

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ИНСТИТУТ ЗАКОНОВЕДЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ВПА**

**УТВЕРЖДЕНО**

Решением Ученого совета ИЗУ ВПА  
(протокол №4 от 3 марта 2017 г.)

Председатель Ученого совета  
И.Б.Богородицкий



**ПРОГРАММА ИТОГОВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА  
для студентов, обучающихся по направлению 38.03.03  
«Управление персоналом»**

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Тула – 2017

Программа итогового государственного экзамена подготовлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению «Управление персоналом».

Настоящая рабочая учебная программа обсуждена и одобрена:

- на заседании кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики 2 марта 2017 г. Протокол заседания кафедры № 7/1.
  
- на заседании Учебно-методического совета Института 3 марта 2017 г. Протокол № 13.
  
- на заседании Ученого совета Института 9 марта 2017 г. Протокол № 4.

## **1. Цели и задачи**

Итоговый государственный экзамен является составной частью итоговой аттестации выпускников, завершающих обучение по основной профессиональной образовательной программе подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

К итоговому государственному экзамену допускаются лица, завершившие полный курс обучения по основной профессиональной образовательной программе и успешно прошедшие все предшествующие промежуточные испытания, предусмотренные учебным планом.

Программа итогового государственного экзамена по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» учитывает требования к содержанию отдельных дисциплин, предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом в части формирования компетенций и необходимые для получения квалификации – бакалавр.

Итоговый государственный экзамен по направлению 38.03.03 – Управление персонала включает тематику следующих дисциплин: экономическая теория, трудовое право, теория организации, организационное поведение, управление персоналом организации, экономика и социология труда, психофизиология профессиональной деятельности, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, аудит персонала.

Итоговый государственный экзамен по направлению 38.03.03 – Управление персоналом формирует следующие компетенции:

ОК 1-ОК 9

ОПК 1-ОПК 10

ПК 1-ПК 38

Цель проведения итогового государственного экзамена является оценка сформированности знаний о механизме управления персоналом организации в условиях рыночной экономики; компетенций по осознанию социально-экономической значимости будущей профессии; умений самостоятельно формировать и совершенствовать систему управления персоналом.

Основными задачами являются:

1. Оценка сформированности теоретических и методологических знаний в области управления персоналом организации, закономерностей функционирования персонала в организации.

2. Оценка умений и навыков проведения всестороннего анализа взаимодействия субъектов организации.

3. Оценка сформированности умений и навыков взаимодействия и управления человеческими ресурсами.

## **2. Место в структуре ООП**

Итоговый государственный экзамен относится к последнего блоку цикла профессиональных дисциплин.

Требования к уровню подготовки студента — сформированность

системных знаний по дисциплинам профессионального блока, владение умениями применять полученные знания в практической (учебной) деятельности. По итогам изучения вышеназванных дисциплин у студентов должны быть на начальном этапе частично сформированы профессиональные компетенции.

### **3. Требования к уровню подготовки выпускника по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»**

Область профессиональной деятельности бакалавров включает разработку философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала; социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала; трудовые отношения; управление этическими нормами поведения, управление организационной деятельностью, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

Объектами профессиональной деятельности бакалавров являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Бакалавр по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом готовится к следующим видам профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая и экономическая;
- информационно-аналитическая;
- социально-психологическая;
- проектная.

Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится бакалавр, определяются высшим учебным заведением совместно с обучающимися, научно-педагогическими работниками высшего учебного заведения и объединениями работодателей.

Бакалавр по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая и экономическая деятельность: разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом; планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;

организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию; участие в разработке стратегии профессионального развития персонала; организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;

организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;

мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда; участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;

участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;

организация работ с высвобождающимся персоналом;

применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;

экономический анализ показателей по труду, в том числе затрат на персонал; оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом; информационно-аналитическая деятельность: анализ рынка труда;

прогнозирование и определение потребности в персонале; анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника; изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;

анализ социальных процессов и отношений в организации; анализ системы и процессов управления персоналом организации; использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;

социально-психологическая деятельность: осуществление социальной работы с персоналом;

участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);

управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами; предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

проектная деятельность: применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях);

участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

## **Требования к итоговой аттестации выпускника по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»**

Итоговая аттестация выпускника по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» включает выпускную квалификационную работу и итоговый государственный экзамен, позволяющий выявить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач.

Итоговая аттестация осуществляется итоговыми аттестационными комиссиями, организуемыми в высшем учебном заведении.

Содержание итогового государственного экзамена устанавливает вуз. В его состав в обязательном порядке должны включаться основные вопросы по учебным дисциплинам: экономическая теория, трудовое право, теория организации, организационное поведение, управление персоналом организации, экономика и социология труда, психофизиология профессиональной деятельности, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, аудит персонала

К итоговому государственному экзамену по направлению и защите ВКР допускаются приказом ректора лица, завершившие полный курс обучения по образовательной программе направления 38.03.03 «Управление персоналом» и успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

Итоговый экзамен по направлению проводится по билетам (ежегодно разрабатывается комплект экзаменационных билетов), составленным в полном соответствии с учебными программами по специальным дисциплинам.

При проведении итогового государственного экзамена каждый студент вытягивает один билет, содержащий три контрольных вопроса. Продолжительность подготовки к ответу на вопросы билета - один академический час (45 минут).

Студенты должны быть обеспечены программами экзаменов, им создаются необходимые для подготовки условия, для желающих должны проводиться консультации.

Результаты сдачи итогового государственного экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При определении знаний, выявленных при сдаче итогового государственного экзамена, принимается во внимание уровень теоретической, научной и практической подготовки студентов.

Результаты сдачи итогового государственного экзамена объявляются в тот же день после оформления протоколов заседания Итоговой экзаменационной комиссии.

### ***Критерии оценки результатов ответов на итоговом государственном экзамене***

Оценка «отлично» - выставляется за полный безошибочный ответ, при условии правильного ответа на вопрос членов экзаменационной комиссии. Студент должен правильно определять понятия и категории, выявлять

основные тенденции и противоречия, свободно ориентироваться в теоретическом и практическом материале.

Оценка «хорошо» - выставляется за правильные и достаточно полные ответы, не содержащие ошибок и упущений. Оценка может быть снижена в случае затруднений студента при ответе на вопросы членов экзаменационной комиссии. При выполнении практической работы и решении профессиональных задач допущены отдельные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» - выставляется при недостаточно полном объеме, при наличии ошибок и некоторых пробелов в знаниях студента. В практической работе содержатся серьезные ошибки, профессиональные задачи решены не до конца.

Оценка «неудовлетворительно» - выставляется в случае отсутствия необходимых теоретических знаний по дисциплинам, не выполнена практическая работа и не решены профессиональные задачи.

Итоговый государственный экзамен осуществляется в форме устного опроса по экзаменационному билету, включающему 2 вопроса из вышеуказанных дисциплин и практическое задание.

#### **4. Структура и содержание итогового государственного экзамена**

##### **4.1. Содержание итогового государственного экзамена**

###### **Экономическая теория**

1. Спрос и предложение товаров. Законы спроса и предложения. Эластичность спроса и предложения.
2. Рыночные структуры и их характеристика.
3. Рынки факторов производства и их характеристика.
4. Основные макроэкономические показатели.
5. Денежно-кредитная политика государства.
6. Налогово-бюджетная политика государства.
7. Занятость и безработица: сущность, классификация, методы измерения.
8. Инфляция и антиинфляционная политика государства.

###### **Трудовое право**

1. Метод и система трудового права. Источники трудового права. Субъекты трудового права.
2. Понятие и структура трудового правоотношения.
3. Трудовой договор: понятие, признаки. Виды трудовых договоров.
4. Методы правового регулирования заработной платы. Тарифные системы оплаты труда.
5. Дисциплина труда; правила внутреннего трудового распорядка.
6. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.
7. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
8. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

## **Теория организаций**

1. Система управления организацией. Классификация структур управления организацией.
2. Активный и пассивный контроллинг. Организационный аудит.
3. Система законов и принципов организации.
4. Организационное проектирование. Методы и этапы организационного проектирования.

## **Организационное поведение**

1. Понятие группы, ее особенности, структура, виды. Формирование группового поведения в организации.
2. Организационный конфликт. Управление конфликтом в организации.
3. Общая модель организационных коммуникаций. Понятие коммуникативных сетей, основные виды.
4. Методы и формы организационных изменений. Управление организационными изменениями.

## **Управление персоналом организации**

1. Принципы и методы управления персоналом.
2. Цели, функции, организационная структура системы управления персоналом.
3. Кадровая политика и стратегия управления персоналом.
4. Кадровое планирование: оперативный план работы с персоналом, планирование потребности в персонале, планирование производительности труда и показателей по труду.
5. Технология управления персоналом и его развитием: найм, отбор, прием, деловая оценка персонала; профориентация и трудовая адаптация; управление деловой карьерой, работа с кадровым резервом.
6. Обучение и аттестация персонала: понятие, особенности.
7. Оценка результатов труда персонала, оценка затрат на персонал.
8. Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

## **Экономика и социология труда**

1. Анализ и планирование трудовых показателей.
2. Анализ использования рабочего времени.
3. Анализ производительности и качества труда.
4. Классификация затрат рабочего времени производственного и управленческого персонала.
5. Методы исследования затрат рабочего времени.
6. Методы нормирования труда.
7. Сущность и виды регламентации труда.
8. Социологические исследования трудовой деятельности.



### **Психофизиология профессиональной деятельности**

1. Психологическая структура профессиональной деятельности.
2. Кризисы профессионального становления.
3. Психофизиологические функциональные состояния. Компоненты работоспособности.
4. Профессиональная готовность и профессиональная пригодность.

### **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
2. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
3. Материальное стимулирование труда как одно из основных направлений мотивации.
4. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и системы организации заработной платы.
5. Теории мотивации. Иерархия потребностей (А. Маслоу). Теория факторов мотивации Ф. Герцберга. Современные теории мотивации. Теория потребностей К. Алдерфера.
6. Справедливость оплаты как фактор мотивации.
7. Проектирование работ с учетом обогащения их содержания и расширения сферы деятельности работников.
8. Особенности использования теорий мотивации на российских предприятиях.

### **Аудит персонала**

1. Предмет и сущность аудита персонала.
2. Влияние результатов аудита на эффективность работы персонала организации.
3. Характеристики аудита как направления управленческого консультирования.
4. Место аудита персонала в управлении человеческими ресурсами организации.
5. Условия эффективности аудита персонала для организации.
6. Направления аудита персонала: организационно-технологическое, социально-психологическое, экономическое.
7. Характеристики и специфика аудита персонала. Внутренний и внешний аудит. Периодичность аудита. Объем аудита. Аудиторская команда.
8. Методы аудита персонала.

### **Практическое задание**

Содержание практического задания включает кейс-задачи, предполагающие самостоятельное конструирование решения, для проверки категорий «знать», «уметь», «владеть» по дисциплинам «Организационное поведение» и «Теория организации». Кейс-задача – это конкретная практическая ситуация, пример, взятый из реального окружения, описанное событие как единый информационный комплекс.

### **Пример кейс-задачи.**

Сотрудник отдела продаж уже месяц не может освоить систему CRM. Система сложна и он требует проведение специализированного тренинга в компании производителе. Другие сотрудники также ознакомились с предложением по тренингу и с ценами на его проведение. Руководство рассматривает возможность заказа тренинга на всю команду сотрудников. Сотрудники замечают, что проведение тренинга для всей команды одновременно приведёт к остановке работ по отделу. Сотрудники предлагают провести тренинг для двух групп, что значительно удорожит его. Пока руководство думает о целесообразности, сотрудники продолжают работать с обычными записными книжками в мобильных телефонах.

Задачи:

1. Назовите причины такого поведения сотрудника/-ов, охарактеризуйте работу коллектива.
2. Дайте оценку действиям руководства компании.
3. Предложите вариант развития ситуации.  
(15-20 мин, письменно).

### **Типовой анализ кейс-задачи**

Все системы CRM довольно просты и не требуют особых навыков, чтобы с ними разобраться. Из этого следует, что сотрудник или настолько загружен, что не успевает разобраться или что он просто не хочет разбираться. Если проанализировать загрузку сотрудника, то видно, что она не велика. Об этом свидетельствуют:

1. Просьба провести специальный тренинг (это время).
2. Сотрудники по условию предлагают пройти тренинг группами, для того, чтобы бизнес-процесс не разрывался (значит даже часть сотрудников может выполнять работу всего подразделения).

Остаётся один вариант: сотрудник не заинтересован в освоении программы. Явной причиной этого является то, что сотрудник при ведении CRM системы не привязывается к конкретным клиентам. Здесь существуют два варианта:

1. Сотрудник явно неправильно оценивается компанией и поэтому стремится создать важность вокруг себя, привязав себя к конкретным клиентам.
2. Сотрудник не планирует оставаться в компании и заведомо готовит себе базу клиентов, с которой он уйдёт

Оценка сотрудника со стороны компании выражается как в денежных выплатах, так и просто в статусе. Статус сотрудника с большой клиентской базой выше, не смотря на то, что сотрудник, передающий клиентов другим сотрудникам и отделам, работает правильнее и постоянно развивается, не останавливаясь на достигнутых единичных клиентах (лояльность к организации).

Ввиду того, что сотрудник не хочет установки и нормальной работы CRM системы, он пытается усложнить процесс обучения. Он предлагает удорожить процесс обучения, сделав его невыгодным – провести тренинг. Другие

сотрудники ознакомились с условиями тренинга и наверняка выражают желание пройти тренинг. Об этом свидетельствует желание руководства провести тренинг для всей команды сотрудников. Когда руководство, не смотря на удорожание процесса, склоняется к тренингу («раздумывает»), сотрудники предлагают провести два тренинга. Это значительно повысит цену процесса. Учитывая то, что сотрудники ознакомились с ценами, то можно предположить, что удорожание было заведомо запланировано сотрудниками. Тренинги могут проводиться по договорённости с компанией, т.е. теоретически могут проводиться и на выходных, но сотрудники «видят» в тренинге разрыв бизнес-процесса и представляют его компании как потерю денежных средств. Проведение двух тренингов является также потерей денежных средств. Практически руководству компании предлагают два варианта, предлагающих потерю времени и денег. За двумя явными предложениями с потерей денег есть неявное предложение – не проводить тренинг, что вообще не приводит к потере денежных средств (по крайней мере, явной). Этот вариант не «озвучен» сотрудниками, он просто показан фактически – «сотрудники работают дальше с записными книжками».

На лицо неправильный подход руководства фирмы к отделу продаж. Вероятна высокая текучесть кадров, так как каждый сотрудник стремится вести свои записи в мобильном телефоне, который всегда при сотруднике.

Установка CRM системы может быть данью моде, но поскольку CRM системы дороги, то более вероятен вариант: компания теряет контроль над клиентами и получает дополнительный диктат от сотрудников отдела продаж. Простое проведение тренинга приведёт к большим финансовым потерям при минимальном результате. После тренинга, скорее всего, возникнут нарекания сотрудников о плохом качестве программы, неудобстве и низкой скорости работы с программой. Если руководство компании не прекратит использование программы, то сотрудники просто разбегутся из компании, оставив в системе CRM лишь данные о малозначащих клиентах.

Компания должна изменить подход к отделу продаж и пересмотреть систему мотивации, в особенности касательно привлечения новых клиентов.

#### **4.2 Самостоятельная работа студентов**

Развитие навыков самообучения с высокой степенью автономии и способности к самообучению является неотъемлемой частью профессиональной компетенции студентов-бакалавров.

Главным в организации самостоятельной работы студентов является оптимизация отдельных её видов и создание условий высокой активности, самостоятельности и ответственности студентов в ходе всех видов учебной деятельности.

#### **Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы студентов**

1. Литература для подготовки.

2. Тесты для внеаудиторного решения.
3. Задания для подготовки к выполнению кейс-стади.

### **4.3 Образовательные технологии**

В рамках подготовки к итоговому государственному экзамену предусмотрено использование следующих образовательных технологий, гарантирующих точность образовательных результатов и детальный уровень управления действиями и операциями учебной деятельности:

- **Личностно-ориентированные технологии** ставят в центр образовательной системы личность студента, обеспечение комфортных, бесконфликтных условий ее развития и реализации ее природного потенциала (дифференцированные и разноуровневые задания);
- **Информационно-развивающий метод** на основе передачи информации студентам в готовом виде (объяснение, прослушивание аудиозаписей и др.) и самостоятельного «добывания» знаний студентами (самостоятельная работа с теоретическим материалом, с обучающей программой, с информационными базами данных (со средой Интернет) — использование информационных технологий);
- **Репродуктивный метод**: выполнение практических упражнений по образцу;
- **Кейс-метод** (интерактивный): формулируется конкретная ситуация (проблема), которую студенты анализируют и вырабатывают соответствующие рекомендации по ее решению. Роль преподавателя состоит в направлении решения проблемы, в побуждении студентов отказаться от поверхностного мышления, в вовлечении всех студентов группы в процесс анализа кейса. У студентов актуализируется определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы, вырабатываются навыки в области межличностной коммуникации, групповой работы и лидерства.
- **Интегральные технологии** учат находить решение конкретной задачи в конкретные сроки (моделирование ситуаций, профессионально-ориентированные задания, проблемный метод, работа в парах и мини-группах);
- **Проектные технологии** направлены на развитие познавательных навыков учащихся, умений самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве, на развитие критического и творческого мышления. Преподавателю в рамках проекта отводится роль разработчика, координатора, эксперта и консультанта (индивидуальные, групповые, телекоммуникационные проекты, презентации, выступления на конференциях);

## **5. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости**

### **5.1. Виды и формы контроля**

При оценке уровня образовательных достижений студентов (знаний,

умений, навыков и личностных качеств — компетенций):

- способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- способность логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь и др.

Итоговый государственный экзамен осуществляется в форме устного опроса по экзаменационному билету, включающему 2 вопроса из вышеуказанных дисциплин и практическое задание.

К экзамену допускаются студенты, полностью выполнившие учебный план.

Образец кейс-стади, экзаменационные билеты и иные материалы, позволяющие осуществлять все виды контроля успеваемости студентов представлены в Приложении 2 в виде Фонда оценочных средств.

## **5.2 Перечень вопросов для подготовки к итоговому государственному экзамену**

### **Экономическая теория**

1. Спрос и предложение товаров. Законы спроса и предложения. Эластичность спроса и предложения.
2. Рыночные структуры и их характеристика.
3. Рынки факторов производства и их характеристика.
4. Основные макроэкономические показатели.
5. Денежно-кредитная политика государства.
6. Налогово-бюджетная политика государства.
7. Занятость и безработица: сущность, классификация, методы измерения.
8. Инфляция и антиинфляционная политика государства.

### **Трудовое право**

9. Метод и система трудового права. Источники трудового права. Субъекты трудового права.
10. Понятие и структура трудового правоотношения.
11. Трудовой договор: понятие, признаки. Виды трудовых договоров.
12. Методы правового регулирования заработной платы. Тарифные системы оплаты труда.
13. Дисциплина труда; правила внутреннего трудового распорядка.
14. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.
15. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
16. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

### **Теория организаций**

17. Система управления организацией. Классификация структур управления организацией.
18. Активный и пассивный контроллинг. Организационный аудит.

19. Система законов и принципов организации.
20. Организационное проектирование. Методы и этапы организационного проектирования.

### **Организационное поведение**

21. Понятие группы, ее особенности, структура, виды. Формирование группового поведения в организации.
22. Организационный конфликт. Управление конфликтом в организации.
23. Общая модель организационных коммуникаций. Понятие коммуникативных сетей, основные виды.
24. Методы и формы организационных изменений. Управление организационными изменениями.

### **Управление персоналом организации**

25. Принципы и методы управления персоналом.
26. Цели, функции, организационная структура системы управления персоналом.
27. Кадровая политика и стратегия управления персоналом.
28. Кадровое планирование: оперативный план работы с персоналом, планирование потребности в персонале, планирование производительности труда и показателей по труду.
29. Технология управления персоналом и его развитием: найм, отбор, прием, деловая оценка персонала; профориентация и трудовая адаптация; управление деловой карьерой, работа с кадровым резервом.
30. Обучение и аттестация персонала: понятие, особенности.
31. Оценка результатов труда персонала, оценка затрат на персонал.
32. Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

### **Экономика и социология труда**

33. Анализ и планирование трудовых показателей.
34. Анализ использования рабочего времени.
35. Анализ производительности и качества труда.
36. Классификация затрат рабочего времени производственного и управленческого персонала.
37. Методы исследования затрат рабочего времени.
38. Методы нормирования труда.
39. Сущность и виды регламентации труда.
40. Социологические исследования трудовой деятельности.

### **Психофизиология профессиональной деятельности**

41. Психологическая структура профессиональной деятельности.
42. Кризисы профессионального становления.
43. Психофизиологические функциональные состояния. Компоненты работоспособности.

44. Профессиональная готовность и профессиональная пригодность.

### **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

45. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
46. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
47. Материальное стимулирование труда как одно из основных направлений мотивации.
48. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и системы организации заработной платы.
49. Теории мотивации. Иерархия потребностей (А. Маслоу). Теория факторов мотивации Ф. Герцберга. Современные теории мотивации. Теория потребностей К. Алдерфера.
50. Справедливость оплаты как фактор мотивации.
51. Проектирование работ с учетом обогащения их содержания и расширения сферы деятельности работников.
52. Особенности использования теорий мотивации на российских предприятиях.

### **Аудит персонала**

53. Предмет и сущность аудита персонала.
54. Влияние результатов аудита на эффективность работы персонала организации.
55. Характеристики аудита как направления управленческого консультирования.
56. Место аудита персонала в управлении человеческими ресурсами организации.
57. Условия эффективности аудита персонала для организации.
58. Направления аудита персонала: организационно-технологическое, социально-психологическое, экономическое.
59. Характеристики и специфика аудита персонала. Внутренний и внешний аудит. Периодичность аудита. Объем аудита. Аудиторская команда.
60. Методы аудита персонала.

## **6. Материально-техническое обеспечение итогового государственного экзамена**

Проведение итогового государственного экзамена предполагает использование академической аудитории и необходимых технических средств для обеспечения доступной среды для выпускников с ограниченными возможностями здоровья.

## **7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **7.1 Основная литература:**

1. Балашов А.П. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие/ А.П. Балашов/ НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 304 с. – (Вузовский учебник)

2. Басовский, Л.Е. Макроэкономика. Учебник [Текст] / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. – М.: ИНФРА-М, 2014.- 202с.
3. Бурганов, Р.А. Экономическая теория. Учебник [Текст] / Р.А. Бурганов. – М.: ИНФРА-М, 2014.- 416с.
4. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала. Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2013.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Изд-во «НОРМА», 2014. -462с.
6. Никулина, И.Н. Микроэкономика: Учебник [Текст] / И.Н. Никулина. – М: Инфра-М, 2015. – 553с.
7. Рыбников О.Н. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник.- Академия, 2014. – 336 с.- (2-е изд. испр. и доп.)
8. Экономическая теория : учебник / ред.: И.П. Николаева .— 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015 .— ISBN 978-5-238-01449-4  
<http://rucont.ru/efd/352816>

## 7.2. Дополнительная литература:

### *Экономическая теория*

1. Басовский, Л.Е. Макроэкономика. Учебник [Текст] / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. – М.: ИНФРА-М, 2014.- 202с.
2. Богатырев, В.Д. Экономическая теория для бакалавров менеджмента : [учеб.-метод. комплекс дисциплины] / А.Ю. Ситникова, В.Д. Богатырев .— Самара : Издательство СГАУ, 2008 .— ISBN 978-5-7883-0711-4  
<http://rucont.ru/efd/176197>
3. Бурганов, Р.А. Экономическая теория. Учебник [Текст] / Р.А. Бурганов. – М.: ИНФРА-М, 2014.- 416с.
4. Ефимова, Е. Г. Экономическая теория в схемах, таблицах, графиках и формулах : учеб. пособие / Е. Г. Ефимова .— 6-е изд., стер. — М. : ФЛИНТА, 2012 .— (Библиотека экономиста) .— ISBN 978-5-89349-198-2  
<http://rucont.ru/efd/246273>
5. Зуева, А.С. Экономическая теория : учебное пособие / А.С. Зуева .— М. : МГИ им. Е.Р. Дашковой, 2015 .— ISBN 978-5-89903-186-1  
<http://rucont.ru/efd/342255>
6. ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ ПО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ: Методические указания для студентов, обучающихся по экономическим специальностям / Л.Е. Басовский, С.А. Гришина .— Тула : Издательство ТГПУ им.Л.Н.Толстого, 2011  
<http://rucont.ru/efd/49135>
7. Ламзин, Ю.И. Экономическая теория. Краткий курс : Учебное пособие для бакалавров направления подготовки 38.03.01 Экономика : Учебное пособие / Ю.И. Ламзин, Ю.И. Ламзин .— : МГИИТ, 2016  
<http://rucont.ru/efd/366968>
8. Никулина, И.Н. Микроэкономика: Учебник [Текст] / И.Н. Никулина. – М: Инфра-М, 2015. – 553с.



9. Уланова, О.И. Экономическая теория : учеб. пособие / О.И. Уланова .— Пенза: РИО ПГСХА, 2015  
<http://rucont.ru/efd/300540>
10. Фадеева, Ю.В. Экономическая теория. В вопросах и ответах. [Текст]: Учебное пособие / Фадеева, Ю.В. – Тула: Папирус, 2012. - 44с.

*Экономика и социология труда*

1. Байчерова А.Р. Экономика труда : курс лекций для студентов очной и заочной форм обучения направления подготовки 080200.62 «Менеджмент» / Ставропольский гос. аграрный ун-т, А.Р. Байчерова .— Ставрополь : АГРУС, 2013. — 177 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/314323>
2. Зеленцова Л.С. Экономика и социология труда : метод. указания к выполнению курсовой работы / Л.С. Зеленцова. — Оренбург : ГОУ ОГУ, 2008. – 31 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/190371>
3. Козел И.В. Экономика труда. В 2 ч. Ч. 1 : курс лекций для студентов очной и заочной форм обучения направления подготовки 080100.62 «Экономика» / А.Р. Байчерова, Ставропольский гос. аграрный ун-т, И.В. Козел. — Ставрополь : АГРУС, 2013. – 136 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/314465>
4. Козел И.В. Экономика труда. В 2 ч. Ч. 2 : курс лекций для студентов очной и заочной форм обучения направления 080100.62 «Экономика» / А.Р. Байчерова, Ставропольский гос. аграрный ун-т, И.В. Козел .— Ставрополь : АГРУС, 2013 . – 129 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/314464>
5. Мазин А.Л. Экономика труда : учеб. пособие / А.Л. Мазин .— 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015 .—575 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/352891>
6. Складневская В.А. Экономика труда : учебник / В.А. Складневская .— М. : ИТК "Дашков и К", 2014 .— 304 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/287154>
7. Тощенко Ж.Т. Социология труда : учебник / Ж.Т. Тощенко .— М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015 .— 424 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/352595>
8. Экономика и социология труда. Рабочая тетрадь / Е.А. Чурикова.— Институт законовещения и управления Всероссийской полицейской ассоциации, 2015. – 74 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/326029>
9. Экономика труда. Практикум: учебное пособие : Учебное пособие / Н.И. Прока, Т.М. Кузнецова. — Орёл : Изд-во ФГБОУ ВО Орловский ГАУ, 2015. – 84 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/344988>
10. Яковенко Е.Г. Экономика труда : учеб. пособие / Н.Е. Христоробова, В.Д. Мостова, Е.Г. Яковенко .— М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015 .— 320 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/352892>.

### Теория организации

1. Баранников, А. Ф. Теория организации: учебное пособие / А. Ф. Баранников. – Москва : ЮНИТИ, 2004. – 700 с.
2. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – Москва : Экономистъ, 2005. – 669 с.
3. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Донелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы: пер.с англ. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
4. Дафт, Р. Л. Теория организации: учебник / Р. Л. Дафт. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 736 с.
5. Колокнева, М. В. Теория организации в вопросах и ответах: учебное пособие / М. В. Колокнева. – Москва : Проспект, 2006. – 277 с.
6. Коренченко, Р. А. Общая теория организации: учебное пособие / Р. А. Коренченко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 283 с.
7. Латфуллин, Г. Р. Теория организации: учебник / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 395 с.
8. Медведев, В. П. Теория организации: учебное пособие / В. П. Медведев, Э. А. Понуждаев. – Москва : Экономистъ, 2007. – 231 с.

### Организационное поведение

1. Андреева И. В. Организационное поведение / И. В. Андреева, В. А. Спивак. – СПб. : Издательский Дом «Нева», 2003. – 432 с.
2. Аширов Д. А. Организационное поведение : учебник для вузов /Д. А. Аширов. – И. : ТК Велби, 2006. – 357 с.
3. Берн Э. Лидер и группа: о структуре и динамике организаций и групп. - Екатеринбург: ЛИТУР, 2001. – 320 с.
4. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. – М.: Финансы и статистика, 2001.
5. Гибсон Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы /Джеймс Л. Гибсон, Джон Иванцевич, Джеймс Х. Доннелли ; пер. с англ. – 8-е изд. – М. : ИНФРА – М, 2000. – 662 с.
6. Громова О. Н. Организационное поведение: учебник для вузов /О. Н. Громова, Г. Р. Латфуллин. – 2 изд. – М. : 2008. – 464 с.
7. Дж. М. Джордж. Г.Р. Джоунс. Организационное поведение. Основы управления; Учеб. пособие для вузов. Пер с англ. под ред. проф. Е.А. Климова,- М: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 436 с.
8. Дунаев В. А. Организация и управление персоналом : учеб. пособие для вузов / В. А. Дунаев [и др.] ; под ред. В. Г. Шевченко. – М. : ЗАО «Бизнес-школа Интел-синтез», 2004. – 408 с.
9. Карташова Л. В. Организационное поведение: учебник /Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2008. – 384 с.
10. Красовский Ю. Д. Организационное поведение : учеб. пособие для вузов / Ю. Д. Красовский. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. :ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 527 с.
11. Лютенс Ф. Организационное поведение / Фред Лютенс ; пер. с англ. – 7-

е изд. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 692 с.

### Психофизиология профессиональной деятельности

1. Душков Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности : словарь / Б. А. Душков, А. В. Королев, Б. А. Смирнов. – 3 -е изд. – М. : Академический проект, 2005.
2. Основы профессионального психологического отбора / Н. В. Макаренко, В. А. Духов, Н. В. Кольченко и др.; Отв. ред. Ф. Н. Сарков – АН СССР Институт физиологии им. А. А. Богомолова. – Киев : Наукова думка, 1987.
3. Персональный менеджмент: учебник \ С.Д. Резник. – М. : Инфра-М., 2004.
4. Психология труда: учебник / под ред. А. В. Карпова. – М. : Владос-Пресс, 2005.
5. Психофизиология: учебник для вузов / под ред. Ю. И. Александрова. – СПб. : Питер, 2001.
6. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – 2 изд. – СПб. : Питер, 2003.
7. Толочек В. А. Современная психология труда: учеб. пособие. – СПб. : Питер, 2005.

### Управление персоналом организации

1. Бухалков М. И. Управление персоналом: Второе издание/М.И.Бухалков.- М.:Инфра-М,2009.-400с.
2. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / В.А. Беспалько, А.В. Дейнека .— М. : ИТК "Дашков и К", 2013. - (Учебные издания для бакалавров) - ЭБС «Руконт» (www.rucont.ru) Договор №938/2222-2014
3. Управление персоналом/ Под. ред. И.Б.Дураковой.-М.:Инфра-М,2009.-570с.
4. Лунева А. М. Управление воспроизводством человеческого капитала и эффективным использованием его в промышленности.: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. / А.М. Лунева.-Орел,1999.-25с.
5. Крауз В. Следи за "сигналами", и не дайте ошибкам вырасти.. // Управление Персоналом, №22, 2013. - 64 с.
6. Рубан С. Взрослые игры - все серьезно // Управление Персоналом, №22, 2013. - 55 с.
7. Самойленко А. Только ли "исключительные" люди двигают компанию? // Управление Персоналом, №20, 2014. - 43 с.
8. Лисицин Д. Сократить персонал - очень просто... // Управление Персоналом, №19, 2014. - 27 с.
9. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда. Учебник для ВУЗов. – М.: Инфра-М, 2012.
10. Управление персоналом организации: Практикум. Издание второе, переработанное и дополненное/Под.ред.А.Я.Кибанова.- М.:ИнфраМ,2008.-365с.

Рекомендуемые периодические издания:

Бизнес журнал

Новый Бизнес

Деловая Тула

Деловые Вести

Вестник отдела кадров (с июля 2005 г. – Кадровые решения – [www.profiz.ru](http://www.profiz.ru)).

Директор по персоналу ([www.hr-director.ru](http://www.hr-director.ru)).

Заработная плата.

Известия Академии труда и занятости.

Кадровая служба и управление персоналом предприятия.

Kadrovik.ru (журнал Национального союза кадровиков).

Кадровик (с №7 2006г. выходит с подзаголовками: Кадровый менеджмент, Трудовое право для кадровика, Кадровое делопроизводство - <http://kadr-press.ru>).

Кадровое дело.

Кадровый менеджмент ([www.magazine.hrm.ru](http://www.magazine.hrm.ru)).

Кадры предприятия ([www.dis.ru](http://www.dis.ru)).

Карьера.

Корпоративная культура ([www.c-culture.ru](http://www.c-culture.ru)).

Мотивация и оплата труда (издается с 2005 г. – [www.grebennikov.ru](http://www.grebennikov.ru)).

Нормативные акты для кадровика.

Нормирование и оплата труда в промышленности.

Обучение и карьера.

Отдел кадров.

Отдел кадров Премиум ([www.okp.kz](http://www.okp.kz)).

Персонал ([www.buh.kz](http://www.buh.kz)).

Персонал-Микс ([www.personal-mix.ru](http://www.personal-mix.ru)).

Профессиональный потенциал.

Работодатель (выходит с 2006г.)

Рекрутинг.

Служба занятости.

Служба кадров и персонал (до 2004 г. – Служба кадров).

Социальная политика и социальное партнерство.

Социальное партнерство.

Справочник кадровика ([www.sk.kadrovik.ru](http://www.sk.kadrovik.ru)).

Справочник карьериста (ежегодник).

Справочник по управлению персоналом ([www.sup.kadrovik.ru](http://www.sup.kadrovik.ru)).

Управление персоналом ([www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)).

Управление развитием персонала (издается с 2005 г. - [www.grebennikov.ru](http://www.grebennikov.ru)).

Управление человеческим потенциалом (издается с 2005 г. - [www.grebennikov.ru](http://www.grebennikov.ru)).

Человек и труд ([www.chelt.ru](http://www.chelt.ru)).

HR Executive.

HR Менеджмент – Human Resources (с января 2007г. - [www.4hr.ru](http://www.4hr.ru)).

Штат (издается с апреля 2006 г. – [www.shtat.info](http://www.shtat.info)).

Элитный персонал (информационный еженедельник – [www.e-personal.ru](http://www.e-personal.ru)).

### **7.3 Интернет-ресурсы**

#### Государственные

Федеральная служба государственной статистики ([www.fsgs.ru](http://www.fsgs.ru); [www.gks.ru](http://www.gks.ru)).

Федеральная служба по труду и занятости ([www.rostrud.info](http://www.rostrud.info)).

Всероссийский центр уровня жизни ([www.vcug.ru](http://www.vcug.ru)).

Московская служба занятости ([www.labor.ru](http://www.labor.ru)).

#### Специальные серверы для кадровиков

Ассоциация менеджеров России (АМР - [www.amr.ru](http://www.amr.ru)).

Ассоциация специалистов по персоналу ([www.hrm.ru](http://www.hrm.ru); [www.begin.ru](http://www.begin.ru)).

АКДИ Экономика и жизнь ([www.akdi.ru](http://www.akdi.ru)).

Национальная ассамблея специалистов в области труда и социальной политики (НАСТиС - [www.ksocpol.rags.ru](http://www.ksocpol.rags.ru)).

Национальный союз кадровиков (НСК - [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru)).

Онлайн-клуб HRM (создан на базе сайта [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru)).

Онлайновый журнал «Управление персоналом» ([www.hro.ru/hrm](http://www.hro.ru/hrm)).

Портал дистанционного консультирования малого бизнеса ([www.dist-cons.ru](http://www.dist-cons.ru)).

Портал по персоналу ([www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net)).

Профессиональный PR-портал «Советник.ру» ([www.sovetnik.ru](http://www.sovetnik.ru)).

Профессиональное издательство ([www.profiz.ru](http://www.profiz.ru)).

Русская кадровая ассоциация ([www.rpa-consult.ru](http://www.rpa-consult.ru)).

Сообщество менеджеров и профессионалов ([www.e-xecutive.ru](http://www.e-xecutive.ru)).

Человеческие ресурсы Урала ([www.uhr.ru](http://www.uhr.ru)).

Электронный журнал «Работа с персоналом» ([www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru)).