые приводятся после списка использованных источников.

Первой страницей работы является титульный лист. Структура титульного листа обязательно включает такие единицы, как наименование ВУЗа (Санкт-Петербургский государственный университет), направление бакалавриата, Ф.И.О. обучающегося, тему работы, Ф.И.О., ученую степень и ученое звание научного руководителя. Второй страницей работы является содержание (оглавление). В Содержании (оглавлении) приводится перечень разделов (глав, параграфов и пунктов) с указанием номеров страниц, с которых они начинаются. С образцом оформления Титульного листа и Содержания ВКР можно ознакомится в Приложении №1 к Методическим указаниям по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом» и Приложении №2 к Методическим указаниям по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом».

Следующий обязательный раздел работы – Введение. По объему Введение занимает 2-3 страницы стандартного текста. Во Введении обосновывается актуальность

выбранной темы, дается характеристика предмета и объекта исследования, раскрывается цель исследования, формулируются задачи исследования, показываются теоретико-методологические основы исследования, определяется практическая значимость, обосновывается логика исследования, отраженная в структуре работы.

Основная часть ВКР может состоять из 2 или 3 глав (разделов), разбитых на параграфы (части). Первая глава носит в большей степени теоретико-методологический характер. В ней на основе работ отечественных и зарубежных авторов раскрывается сущность исследуемого явления или исследуемой проблемы. При написании текста целесообразен критический подход автора к используемым теориям и подходам к изучению исследуемого объекта, их сравнение, сопоставление и выработка авторской позиции.

Теоретическая часть должна содержать базовые понятия и классификации, связанные с заявленной темой. Не допускается использование определений только одного автора. Требуется сравнительный анализ из нескольких источников. Желательно использовать сравнительные таблицы. Предпочтительнее анализировать подходы как отечественных, так и зарубежных авторов. В данной части должна быть представлена ретроспектива исследуемого явления и обозначены основные нерешенные проблемы, подходы к их решению, тенденции развития. В теоретической части должны содержаться ссылки на наиболее важные законодательные и нормативные документы, регулирующие исследуемую область. Источниковедческая база теоретической части работы – научные статьи, монографии, сборники научных статей, авторефераты диссертаций по теме исследования, опубликованные научные отчеты. При написании ВКР допускается использование учебной литературы в объеме, не превышающем 10% от общего объема литературных источников.

Вторая (возможно, третья) часть ВКР носит аналитический и/или конкретно-методический характер. В этой части анализируются реальные управленческие процессы с использованием социологических, социально-психологических, статистических и эконометрических методов, исследуются проявления выявленных в первой главе закономерностей в реальной хозяйственной практике на макро, мезо– и микро-экономическом уровне, определяются тенденции и противоречия их развития. Вторая (третья) часть – это тот раздел работы, где обучающийся может продемонстрировать свое умение работать с эмпирическими данными, таблицами, графиками или схематическим (алгоритмическим) изображением анализируемых процессов.

Практическая часть ВКР должна содержать анализ деятельности конкретного предприятия или группы предприятий (информация берется на предприятии, где обучающийся проходил практику или из источников вторичной информации (например, интернет - источников типа профессиональной базы данных агентства «Интерфакс» - «СПАРК- Интерфакс»). Если объектом исследования ВКР являются процессы государственного, муниципального, отраслевого управления, то практическая часть должна содержать анализ региона, города, муниципального образования, отрасли. Основными источниками информации для ВКР являются данные Федеральной службы государственной статистики, её территориальных органов, Единой межведомственной информационно-статистической системы – ЕМИСС, органов управления на федеральном и региональном уровнях, отраслевых министерств, научно-исследовательских, проектных организаций, рейтинговых агентств (например, рейтингового агентства «Эксперт РА»), консалтинговых фирм, исследования международных организаций по вопросам качества человеческих ресурсов, конкурентоспособности, качества государственного управления и менеджмента компаний.

При исследовании конкретного предприятия анализ включает характеристику внешней среды компании (законодательное регулирование рынка, на котором работает предприятие, характеристика конкурентов и целевых групп покупателей и т.п.). Должен быть проведен анализ внутренней среды компании (организационная структура, персонал,

ресурсы, организационная культура, технологии управления, и т.п.). Следует проанализировать динамику развития предприятия. Объем анализа по отдельным направлениям управления персоналом может различаться, в зависимости, от темы работы. Могут использоваться самые разнообразные инструменты исследования: SWOT-анализ, ABC-анализ, XYZ–анализ и др. Если практическая часть посвящена вновь создаваемому предприятию, используются инструменты, предназначенные для разработки и обоснования проектов вновь создаваемых предприятий.

Рекомендательная часть должна содержать собственные предложения и рекомендации по совершенствованию деятельности в области управления персоналом исследуемого предприятия (региона, муниципалитета, отрасли). Формы предложений по совершенствованию деятельности исследуемого предприятия могут иметь самый разнообразный характер: результаты кабинетных и полевых исследований рынка с рекомендациями по их применению в управлении; программы различных мероприятий по повышению эффективности управления персоналом ил реализации отдельных управленческих технологий с расчетами по обоснованию их экономической целесообразности; рекомендуемые модели и алгоритмы.

Каждая глава обязательно разбивается на параграфы и, при необходимости – пункты. Соответственно каждый раздел – на части. В главе не может быть меньше двух параграфов. Исключение составляют лишь случаи, если вся глава (например, 3 глава), представляет собой рекомендации в адрес конкретного субъекта деятельности, экономико-математическую модель или разработку алгоритма деятельности.

В Заключении содержатся основные выводы и результаты проведенного исследования. В этом разделе работы обязательно должна найти отражение постановка исходной исследовательской цели, необходимо показать, как исследовательская цель и предназначенные для ее реализации задачи были раскрыты в ходе исследования, и какие результаты удалось получить на основе поставленной цели. Заключение представляет собой синтез всех выводов, полученных обучающимся в ходе исследования. При этом выводы в Заключении формулируются на основе всего проведенного исследования и не являются простым повторением формулировок выводов, полученных по параграфам и главам.

Список использованных источников включает все источники, прямо или косвенно использованные в работе. Объем списка источников должен содержать не менее 40 наименований. Список оформляется по ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание». Существует два способа формирования списка использованных источников – в алфавитном порядке и по систематическом признаку. Примеры составления таких списков приведены в Приложении №4 к Методическим указаниям по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом» и Приложении №5 к Методическим указаниям по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом». В случае применения списка по алфавитному признаку все источники располагаются в алфавитном порядке, и ко всему списку применяется сквозная нумерация. При этом первыми в порядке возрастания по году издания приводятся нормативно-правовые акты, а затем идут источники сначала на русском, а затем на иностранных языках. В последнюю очередь указываются интернет-источники. Формирование списка по систематическому признаку содержит следующие разделы – нормативно-правовые акты; монографии, учебники, учебные пособия; статьи в журналах и других периодических изданиях; статистические сборники и отчеты; электронные ресурсы и документы. В случае формирования Списка использованных источников по структурным разделам Списка внутри каждого раздела используется своя нумерация, в

случае нормативных актов – по году издания в порядке возрастания. Иностранные источники указываются внутри каждого раздела после источников на русском языке.

Далее следуют необязательные структурные единицы работы – Глоссарий и Приложение. В Глоссарии можно указать список малораспространенных и не устоявшихся в науке терминов. Приложение содержит материалы, слишком громоздкие для их представления в тексте, а также исходные данные для расчетов, приводимых в самой работе: статистику, графики, таблицы. В Приложение можно вынести программу исследования, содержание нормативных документов и их отдельных частей, вспомогательные иллюстрации, инструкции. Целесообразность включения указанных элементов в состав Приложения определяется их использованием в основной части работы: на каждый элемент Приложения из текста должна быть дана ссылка. Страницы в приложении нумеруются сквозной нумерацией в продолжение нумерации основного текста работы, но в обязательное число страниц текста не включаются.

3. ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ВКР

3.1. Общие требования к оформлению ВКР[1]

При оформлении ВКР рекомендуется использовать ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание» и ГОСТ Р 7.0.5.2008 «Библиографическая ссылка».

Работа выполняется в формате А4. Допускается оформление иллюстраций и таблиц на листах формата А3.

Текст печатается через полтора интервала, кроме списка использованных источников, для которого выбирается одинарный интервал. Одинарный интервал применяется также при оформлении титульного листа, содержания работы и в подстрочных ссылках.

Цвет шрифта черный, кегль 12 Times new Roman. Размер шрифта для титульного листа – 12, кроме названия работы, размер шрифта для которого может быть больше и подбирается исходя из длины названия. Размер шрифта для всех заголовков, кроме названий параграфов – 14. Размер шрифта для названий параграфов – 12.

Поля: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм.

Абзацы начинают с красной строки и печатают с отступом, равным пяти пробелам. С абзацного отступа начинаются новые смысловые единицы текста внутри разделов, заголовки, названия рисунков и таблиц, текст ссылок и примечаний.

Страницы нумеруются арабскими цифрами в правом верхнем углу или посередине верхнего поля страницы, соблюдается сквозная нумерация страниц по всему тексту, включая те, на которых расположены рисунки, графики и таблицы. Номер на первой странице не ставится, но включается в общую нумерацию.

3.2. Оформление структурных элементов ВКР

Содержание, Список сокращений, Введение, главы, Заключение, Список использованных источников, Глоссарий, Приложения, начинаются с новой страницы. Параграфы продолжаются с той же страницы, что и предыдущий.

Заголовки разделов располагаются в середине строки и печатаются с абзацного отступа, прописными буквами, выделенным шрифтом, без подчеркивания, без точки в конце. Не допускается перенос части слова в заголовке.

Разделы, подразделы и пункты основной части работы нумеруются арабскими цифрами. В конце номера раздела (подраздела (параграфа), пункта в структуре параграфа)

---

[1] Более подробные рекомендации оформлению см.: Лукичева Т.А., Румянцева С.Ю. Методические указания по подготовке и защите курсовых работ студентами бакалавриата по направлению 080100-«Экономика». Раздел 2/ Т.А.Лукичева, С.Ю.Румянцева. СПб.: Издат.центр экон.ф-та СПбГУ, 2013. 60с. – С. 20-33.

точка не ставится. Подразделы (параграфы) и пункты должны иметь порядковую нумерацию в пределах каждого раздела. Номер подраздела/пункта включается в номер раздела/подраздела и отделяется точкой. Другие структурные единицы работы, за исключением приложений, если их несколько, не нумеруются.

Расстояние между названием раздела и текстом, а также между названием раздела и подраздела должно быть равно трем интервалам.

3.3. Оформление рисунков, таблиц и формул

Все рисунки (чертежи, графики, схемы, диаграммы) и таблицы располагаются в работе непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые или на следующей странице. В работе должны быть ссылки на все рисунки и таблицы. При ссылке на таблицу или рисунок применяется сокращенная форма записи – «рис. 1», «табл. 1». Все рисунки и таблицы должны быть пронумерованы. Нумерация может быть как сквозной, так и по разделам. Единственный рисунок (таблица) в работе не нумеруется и слово «Рисунок», «таблица» не пишется. Точка после номера рисунка (таблицы) не ставится. Все рисунки сопровождаются подрисуночной надписью, в которой указывается его порядковый номер, (Рисунок 1), тематический заголовок, при необходимости – экспликацию (поясняющую надпись). Под рисунком указывается источник информации: «Источник:» – в случае заимствования, «Рассчитано по:» , «Составлено по:» – в случае самостоятельного расчета или отбора данных для рисунка.

Тематический заголовок таблицы, а также ее порядковый номер («Таблица 1») располагаются непосредственно над таблицей. Таблица располагается так, чтобы можно было ее прочесть без поворота работы, либо, если иное невозможно, поворачивая работу по часовой стрелке. В случае продолжения таблицы на следующей странице над продолжением таблицы на следующей странице в левом верхнем углу пишется «Продолжение таблицы». Таблица не должна содержать пустых ячеек. При отсутствии данных для заполнения ячейки в ней пишется прочерк. Единицы измерения данных, приводимых в таблице, указываются в шапке таблицы в заголовке того столбца (строки), в которых эти данные раскрываются.

Формулы вводятся в текст с использованием редактора MS Equation или других текстовых процессоров, кроме MS Word. Прописные и строчные буквы, надстрочные и подстрочные индексы в формулах должны обозначаться четко. Рекомендуемые размеры знаков для формул: прописные буквы и цифры – 7-8 мм., строчные – 10 мм., показатели степени и индексы – не менее 2 мм.

Уравнения и формулы выделяются из текста в отдельную строку и нумеруются по порядку арабскими цифрами в круглых скобках справа от формулы без точки. Нумерация может применяться как сквозная, так и в пределах раздела, в зависимости от степени насыщенности работы формулами. Единственную формулу (уравнение) в работе не нумеруют.

3.4. Оформление ссылок, примечаний и перечислений

Каждый цитируемый или упоминаемый в ВКР источник должен быть снабжен сноской. Сноски нумеруются, либо сквозной нумерацией, либо постранично, либо по разделам. Короткие заимствования, переданные точно, дословно и достаточно полно, чтобы не допустить искажения смысла исходной идеи цитируемого автора, заключаются в кавычки. В случае изложения идей цитируемого автора своими словами кавычки не ставятся, а в конце изложения ставится знак сноски. В сноске в первом случае точно указывается страница, откуда взят текст, во втором – указывается страничный интервал.

Может применяться как подстрочная, так и затекстовая ссылка. В первом случае текст сноски располагается внизу страницы, на которой осуществляется цитирование. Во втором случае после текста цитаты в квадратных скобках указывается номер источника из

списка использованных источников и, через запятую, – номер страницы или страничного интервала.

Текст сносок оформляется в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5.2008 «Библиографическая ссылка».

Примечания оформляются в форме постраничных ссылок и применяются в случае необходимости пояснить основное содержание работы, когда в самом тексте работы эти пояснения оказываются громоздкими и мешают логичному изложению текста. В случае возникновения необходимости сделать примечание к рисунку или таблице эти примечания располагаются непосредственно под объектом (в случае рисунков – под названием рисунка) до указания источника объекта.

Примечание печатается с прописной буквы с абзацного отступа. Если примечаний несколько их располагают одно под другим и нумеруют. В этом случае пишется слово «Примечания», ставится двоеточие и дается перечисление.

Используемые в работе перечисления нумеруются порядковой нумерацией строчными буквами русского алфавита или арабскими цифрами, после которых ставится знак скобки. Перечисления печатаются строчными буквами с абзацного отступа. Допускается использование маркерной нумерации перечислений.

Примеры библиографического описания источников в подстрочных ссылках и элементов Списка использованных источников приведены в Приложении №3 к Методическим указаниям по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом». Примеры оформления Списка использованных источников – в Приложении №4 к Методическим указаниям по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом» и Приложении №5 к Методическим указаниям по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом».

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВКР

ГЭК оценивает ВКР с учетом ее содержания, формы, процесса защиты. Критерии системы оценивания ВКР формируются и утверждаются в установленном порядке.

При оценке учитывается актуальность работы и научно-практическое значение её выводов; степень самостоятельности текста; наличие исследовательского характера работы; логика и последовательность изложения; качество аргументации, в том числе использования статистического и расчетного материала; качество оформления работы; соответствие содержания работы заявленной теме и цели исследования и содержанию полученных выводов; полнота выполнения рекомендаций научного руководителя, научная и общая грамотность обучающегося; его способность письменно и устно излагать содержание научных концепций и аргументировать свою позицию, использовать наглядный и раздаточный материал.

ВКР оцениваются по дифференцированной шкале: A – «отлично», B – «очень хорошо», C – «хорошо», D – «удовлетворительно», E – «посредственно», F – «неудовлетворительно».

Для перевода выше приведенной шкалы в шкалу оценивания в соответствии с Правилами обучения по основным образовательным программам высшего и среднего профессионального образования в Санкт-Петербургском государственном университете используется следующая Таблица соответствия:

Таблица соответствия 4-и уровневой и 6-ти уровневой системы оценивания

Отлично	Отлично	(A)

Хорошо	Очень хорошо	(B)
	Хорошо	(C)
Удовлетворительно	Удовлетворительно	(D)
	Посредственно	(E)
Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	(F)

Решением ГЭК могут быть особо отмечены работы, представляющие высокую теоретическую или практическую значимость, и рекомендованы к опубликованию.

5. РЕКОМЕНДУЕМЫЙ СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1 Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. № 53 Часть1. – Ст. 7598. (Ст. 11, 12, 24, 43, 58).

2 Об утверждении Правил обучения по основным образовательным программам высшего и среднего профессионального образования в Санкт-Петербургском университете: Приказ И.о. Ректора СПбГУ от 16.08.2012 г. №3480/1.

3 ГОСТ 7.32-2001.Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления : – М.: ИПК Изд-во стандартов, 2001. – 20 с.

4 ГОСТ 7.1.-2003. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления. М.: ИПК Издательство стандартов, 2004. – 166 с.

5 ГОСТ Р 7.0.5 – 2008. Система стандартов по информации, библиографическому и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления. М.: Стандартинформ, 2008. – 19 с.

6 Ганенко А.П. и др. Оформление текстовых и графических материалов при подготовке дипломных проектов, курсовых и письменных экзаменационных работ (требования ЕСКД): учеб.пособие. / А.П.Ганенко,Ю.В.Милованов,М.И.Лапсарь.– М.:Academia:ИПРО,1999. – 348 с.

7 Кузнецов И.Н. Научное исследование: Методика проведения и оформление. – 2-е изд., перераб. и доп. / И.Н.Кузнецов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2006. – 460 с.

8 Лукичёва Т.А., Румянцева С.Ю. Методические указания по подготовке и защите курсовых работ студентами бакалавриата по направлению 080100 – «Экономика» /Т.А.Лукичёва, С.Ю.Румянцева; СПб.: Издат.центр экон.ф-та СПбГУ, 2013 – 60 с.

9 Методологические основы научных исследований: Учебное пособие / Под ред. Ю.Д. Земенкова. Тюмень: Вектор Бук, 2005. – 304 с.

10 Поппер К. Логика научного исследования. Пер. с англ. / Под общ. ред. В. Н.Садовского. - М.: Республика, 2004. – 447 с.

11 Рузавин Г.И. Методология научного познания. / Г.И.Рузавин. М.: «Юнити-Дана», 2012.-287 с.

Приложение №1 к Методическим указаниям по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом», утвержденным приказом проректора по учебно-методической работе от 16.11.17 № 1134-о/д

Образец титульного листа выпускной квалификационной работы

Санкт-Петербургский государственный университет

ИВАНОВ Иван Иванович

Выпускная квалификационная работа

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа бакалавриата
«Управление персоналом»

Научный руководитель: д.э.н.,
профессор ПЕТРОВ Петр Петрович

Рецензент:

Санкт-Петербург
2018

Приложение №2 к Методическим указаниям по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом», утвержденным приказом проректора по учебно-методической работе от 16.11.17 № 11340

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ВКР

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение 3
Глава 1 Название первой главы (без кавычек) 5
1.1 Название первого параграфа(без кавычек).....5
1.2 Название второго параграфа.....17
Глава 2 Название второй главы.....26
2.1 Название первого параграфа.....34
2.2 Название второго параграфа.....43
Заключение 49
Список использованных источников.....51
Глоссарий 52
Приложения.....53

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....3
Раздел 1 Название.....5
1.1 Название части 1.....5
1.2 Название части 2.....17
Раздел 2 Название.....26
2.1 Название части 1.....34
2.2 Название части 2.....43
Заключение 49
Список использованных источников.....51
Глоссарий 52
Приложения

Приложение №3 к Методическим указаниям по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом», утвержденным приказом проректора по учебно-методической работе от 26.11.17 № 1134

Примеры библиографического описания источников в подстрочных ссылках и элементов списка использованных источников

Законодательный акт:

Оформление в списке использованных источников:

Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2012. № 53 Часть1. – Ст. 7598.

Оформление библиографической ссылки:

Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2012. № 53 Часть1. – Ст. 7598. С. 12 - 16.

Собрание сочинений / отдельный том многотомного издания:

Оформление в списке использованных источников:

Маркс, К. Сочинения. В 50 т. Т. 46. Ч. II / К. Маркс, Ф. Энгельс. - М.: Политиздат, 1984. – 556 с.

Оформление библиографической ссылки:

Маркс, К. Сочинения. В 50 т. Т. 46. Ч. II / К. Маркс, Ф. Энгельс. - М.: Политиздат, 1984. – С. 213.

Монография 1-го – 3-х авторов:

Оформление в списке использованных источников:

Ковалёв, В.В. Финансовый менеджмент: теория и практика: монография / В. В. Ковалев. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ПРОСПЕКТ, 2013. – 1094 с.

Оформление библиографической ссылки:

Ковалёв, В.В. Финансовый менеджмент: теория и практика: монография / В. В. Ковалев. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ПРОСПЕКТ, 2013. – С. 55.

Статья из сборника произведений разных авторов:

(с указанием автора у каждой статьи в оглавлении сборника):

Оформление в списке использованных источников:

Васильев, Е. П. Системная экономическая функция рационального выбора / Е. П. Васильев. // Экономическая теория: концептуальные основы и практика: сборник / Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ) (М.), Институт экономики и финансов; ред. В. Ф. Максимова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 751 с.

Ли, С. Уроки рыночной трансформации российской экономики / С. Ли // Экономические реформы в России и Китае глазами российских и китайских экономистов / под ред. В. Т. Рязанова [и др.]. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – 400 с.

Оформление библиографической ссылки:

Васильев, Е. П. Системная экономическая функция рационального выбора / Е. П. Васильев. // Экономическая теория: концептуальные основы и практика: сборник / Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ) (М.), Институт экономики и финансов; ред. В. Ф. Максимова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - С. 196.

Ли, С. Уроки рыночной трансформации российской экономики / С. Ли // Экономические реформы в России и Китае глазами российских и китайских экономистов / под ред. В. Т. Рязанова [и др.]. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – С. 99 - 119.

Статья из сборника тезисов/материалов конференции:

Оформление в списке использованных источников:

Нуреев, Р. М. Россия на пути в постиндустриальное общество: прогнозы и реальность / Р. М. Нуреев // Управление инновациями – 2010: тезисы международной научно-практической конференции (15-17 ноября 2010 г., Москва). / Российская Академия Наук (М.), Институт проблем управления им. В. А. Трапезникова; ред. Р. М. Нижегородцев. - М. : Ленанд, 2010. – 484 с. - С .12 - 17.

Оформление библиографической ссылки:

Нуреев, Р. М. Россия на пути в постиндустриальное общество: прогнозы и реальность / Р. М. Нуреев // Управление инновациями – 2010: тезисы международной научно-практической конференции (15-17 ноября 2010 г., Москва). / Российская Академия Наук (М.), Институт проблем управления им. В. А. Трапезникова; ред. Р. М. Нижегородцев. - М. : Ленанд, 2010. – 484 с. - С .13.

Коллективная монография:

(с указанием авторов на обороте титульного листа/ в предисловии / во введении):

Оформление в списке использованных источников:

Современная фирма: зарубежный и отечественный опыт: очерки / А. А. Демин [и др.]; под ред. А. А. Демина. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 1999. – 344 с.

Оформление библиографической ссылки:

Современная фирма: зарубежный и отечественный опыт: очерки / А. А. Демин [и др.]; под ред. А. А. Демина. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 1999. – С. 149.

Коллективная монография:

(с указанием авторов в заголовке их материалов):

Оформление в списке использованных источников:

Уланов В.А. Болеслав Фомич Малешевский // Финансовая наука в Санкт-Петербурге: исторические очерки / Ю.В.Базулин, С.А.Белозёров, А.Л.Дмитриев [и др.]; под ред. В.В.Ковалёва. - М. : Проспект, 2012. – 272 с.

Оформление библиографической ссылки:

Уланов В.А. Болеслав Фомич Малешевский // Финансовая наука в Санкт-Петербурге: исторические очерки / Ю.В.Базулин, С.А.Белозёров, А.Л.Дмитриев [и др.]; под ред. В.В.Ковалёва. - М. : Проспект, 2012. – С. 173.

Учебник или учебное пособие 1-го – 3-х авторов:

Оформление в списке использованных источников:

Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 080100 "Экономика" (квалификация (степень) «бакалавр») / А. И. Рофе. - М.: КноРус, 2013. – 222 с.

Оформление библиографической ссылки:

Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 080100 "Экономика" (квалификация (степень) «бакалавр») / А. И. Рофе. - М.: КноРус, 2013. – С. 103.

Коллективный учебник

(с указанием авторов на обороте титульного листа/ в предисловии / во введении):

Оформление в списке использованных источников:

Инновационный менеджмент : учебник для бакалавров / А. И. Базилевич [и др.] ; под ред.: В. Я. Горфинкель, Т. Г. Попадюк. - М. : ПРОСПЕКТ, 2013. – 422 с.

Оформление библиографической ссылки:

Инновационный менеджмент : учебник для бакалавров / А. И. Базилевич [и др.] ; под ред.: В. Я. Горфинкель, Т. Г. Попадюк. - М. : ПРОСПЕКТ, 2013. – С. 30.

Антология:

Оформление в библиографическом списке:

Австрийская школа в политической экономии: К. Менгер, Е. Бем-Баверк, Ф. Визер / предисл., коммент., сост. В. С. Автономова. - М.: Экономика, 1992. – 494 с.
Оформление библиографической ссылки:
Австрийская школа в политической экономии: К. Менгер, Е. Бем-Баверк, Ф. Визер / предисл., коммент., сост. В. С. Автономова. - М.: Экономика, 1992. – С. 320.

Статья в журнале:
Оформление в списке использованных источников:
Ерошкин, А. Новые тенденции взаимодействия развитых и развивающихся стран в инновационной сфере / А. Ерошкин, М. Петров // Мировая экономика и международные отношения. - 2012. № 12. – С.3 - 14.
Рязанов В.Т. Наднациональные и национальные регуляторы в условиях глобальной экономической нестабильности / В.Т.Рязанов // Вестник Санкт-Петербургского Государственного Университета. Серия 5, Экономика. - 2012. № 2. – С. 13-33.
Оформление библиографической ссылки:
Ерошкин, А. Новые тенденции взаимодействия развитых и развивающихся стран в инновационной сфере / А. Ерошкин, М. Петров // Мировая экономика и международные отношения. - 2012. № 12. – С. 7.
Рязанов В.Т. Наднациональные и национальные регуляторы в условиях глобальной экономической нестабильности / В.Т.Рязанов // Вестник Санкт-Петербургского Государственного Университета. Серия 5, Экономика. - 2012. № 2. – С. 25.
Статистический сборник:
Оформление в списке использованных источников:
Российский статистический ежегодник 2011: статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики. Росстат, 2011. Ред. А.Суринов. - М., 2011. – 800 с.
Оформление библиографической ссылки:
Российский статистический ежегодник 2011: статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики. Росстат, 2011. Ред. А.Суринов. - М., 2011. – С. 787.
Статья, размещенная в Интернет:
Оформление в списке использованных источников:
Иванов, И. П. Проблемы бегства капитала в России в 1998 - 2008 гг. / И. И. Иванов. URL : http://www.econtech.bbc.sts.html (дата обращения : 20.03.2012).
Оформление библиографической ссылки:
Иванов, И. П. Проблемы бегства капитала в России в 1998 - 2008 гг. / И. И. Иванов // URL : http://www.econtech.bbc.sts.html (дата обращения : 20.03.2012).
Сборник произведений разных авторов на иностранном языке:
Оформление в списке использованных источников:
Zartman, W. Risk and Preventive Negotiations / W. Zartman // Negotiated Risks: International Talks on Hazardous Issues / ed.: R. Avenhaus, G. Sjostedt. - Berlin; Heidelberg; New York: Springer, 2009. – P. 111 - 127.
Оформление библиографической ссылки:
Zartman, W. Risk and Preventive Negotiations / W. Zartman // Negotiated Risks: International Talks on Hazardous Issues / ed.: R. Avenhaus, G. Sjostedt. - Berlin; Heidelberg; New York: Springer, 2009. – P. 120.
Иностранная коллективная монография:
Оформление в списке использованных источников:
Key Concepts in Public Relations / B. Franklin [et al.]. - London : SAGE Publications, 2009. – 254 p.
Оформление библиографической ссылки:
Key Concepts in Public Relations / B. Franklin [et al.]. - London : SAGE Publications, 2009. – P. 127.

Иностранная монография 1-го – 3-х авторов:

Оформление в списке использованных источников:

Aghion, Ph. The Economics of Growth / Ph. Aghion. - London: MIT Press, 2009. – XXII. – 495 p.

Оформление библиографической ссылки:

Aghion, Ph. The Economics of Growth / Ph. Aghion. - London: MIT Press, 2009. – P. 23.

Статья в иностранном журнале:

Оформление в списке использованных источников:

Alchian, A. A. Uncertainty, Evolution and Economic Theory / A. A. Alchian // Journal of Political Economy. - 1950. № 58. – P. 219 - 222.

Devezas, T. Linstone H. Technological Innovation and The Long Wave Theory / T.Devezas, H.Linstone // Technological Forecasting and Social Change. - 2012. № 79. – P.414-416.

Оформление библиографической ссылки:

Alchian, A. A. Uncertainty, Evolution and Economic Theory / A. A. Alchian // Journal of Political Economy. - 1950. № 58. – P. 220.

Devezas, T. Linstone H. Technological Innovation and The Long Wave Theory / T.Devezas, H.Linstone // Technological Forecasting and Social Change. - 2012. № 79. – P.416.

Приложение №4 к Методическим указаниям по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом», утвержденным приказом проректора по учебно-методической работе от 16.11.17 № 11348/1

Пример оформления списка использованных источников в алфавитном порядке

1 Указ Президента Российской Федерации № 596 от 7 мая 2012 г. «О долгосрочной государственной экономической политике» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2012. № 19. – Ст. 2333.

2 Иванов, И. П. Проблемы бегства капитала в России в 1998 - 2008 гг. / И. И. Иванов. URL : http://www.econtech.bbc.sts.html (Дата обращения : 20.03.2012).

3 Кушлин В.И. Траектории экономических трансформаций / В.И.Кушлин. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 310 с.

4 Ли, С. Уроки рыночной трансформации российской экономики / С. Ли // Экономические реформы в России и Китае глазами российских и китайских экономистов / под ред. В. Т. Рязанова [и др.]. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – 400 с.

5 Нуреев, Р. М. Россия на пути в постиндустриальное общество: прогнозы и реальность / Р. М. Нуреев // Управление инновациями – 2010: тезисы международной научно-практической конференции (15-17 ноября 2010 г., Москва). / Российская Академия Наук (М.), Институт проблем управления им. В. А. Трапезникова; ред. Р. М. Нижегородцев. - М. : Ленанд, 2010. – 484 с. - С .12 - 17.

6 Российский статистический ежегодник 2011: статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики. Росстат, 2011. Ред. А.Суринов. - М., 2011. – 800 с.

7 Рязанов В.Т. Наднациональные и национальные регуляторы в условиях глобальной экономической нестабильности / В.Т.Рязанов // Вестник Санкт-Петербургского Государственного Университета. Серия 5, Экономика. - 2012. № 2. – С. 13-33.

8 Шараев Ю.В. Теория экономического роста: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Ю.В.Шараев. - М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 254 с.

9 Aghion, Ph. The Economics of Growth / Ph. Aghion. - London: MIT Press, 2009. – XXII. – 495 p.

10 Alchian, A. A. Uncertainty, Evolution and Economic Theory / A. A. Alchian // Journal of Political Economy. - 1950. № 58. – P. 220.

11 Devezas, T. Linstone H. Technological Innovation and The Long Wave Theory / T.Devezas, H.Linstone // Technological Forecasting and Social Change. - 2012. № 79. – P.416.

12 Zartman, W. Risk and Preventive Negotiations / W. Zartman // Negotiated Risks: International Talks on Hazardous Issues / ed.: R. Avenhaus, G. Sjostedt. - Berlin; Heidelberg; New York: Springer, 2009. – P. 111 - 127.

13 Key Concepts in Public Relations / B. Franklin [et al.]. - London : SAGE Publications, 2009. – 254 p.

14 URL: http://www.cbr.ru/ (Дата обращения: 14.01.2013)

15 URL: http://www.rbc.ru/ (Дата обращения: 02.02.2013)

16 URL: http://rts.micex.ru/ (Дата обращения: 21.02.2013)

17 URL: http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/01/weodata/index.aspx (Дата обращения: 27.02.2013)

Приложение №5 к Методическим указаниям по подготовке и защите выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по уровню «бакалавриат» по направлению «Управление персоналом», утвержденным приказом проректора по учебно-методической работе от 16.11.17 № 11340

Пример оформления списка использованных источников по систематическому принципу

Нормативно-правовые акты

1 Указ Президента Российской Федерации № 596 от 7 мая 2012 г. «О долгосрочной государственной экономической политике» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2012. № 19. – Ст. 2333.

Монографии, учебники, учебные пособия

1 Кушлин В.И. Траектории экономических трансформаций / В.И.Кушлин. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 310 с.

2 Шараев Ю.В. Теория экономического роста: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Ю.В.Шараев. - М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 254 с.

3 Aghion, Ph. The Economics of Growth / Ph. Aghion. - London: MIT Press, 2009. – XXII. – 495 p.

4 Key Concepts in Public Relations / B. Franklin [et al.]. - London : SAGE Publications, 2009. – 254 p.

Статьи в журналах и других периодических изданиях

1 Иванов, И. П. Проблемы бегства капитала в России в 1998 - 2008 гг. / И. И. Иванов. URL : http://www.econtech.bbc.sts.html (Дата обращения : 20.03.2012).

2 Ли, С. Уроки рыночной трансформации российской экономики / С. Ли // Экономические реформы в России и Китае глазами российских и китайских экономистов / под ред. В. Т. Рязанова [и др.]. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – 400 с.

3 Рязанов В.Т. Наднациональные и национальные регуляторы в условиях глобальной экономической нестабильности / В.Т.Рязанов // Вестник Санкт-Петербургского Государственного Университета. Серия 5, Экономика. - 2012. № 2. – С. 13-33.

4 Alchian, A. A. Uncertainty, Evolution and Economic Theory / A. A. Alchian // Journal of Political Economy. - 1950. № 58. – P. 220.

5 Devezas, T. Linstone H. Technological Innovation and The Long Wave Theory / T.Devezas, H.Linstone // Technological Forecasting and Social Change. - 2012. № 79. – P.416.

6 Zartman, W. Risk and Preventive Negotiations / W. Zartman // Negotiated Risks: International Talks on Hazardous Issues / ed.: R. Avenhaus, G. Sjostedt. - Berlin; Heidelberg; New York: Springer, 2009. – P. 111 - 127.

Статистические сборники и отчеты

1 Российский статистический ежегодник 2015: статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики. Росстат, 2016.

Электронные ресурсы и документы

1 URL: http://www.cbr.ru/

2 URL: http://www.rbc.ru/

3 URL: http://rts.micex.ru/

Приложение №2 к приказу проректора по учебно-методической работе от 16.11.17 № 1134

ПРОГРАММА МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ЭКЗАМЕНА ПО НАПРАВЛЕНИЮ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

1. Общие положения

1.1. Вид, сроки и форма проведения междисциплинарного экзамена

Междисциплинарный экзамен по направлению «Управление персоналом» (далее - междисциплинарный экзамен) проводится в виде итогового экзамена в 8 семестре. . Форма проведения экзамена – письменная, автоматизированная в системе Black Board. Экзаменационное задание включает пятнадцать закрытых и семь открытых вопросов, сформулированных в соответствии с программой междисциплинарного экзамена.

1.2. Цель и задачи междисциплинарного экзамена

Целью экзамена является определение уровня подготовки выпускников Университета, завершивших обучение по основной образовательной программе «Управление персоналом», и их готовности к выполнению профессиональных задач.

Междисциплинарный экзамен должен выявить умение выпускника использовать знания, приобретенные в процессе теоретической подготовки для решения профессиональных задач, а также его подготовленность к продолжению образования по основным образовательным программам следующей ступени (следующего уровня) с учетом общих требований, предусмотренных соответствующим образовательным стандартом.

Задачами экзамена является оценка уровня освоения комплекса учебных дисциплин, определяющих формирование следующих общекультурных и профессиональных компетенций выпускника основной образовательной программы по направлению «Управление персоналом»:

ОКБ-1 способен аргументировано, логически верно и содержательно ясно строить устную и письменную речь, на русском языке, способен использовать навыки публичной речи, ведения дискуссии и полемики

ОКБ-3 владеет культурой мышления, способен к восприятию, обобщению, анализу информации, к постановке цели и выбору путей ее достижения, способен анализировать философские, мировоззренческие, социально и личностно значимые проблемы

ОКБ-4 способен понимать значение культуры как формы человеческого бытия и руководствоваться в своей деятельности принципами толерантности, диалога и сотрудничества, готов к уважительному и бережному отношению к историческому наследию и культурным традициям

ОКБ-5 способен понимать движущие силы и закономерности исторического процесса, место человека в историческом процессе и политической организации общества, использовать знания о современной естественнонаучной картине мира в процессе обучения и в профессиональной деятельности

ОКБ-6 владеет основами методологии научного исследования, готов применять полученные знания и навыки для решения практических задач в процессе обучения и в профессиональной и социальной деятельности

ОКБ-7 способен понимать сущность и значение информации в развитии общества, готов использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, работать с компьютером как средством управления информацией, в том числе в глобальных компьютерных сетях, соблюдать основные требования информационной безопасности

ОКБ-8 готов использовать нормативные правовые документы в своей деятельности, действовать в условиях гражданского общества

ПК-1 Знает основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом

ПК-2 Знает основы кадрового документооборота

ПК-3 Владеет навыками составления кадровой отчетности

ПК-4 Знает основы организации и нормирования труда

ПК-5 Знает основы проектирования организационной структуры управления персоналом, распределения полномочий и ответственности в сфере управления персоналом, владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры

ПК-6 Знает основы маркетинга персонала

ПК-7 Знает основы разработки и внедрения стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими целями организации, кадровой и социальной политики компании, в том числе с использованием принципов корпоративной социальной ответственности и социального партнерства

ПК-8 Знает принципы и методы формирования эффективных систем вознаграждения персонала

ПК-9 Владеет навыками разработки процедур аудита и контроля персонала

ПК-10 Владеет современными технологиями управления персоналом в области подбора, отбора, найма, оценки, адаптации, вознаграждения, обучения и развития персонала

ПК-11 Владеет навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

ПК-12 Умеет применять различные методы разрешения конфликтных ситуаций

ПК-13 Владеет навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций

ПК-14 Способен находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты

ПК-15 Умеет проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций

ПК-16 Знает Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права

ПК-17 Знает основы кросскультурного менеджмента, способен эффективно выполнять свои функции в кросскультурной среде

ПК-18 Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы в целях эффективного управления персоналом

ПК-19 Владеет основными экономическими концепциями, способен выявить и провести анализ взаимосвязей, возникающих в экономических системах различного уровня, оценивать воздействие макроэкономической среды на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; использовать полученные экономические знания в контексте своей социальной и профессиональной деятельности

ПК-20 Умеет применять количественные и качественные методы анализа экономических и трудовых показателей при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

ПК-21 Владеет навыками анализа конкурентоспособности стратегии и политики компании в функциональных областях управления персоналом, сбора информации для анализа внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность управления персоналом

Соотношение компетенций и тем междисциплинарного экзамена представлено в Приложении №1 к программе междисциплинарного экзамена по направлению «Управление персоналом».

1.3. Требования к выпускнику, проверяемые на междисциплинарном экзамене

Выпускник должен продемонстрировать понимание взаимосвязей между различными разделами управленческой и экономической науки, а также иметь знания и представление об основных управленческих технологиях в области управления персоналом и возможностей их реализации с помощью современных научных средств. Выпускник должен уметь формулировать и решать задачи, требующие углублённых профессиональных знаний, выбирать необходимые методы исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, исходя из задач конкретного исследования, обрабатывать полученные результаты, анализировать и осмысливать их с учётом имеющихся литературных данных.

Выпускник должен:

Знать:

основные направления развития управленческой и экономической науки;

основные тенденции социально-экономического развития современного общества;

закономерности функционирования современной экономики на макро- и микроуровнях;

роль и основные функции государства в рыночной экономике, направления модернизации концепций управления человеческими ресурсами;

экономическую сущность, состав и структуру активов и пассивов, доходов и расходов предприятия (экономического субъекта).

содержание и основные аспекты применения информационных технологий в экономике и управлении;

основные результаты новейших исследований, опубликованные в ведущих профессиональных журналах по проблемам экономики, менеджмента и управления персоналом;

принципы реализации современной концепции управления человеческими ресурсами в России и за рубежом

методологию, методы и инструменты анализа процессов управления человеческих ресурсов организации, включая процессы формирования, использования и развития;

основы распределения полномочий и ответственности в сфере управления персоналом,

основы разработки и внедрения стратегии управления персоналом организации,

современные подходы к оценке эффективности управления человеческими ресурсами в организации и современные методы оценки проектов в области управления персоналом

Уметь:

формулировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской и педагогической деятельности;

использовать современное программное обеспечение для решения управленческих задач;

применять современный экономический инструментарий для решения содержательных управленческих задач;

сформировать прогнозы развития конкретных экономических процессов на микро- и макроуровне

определять роль и место управления человеческими ресурсами в системе управления организацией;

систематизировать функции управления человеческими ресурсами в организации и выделять подсистемы управления человеческими ресурсами;

критически анализировать практику управления человеческими ресурсами и выделять эффективные технологии управления персоналом;

применять знания о современных методах и инструментах управления при разработке и использовании технологий управления персоналом;

проводить анализ социально-экономической эффективности процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления.

Владеть:

методологией и методикой проведения экономических исследований, навыками самостоятельной научно-исследовательской работы;

навыками микроэкономического и макроэкономического моделирования с применением современных инструментов;

методами выявления и оценивания влияния факторов внешней и внутренней среды организации на формирование и реализацию системы управления человеческими ресурсами

навыками формирования структуры управления человеческими ресурсами в организации;

2. Содержание междисциплинарного экзамена

Раздел 2.1. Экономика

Тема 2.1.1. Микроэкономика

Ограниченность ресурсов и кривая производственных возможностей экономической системы (кривая трансформации). Понятие спроса. Его характеристики.

Предложение и характеристики. Ценовые и неценовые факторы, воздействующие на спрос и предложение.

Равновесие между спросом и предложением. Дефицитная и избыточная экономика. Эластичность спроса и предложения её измерение. Виды эластичности спроса.

Равновесие потребителя: кардиналистский и ординалистский подходы. Общая и предельная полезность. Равновесие потребителя через кривую безразличия и бюджетную линию. Реакция потребителя на изменение дохода и цены. Построение кривой спроса на основании линии «доход - потребление» и линии «цена - потребление».

Понятие производственной функции. Производственная функция с одним и двумя переменными факторами. Закон убывающей предельной производительности. Равновесие производителя.

Понятие индивидуальных и общественных издержек. Виды издержек фирмы.

Понятие рынка, его функции. Виды и типы рынков. Понятие и особенности совершенной конкуренции и несовершенной конкуренции. Доход фирмы и цена. Формирование условий равновесия фирмы через общие и предельные показатели.

Поведение фирмы и рынок в условиях совершенной конкуренции и несовершенной конкуренции. Монополистическая конкуренция, олигополия и чистая монополия. Понятие ценовой дискриминации.

Особенности рынков факторов производства. Спрос фирм на факторы производства. Предложение ресурсов на факторы производства. Равновесие фирмы относительно факторов производства для различных типов рынков. Отраслевой, и рыночный спрос на ресурсы. Особенности функционирования рынка труда. Причины различий ставок заработной платы. Теория человеческого капитала. Теория эффективной заработной платы.

Общее равновесие Парето - оптимальное состояние экономики, условия его достижения.

Тема 2.1.2.Макроэкономика

Особенности макроэкономического анализа. Основные макроэкономические проблемы. Современные макроэкономические тенденции и направления макроэкономических исследований.

Оценка результатов национального производства. Система национальных счетов (СНС) и ее значение. Основные макроэкономические показатели. ВВП: основные принципы и методы расчета. Номинальный и реальный ВВП.

Экономический рост и его показатели. Факторы и типы экономического роста. Экономический рост и устойчивое развитие.

Макроэкономическое равновесие, как проблема макроэкономики. Совокупный спрос. Кривая совокупного спроса. Эффект богатства. Эффект процентной ставки. Эффект импортных закупок. Неценовые факторы совокупного спроса и его динамика. Совокупное предложение. Кривая совокупного предложения.

Макроэкономическая нестабильность и формы ее проявления. Причины (факторы) циклических колебаний деловой активности. Экономический (деловой) цикл. Экономический кризис и его основные характеристики.

Виды и причины инфляции. Инфляция спроса, инфляция предложения, инфляция ожиданий. Социально-экономические последствия инфляции. Антиинфляционная политика государства и ее особенности в России.

Экономические и социальные функции государства. Экономическая и социальная политика государства. Государственная политика и рынки труда. Влияние профсоюзов на рынок труда. Политика минимальной заработной платы и другие меры государственного регулирования. Модель дискриминации на рынке труда. Влияние дискриминации на ставки заработной платы и занятость.

Инструменты экономического регулирования: финансовая, бюджетная и налоговая политики государства. Стабилизационная и стимулирующая финансовая политика.

Кредитно-денежная политика государства. Банковская система и ее роль в осуществлении кредитно-денежной политики. Центральный банк и его функции. Направления и инструменты кредитно- денежной политики государства.

Тема 2.1.3. Финансы, экономика предприятия и бухгалтерский учет

Социально-экономическая сущность и функции финансов. Трактовки понятия «финансовая система». Состав и структура финансовой системы РФ. Финансы хозяйствующих субъектов. Финансы некоммерческих организаций. Финансы домашних хозяйств. Понятие налога, сбора, пошлины, налоговой системы государства. Элементы налога и их характеристика. Классификации налогов. Налоговое бремя: сущность и методы исчисления.

Основные виды хозяйственных товариществ и обществ и принципы их организации. Производственные кооперативы. Жизненный путь предприятия от создания до ликвидации. Процедуры банкротства предприятия. Основные виды объединений предприятий и их отличия.

Экономическая сущность, состав и структура основных производственных фондов предприятия. Показатели использования основных производственных фондов. Амортизация основных фондов. Виды амортизации. Экономическое содержание понятия оборотных средств, их состав и структура. Классификация оборотных средств. Источники формирования и пополнения оборотных средств. Общие и частные показатели оборачиваемости оборотных средств.

Понятие и соотношение категорий стоимости товара, издержек производства и себестоимости продукции. Состав затрат, образующих себестоимость. Экономическое содержание и назначение классификации затрат на производство.

Выручка, валовой доход, прибыль предприятия. Отчет о прибылях и убытках. Показатели рентабельности. Маржинальный доход.

Понятие бухгалтерского учета. Пользователи бухгалтерской информации. Объекты бухгалтерского учета. Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета.

Учетная политика организации. Структура бухгалтерского баланса, группировка статей баланса и их содержание. Виды балансов.

Понятие, классификация и оценка доходов и расходов организации. Учет продаж организации. Учет прочих доходов и расходов. Определение и виды прибыли. Отчет о финансовых результатах. Понятие собственных и заемных источников финансирования организации. Формирование и учет уставного, добавочного резервного капитала и нераспределенной прибыли организации. Расчеты по кредитам и займам. Состав и содержание бухгалтерской отчетности. Правила оценки статей бухгалтерской отчетности. Порядок предоставления бухгалтерской отчетности.

Раздел 2.2. Менеджмент, организационное поведение, маркетинг.

Тема 2.2.1. Менеджмент

Сущность и содержание понятия «менеджмент». Школы менеджмента. Американская, японская и идеальная модели управления. Характеристика и методы анализа внешней среды организации. Характеристика внутренней среды организации. Сущность и содержание функции планирования. Сущность и содержание функции организации. Основные виды организационных структур. Сущность и содержание функции мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Сущность и содержание функции контроля. Содержание коммуникационного процесса: элементы и этапы. Характеристика процесса принятия управленческих решений. Понятие и разновидности стиля руководства.

Тема 2.2.2. Организационное поведение

Концепции и парадигмы организационного поведения. Индивид в организации. Группы и рабочие команды. Лидерство и власть в организации. Управление мотивацией персонала. Организационный стресс. Национальные особенности организационного поведения менеджеров и персонала. Организационное поведение в международном контексте.

Понятия организационной и корпоративной культуры. Модель анализа организационной культуры Э.Шейна: артефакты, ценности, базовые верования. Сила и слабость организационной культуры. Организационная культура как инструмент реализации стратегии компании. Классификации типов организационной культуры: модели Ч. Хэнди, Дила и Кеннеди, Зонненфельда и др. Измерения организационной культуры (методика К.Камерона, Р.Куинна). Механизм изменения организационной культуры компании. Основные инструменты влияния на организационную культуру с целью ее изменения.

Понятие, виды и каналы коммуникации в организации. Критерии эффективности организационных коммуникаций. Информационные потребности организации. Типология (формы) коммуникативных структур в организации. Методы анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций. Проблемные зоны коммуникаций в организации. Методы разрешения конфликтных ситуаций. Влияние информационной культуры на организационное поведение. Обмен знаниями и создание нового знания в организации. Основные условия, необходимые для обмена знаниями и создания новых знаний в организации.

Сопротивления изменениям в организации. Методы преодоления сопротивления изменениям. Процессы групповой динамики и принципы формирования команды.

Тема 2.2.3. Маркетинг

Функции маркетинга. Концепции маркетинга. Понятие товара. Классификация товаров. Жизненный цикл товара. Комплекс маркетинга (Концепция 4 Р и 7Р). Потребности. Классификации потребностей. Модели покупательского поведения при выборе товара. Сущность и порядок сегментирования рынка. Опрос потребителей. Анкетный опрос. Интервью с потребителем. Работа с фокусными группами. Наблюдение как метод исследования потребностей. Эксперимент как метод исследования потребностей. Понятие конкуренции и ее виды. Оценка конкурентоспособности товара с

учетом элементов маркетингового комплекса. Факторы, определяющие цену товара на рынке. Порядок определения прейскурантной цены товара. Ценообразование ориентированное на спрос. Затратные методы ценообразования. Ценообразование на основе сравнительного качества товаров. Роль каналов сбыта в экономике. Типы каналов распределения. Оптовая и розничная торговля. Формы продвижения товаров : реклама, стимулирование сбыта, PR, прямой маркетинг, личные продажи.

Раздел 2.3. Теория и практика управления персоналом

Тема 2.3.1. Управление персоналом: эволюция развития и условия реализации

Управление персоналом как подсистема управления организацией. Современная концепция управления человеческими ресурсами: причины формирования, цели и принципы. Системный и стратегический подход к управлению человеческими ресурсами.

Взаимосвязь концепций управления человеческими ресурсами с эволюцией теории менеджмента. Эволюция научных концепций управления персоналом. Ведущие исследователи в области управления персоналом. Современные направления научных исследований в управлении персоналом.

Управление персоналом как объект междисциплинарного научного анализа. Экономические, социологические, психологические и правовые аспекты управления персоналом.

Междисциплинарное регулирование сферы трудовых отношений. Основные принципы трудового права. Система документарного оформления трудовых отношений.

Рынок труда: понятие и особенности. Функции и типы рынка труда. Методы исследования и информационные источники о состоянии рынка труда. Показатели состояния и динамика развития рынка труда. Мобильность: понятие и виды. Пассивная и активная политика государства на рынке труда. Институты регулирования рынка труда. Безработица: понятие, виды и измерение.

Эволюция структуры и функций служб УЧР. Современные функции и структуры служб УЧР. Взаимодействие службы персонала с другими службами управления компанией. Задачи, функции, направления деятельности и структура службы персонала предприятия. Требования к сотрудникам кадровой службы предприятия, зоны их ответственности.

Оценочные критерии эффективности системы УЧР: качественные и количественные характеристики.

Тема 2.3.2. Технологии управления персоналом

Понятие и основные признаки технологии управления. Технологии и практики управления персоналом: общее и особенное.

Маркетинг персонала как технология управления. Методы и инструменты позиционирования компании на рынке труда. Рекламирование компании на рынке труда: основные методы и инструменты. PR-технологии в управлении персоналом.

Место и сущность анализа и проектирования рабочих мест в системе управления человеческими ресурсами. Подходы к проектированию рабочих мест. Принципы организации и нормирования труда.

Стратегическое планирование человеческими ресурсами. Стратегия и политика УЧР. Воздействие внутренних и внешних факторов на процесс планирования человеческих ресурсов. Логика и этапы планирования персонала. Особенности маркетинга персонала как маркетинга рынка труда, внутреннего маркетинга компании и индивидуального маркетинга работника Маркетинг персонала как технология управления. Методы и инструменты позиционирования компании на рынке труда. Рекламирование компании на рынке труда: основные методы и инструменты. PR-технологии в управлении персоналом.

Общая характеристика процессов набора и отбора: цели, этапы, оценка эффективности. Факторы, влияющие на процесс набора и отбора. Рекрутмент как технология управления персоналом. Оценка экономической эффективности рекрутмента.

Адаптация как технология управления персоналом. Основные виды адаптации. Методы и инструменты первичной адаптации персонала. Обучение как технология управления персоналом. Виды и методы профессионального обучения. Организация корпоративного обучения. Оценка экономической эффективности обучения персонала.

Оценка потребности в программах и определение целей развития персонала. Технологии развития персонала. Профессиональная карьера и направления ее развития в организации. Внутриорганизационная карьера. Принципы управления карьерой работников в организации.

Функции деловой оценки человеческих ресурсов, основные этапы. Определение целей деловой оценки. Нормативное регулирование и обеспечение процесса деловой оценки в организации. Формы, методы и инструменты деловой оценки. Понятие и общая характеристика системы вознаграждения персонала. Методы и инструменты вознаграждения персонала. Влияние системы вознаграждения персонала на трудовую мотивацию. Эффективные системы вознаграждения персонала. Заработная плата и другие формы материального поощрения как инструмент компенсаций и стимулирования работников. Индивидуальные и коллективные формы материального вознаграждения. Программы социальной поддержки работников.

Технологии работы с увольняемыми сотрудниками. Понятие и общая характеристика аутплейсмента. Программы аутплейсмента ведущих отечественных и зарубежных компаний.

Информационные технологии в управлении персоналом: общая характеристика, основные виды. Понятие и виды информационных систем, используемых в управлении персоналом. Экономическая эффективность информационных технологий управления персоналом. Опыт использования информационных технологий в практике управления современных компаний.

3. Список литературы

Литература к разделу 2.1

Микроэкономика. Учебник и практикум/Под общ.ред.Е.Б.Яковлевой. М.: Изд-во Юрайт. 2016. – 355 с.

Тарасевич Л.С., Гребенников П.И., Леусский А.И. Микроэкономика. М.:Юрайт,2012, - 544с.

Агапова Т.А., Серегина С.Ф. Макроэкономика: Учебник/Под общей ред. д.э.н., проф. А.В. Сидоровича; МГУ им. М.В. Ломоносова. — 10-е изд., стереотип. — М.: Издательство «Синергия», 2013. - 560 с.

Овчинников Г.П., Яковлева Е.Б. Макроэкономика. - СПб, 2012Бочкарева И. И. Бухгалтерский финансовый учет: учеб. пособие / И. И. Бочкарева ,Г.Г. Левина; ред. проф. Я.В. Соколов. - М.: Магистр, 2013.

Ковалев В.В. Курс финансового менеджмента: учебник. - 3-е изд., - М.: Проспект, 2013.

Финансы. Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. / Под ред. Проф. В.В.Ковалева. - М.: Проспект, 2010.

Ковалев В.В., Ковалев Вит. В. Корпоративные финансы и учет: понятия, алгоритмы, показатели: учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2015.

Бойко И.П. Лекции по курсу «Экономика предприятия и предпринимательства». Лекции 1-7. СПб, 2016.

Литература к разделу 2.2

Менеджмент: учебник для академического бакалавриата/ под ред. Ю.В.Кузнецова. – М.:Издательство Юрайт, 2015. – 448с.

Менеджмент. Практикум: учеб. пособие для академического бакалавриата /под ред. Ю.В.Кузнецова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 246с.

Котлер Ф., Келлер К.Л. Маркетинг менеджмент: 12-е изд.- СПб.: Питер, 2012.
Маркетинг: учебник и практикум для академического бакалавриата/ Т.А.Лукичёва, Н.Н.Молчанов и др.; под ред.. Лукичевой Т.А. и Молчанова Н.Н. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 370 с.
Латфуллин Г.Р., Громова О.П. Организационное поведение: учебник для вузов. 2-е изд. СПб.: Питер, 2010.

Литература к разделу 2.3

Управление персоналом организации/ Под ред. Кибанова А.Я. 4-е изд., доп. и перераб. - М.: 2010.
Экономика персонала: учебник для студентов вузов, обучающимся по экономическим специальностям. Экономический факультет МГУ им. Ломоносова.–М.: ИНФРА-М, 2010. – 895 с.
Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. /Пер. с англ. И. Малкова под ред. С.К. Мордовина – СПб: Питер, 2010.
Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров/под ред И.А.Максимцева, Н.А.Горелова.- М.: Издательство Юрайт, 2014. – 526 с.
В. Р. Веснин. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник / - М. : ПРОСПЕКТ, 2013. - 688 с.
Романова Ю.Д., Винтова Т.А., Коваль П.Е., Музычкин П.А. Информационные технологии в управлении персоналом. Учебник и практикум для прикладного бакалавриата. – М.: Юрайт, 2014 (Книга доступна в электронной библиотечной системе biblio-online.ru)

4.Организационно-методический раздел

4.1. Методика формирования контрольных заданий итогового междисциплинарного экзамена

Вариант письменного задания включает 15 закрытых вопросов и 7 открытых вопросов из перечня разделов 2.1-2.3. Закрытые вопросы могут быть различного типа: с вариантом выбора ответа, ранжированием утверждений, сопоставления и т.д. Открытый вопрос может быть в форме задачи или кейса. Примерный вариант письменного задания приведен в Приложении №2 к программе.

4.2. Организация проведения итогового междисциплинарного экзамена

Форма проведения экзамена – письменная, автоматизированная в системе Black Board.

Продолжительность экзамена – не более 3 астрономических часов. Экзамен не предусматривает перерывов.

За время проведения экзамена обучающийся должен: ответить на 15 закрытых вопросов, написать развернутые ответы на 7 открытых вопросов.

На экзамене запрещается использование любых технических средств и дополнительных источников информации.

Процедура проведения государственного экзамена проводится в соответствии с Правилами обучения в СПбГУ.

Сдача государственного экзамена осуществляется под аудио-и/или видеозапись.

Проверка письменных работ студентов осуществляется на закрытом заседании экзаменационной комиссии в течение одного рабочего дня.

4.3. Критерии и система оценки результатов итогового междисциплинарного экзамена

15 тестовых вопросов оцениваются по следующей схеме: правильный ответ – 2 балла, неправильный - 0 баллов. Максимальное количество баллов, которое может набрать обучающийся при ответе на закрытые вопросы, составляет 30 баллов.

Ответ на каждый открытый вопрос требует полного и точного ответа по существу вопроса.

Ответ на каждый вопрос оценивается 0, 3, 7 или 10 баллами.

10 баллов – полный и правильный ответ на поставленный вопрос, в котором отражены все существенные аспекты рассматриваемой проблемы (применительно к задаче или кейсу- полное и правильное решение);

7 баллов – в целом правильный, но не полный ответ, в котором упущены некоторые существенные детали, особенности, свойства, характеризующие рассматриваемый процесс или явления, взаимосвязи (применительно к задаче или кейсу – верный алгоритм решения, но содержащий ошибки в реализации);

3 балла – ответ, не полностью отвечающий на поставленный вопрос, содержащий правильные определения, но демонстрирующий недостаточное использование теоретических оснований для аргументации, включающий ошибки, не влияющие на итоговые выводы (применительно к задаче или кейсу – есть правильные фрагменты решения);

0 баллов - неверный ответ, существенные ошибки, меняющие итоговые выводы, отсутствие ответа.

Максимальное количество, которое может набрать обучающийся при ответе на открытые вопросы, составляет 70 баллов.

Итого, максимальное количество баллов, которые может набрать обучающийся на экзамене, составляет 100.

Итоговая оценка за экзамен выставляется по следующей шкале.

Традиционная шкала	Новая шкала		
Оценка	Оценка		Баллы
Отлично	A	Отлично	85 – 100
Хорошо	B	Очень хорошо	75 – 84
	C	Хорошо	65 – 74
Удовлетворительно	D	Удовлетворительно	55 – 64
	E	Посредственно	45 – 54
Неудовлетворительно	F	Неудовлетворительно	менее 45

4.4. Методические указания по подготовке к междисциплинарному экзамену

При предварительной подготовке к экзамену следует:

обратить внимание на использование современной научной российской и зарубежной литературы;

активно использовать релевантную информацию периодических изданий (российских и зарубежных) и Интернет-ресурсов;

При подготовке к ответам на вопросы экзаменационного задания:

осмыслить содержание вопроса, уточнить круг проблем, требующих раскрытия;

продумать структуру ответа на вопрос, способствующую его наиболее полному и логичному освещению;

обратить внимание на фактологическое обоснование ответа на поставленные вопросы;

определить и четко сформулировать (при наличии) дискуссионные проблемы в рамках изучаемого вопроса, определить основных участников дискуссий, особенности их теоретико-методологических подходов к интерпретации данного вопроса, характер аргументации.

Приложение №1 к программе междисциплинарного экзамена по направлению «Управление персоналом», утвержденной приказом проректора по учебно-методической работе от 16.11.2017 № 11340

Соотношение компетенций и тем междисциплинарного экзамена

компетенции / разделы	ОКБ	ПК
Раздел 2.1.	1,3,4,5,6,7,8	14,19,20
Раздел 2.2.	1,3,4,5,6,7,8	11,12,13,14,17
Раздел 2.3.	1,3,4,5,6,7,8	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,14, 15,16,18,21

Приложение №2 к программе междисциплинарного экзамена по направлению «Управление персоналом», утвержденной приказом проректора по учебно-методической работе от 16.11.17 № 11340

Примерный вариант письменного экзаменационного задания

1 раздел

1.Равновесие производителя наступает, когда:	разница между валовой выручкой и валовыми издержками минимальна;	☐
	разница между валовой выручкой и валовыми издержками равна нулю;	☐
	разница между валовой выручкой и валовыми издержками максимальна;	☐
	все ответы неверны.	☐
2.Общая черта рынков совершенной и монополистической конкуренции:	дифференциация продукта;	☐
	высокие барьеры на вход;	☐
	множество продавцов и покупателей;	☐
	необходимость рекламы.	☐
3. Если цены на ресурсы, включая труд, в экономике малоподвижны, безработица высока, а производственные мощности не используются полностью, то краткосрочная кривая совокупного предложения:	представляет собой вертикальную линию	☐
	представляет собой горизонтальную линию	☐
	имеет положительный наклон	☐
	имеет отрицательный наклон	☐
4. Какой из перечисленных налогов в РФ относится к федеральным?	налог на доходы физических лиц;	☐
	земельный налог;	☐
	налог на имущество организаций;	☐
	налог на имущество физических лиц	☐
5.Взнос, уплата которого – одно из условий совершения юридически значимых действий в интересах плательщика, это:	налог;	☐
	сбор;	☐
	пеня;	☐
	штраф.	☐
6. К стратегиям управления поведением дезорганизаторов относится:	делегирование полномочий	☐
	вознаграждение за успех	☐
	привлечение к обсуждению новых идей	☐
	использование санкций (вознаграждение или наказание) по результатам	☐
7. Характерной чертой роли «Практик, организатор» в модели Белбина выступает:	самообладание	☐
	любознательность	☐
	осторожность	☐
	консервативность	☐
8. Функциональному типу информационной культуры свойственно:	менеджеры используют информацию, чтобы влиять на людей	☐
	менеджеры и сотрудники используют информацию, чтобы лучше понимать будущее	☐

	менеджеры и сотрудники доверяют друг другу и обмениваются информацией	☐
	менеджеры и сотрудники используют информацию, чтобы обеспечить преодолевать кризисы и обеспечивать конкурентоспособность	☐
9. Использование матричной структуры управления не целесообразно при …	многочисленных и разнообразных требованиях внешней среды	☐
	массовом производстве стандартной продукции	☐
	широкой потребности в информации	☐
	большом ассортименте продукции	☐
10. Стиль руководства «Объяснять» характеризуется следующим чертами:	руководитель дает подробные инструкции подчиненному	☐
	руководитель объясняет сотруднику, почему надо действовать так, а не иначе	☐
	руководитель подбадривает и одобряет сотрудников, демонстрирующих определенные способности	☐
	руководитель поддерживает инициативу сотрудника	☐
11. Что относится к характерным чертам концепции УЧР?	функциональный подход	☐
	программы развития работников	☐
	разработка правил и процедур	☐
	нивелирование конфликтов	☐
12. Какой метод сбора информации для анализа рабочих мест не подходит для работников, занятых преимущественно умственным трудом?	наблюдение	☐
	анкетирование	☐
	интервьюирование	☐
	ведение дневников	☐
13. Использование какого метода отбора персонала жестко регламентировано законодательством?	анализ резюме	☐
	интервьюирование	☐
	тестирование	☐
	медицинский осмотр	☐
14. Какая форма обучения относятся к обучению вне рабочего места?	ученичество	☐
	наставничество	☐
	корпоративные университеты	☐
	делегирование полномочий	☐
15.Показатель степени удовлетворенности работников организации	Объем продаж	☐
	Уровень текучести	☐
	Количество программ обучения	☐
	Рентабельность предприятия	☐

2 раздел

1. Назовите неценовые детерминанты спроса и объясните, как их изменение воздействует на кривую спроса

2. Структура бухгалтерского баланса, группировка статей баланса и их содержание.

3. Сформулируйте три позитивных и три негативных индикатора компетенции «Клиентоориентированность». Клиентоориентированность трактуется как выявление и удовлетворение потребностей клиента.

4. Задача

Организация «Y» провела опрос сотрудников с целью выявления причин высокой текучести кадров. В результате анализа ответов администрация пришла к выводу о необходимости проведения обучения сотрудников. Текучесть стала снижаться.

Некоторые показатели сложившейся статистики, характеризующей движение кадров за 2015 и 2016 год, и калькуляция затрат на обучение приведены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1. Некоторые показатели статистики движения персонала за 2015 и 2016 годы.

	Показатель	Ед. изм.	Количество	
			2015	2016
1	Численность выбывших по собственному желанию	Чел	45	40
2	Численность выбывших по объективным причинам	Чел	10	8
3	Численность уволенных по распоряжению администрации (как не соответствующие требованиям организации)	Чел	5	2
4	Среднесписочная численность	Чел	500	506

Таблица 2. Калькуляция затрат на обучение персонала по годам

	2016
Затраты на обучение по элементам	Сумма, рублей
Организационные расходы	14400
Учебные пособия	2760
Затраты на организацию и проведение лекций	60562
Расходы на аренду помещения для проведения лекций	17680
Затраты на проведение экзамена	13875
Всего затрат:	109277

Какова эффективность проведенного обучения, если посчитано, что сокращение текучести на 1% приводит к экономии средств организации на 25000 руб.

5. Кейс

После окончания вуза Игорь пришел работать на стройку. Его назначили бригадиром, в его подчинении - строительно-монтажная бригада из четырех человек.

Трое из них среднего возраста, дисциплинированные, никогда не опаздывают. Олег и Николай – ровесники, им по 42 года. Степан постарше, ему уже 51 год. Олег и Николай – работники исполнительные, но безынициативные, работают с ленцой, часто перекуривают, из-за чего возникают проблемы с выполнением плана. Как следствие, приходится «штурмовать», и качество работы страдает.

Степан тоже не проявляет инициативы, но при этом любит обсуждать работу начальства, критиковать действия руководителей, и не только в кругу сотоварищей, но и в присутствии Игоря. У самого же качество работы оставляет желать лучшего.

Четвертый участник, Сергей, моложе, ему 28 лет. У него высшее образование, и он лучше всех разбирается в технике, любое задание выполняет быстро и грамотно. Не раз находил интересные решения, а главное, все делает надежно и качественно. Словом, работает с душой, работу любит, проявляет инициативу, когда нужно решить сложный вопрос. Но при этом он какой-то неуравновешенный. Пару раз явился с большим опозданием, а однажды и вовсе прогулял целый день. Но в целом – при всех нарушениях – польза от его участия в работе заметно превышает вклад каждого из трех других.

Перед Игорем стоит задача – разработать систему вознаграждения членов бригады таким образом, чтобы она стимулировала высокое качество труда и была справедливой.

Задание:

1. *К каким типам по критерию участия в жизни коллектива относятся члены строительно-монтажной бригады, которой руководит Игорь?*
2. *Какие стратегии нужно использовать Игорю для управления поведением подчиненных?*
3. *Какой должна быть система вознаграждения в бригаде, чтобы работники воспринимали ее как справедливую?*

6. Кейс

Для выполнения важного для организации проекта была создана команда в составе трех человек. Команде предстояло сделать большой объем работы в короткий срок. Чтобы выполнить задание, каждому нужно было совмещать несколько функций и брать на себя ответственность за решение конкретной задачи. Однако один из членов команды постоянно вносил сумятицу: то ему казалось, что не так распределены роли, то он высказывал мнении, что надо по-другому решать поставленные задачи. В результате много времени уходило на обсуждение того, кто и что должен делать, и как. А дело почти не двигалось с места.

Задание:

Объясните, чем вызвана такая ситуация и как ее можно исправить.

7. Кейс

Павел Иванович проработал в должности маркетолога в компании N уже более 10 лет. Руководство ценит этого работника, а сам Павел Иванович предан данной организации. Но с недавних пор руководство начало замечать, что этот работник постепенно перестал проявлять должный интерес к работе, его потенциал начал исчерпываться, креативность начала падать. Отдел может потерять ценного сотрудника.

Задание:

1. Какие факторы могли повлиять на снижение мотивации этого сотрудника?

2. Какие действия (мероприятия) может предпринять (осуществить) руководство, чтобы вдохновить этого сотрудника и вывести его из состояния «творческого кризиса»?

Приложение №3 к приказу проректора
по учебно-методической работе от 16.11.2017 № 1134/01

Критерии и система оценивания выпускной квалификационной работы по основной образовательной программе «Управление персоналом» по направлению «Управление персоналом» по уровню бакалавриат

Критерии оценивания

№	Наименование критерия	Коды компетенций, проверяемых с помощью критерия
1	Соответствие тематики, результатов и оформления исследования требованиям образовательного стандарта СПбГУ, профессиональных стандартов и образовательной программы в части овладения установленными компетенциями	ОКБ-3, ПК-1 - ПК-21
2	Обоснованность структуры, логики исследования и полученных результатов	ОКБ-1, ОКБ-3,ОКБ-4,ОКБ-5, ОКБ-6,ОКБ-3, ПК-15, ПК-19
3	Наличие вклада автора в результаты исследования	ОКБ-1, ОКБ-3, ПК-1, ПК-5, ПК-7, ПК-10, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-15, ПК-17, ПК-21
4	Новизна и практическая значимость исследования	ОКБ-1, ОКБ-3, ПК-1, ПК-2, ПК—3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-15,ПК-17, ПК-21
5	Корректность использования методов исследования и анализа экономической информации	ОКБ-6,ОКБ-7, ПК-18, ПК-19, ПК-20
6	Актуальность используемых информационных источников	ОКБ-1, ОКБ-5, ОКБ-6, ОКБ-7,ОКБ-8 , ПК-15, ПК-16, ПК-18, ПК-19, ПК-20, ПК-21
7	Оценка защиты ВКР, полнота и обоснованность ответов на заданные вопросы	ОКБ-1, ОКБ-3, ОКБ-4,ОКБ-6, ОКБ-7, ПК-1 –ПК-21

Система оценивания:

Члены ГЭК выставляют оценку на основе представленных критериев в совокупности по 6 уровням:

A - не менее 5 критериев соблюдены полностью, остальные соблюдены частично;
B - не менее 4 критериев соблюдены полностью, остальные соблюдены частично;
C - не менее 3 критериев соблюдены полностью, остальные соблюдены частично;
D - не менее 2 критериев соблюдены полностью, остальные соблюдены частично;
E - частичное соблюдение всех критериев;
F - не соблюден ни один из критериев.

ГЭК выставляет единую оценку, согласованную всеми членами комиссии.

Для перевода выше приведенной шкалы в шкалу оценивания в соответствии с Правилами обучения по основным образовательным программам высшего и среднего профессионального образования в Санкт-Петербургском государственном университете используется следующая Таблица соответствия:

Таблица соответствия 4-и уровневой и 6-ти уровневой системы оценивания

Отлично	Отлично	(A)
Хорошо	Очень хорошо	(B)
	Хорошо	(C)
Удовлетворительно	Удовлетворительно	(D)
	Посредственно	(E)
Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	(F)