

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
"САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ"

Кафедра №82

УТВЕРЖДАЮ

Ответственный за образовательную  
программу

доц., к.э.н.

(должность, уч. степень, звание)

С.В. Дмитриева

(инициалы, фамилия)



(подпись)

« 20 » 02 2025 г

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Код направления подготовки/ специальности	38.03.02
Наименование направления подготовки/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности	Управление человеческими ресурсами
Форма обучения	очно-заочная
Год приема	2025

Санкт-Петербург – 2025 г.

## Лист согласования программы

Программу составил (а)

доц., к.т.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)

10.02.2025

(подпись, дата)

А.Б. Песоцкий

(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании кафедры № 82

« 13 » 02 2025 г, протокол № 6

Заведующий кафедрой № 82

д.э.н., проф.

(уч. степень, звание)

13.02.2025

(подпись, дата)

А.С. Будагов

(инициалы, фамилия)

Заместитель директора института №8 по методической работе

доц., к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)

13.02.2025

(подпись, дата)

Л.В. Рудакова

(инициалы, фамилия)

## 1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

1.1. Целью ГИА обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», направленности «Управление человеческими ресурсами», является установление уровня подготовки обучающихся к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки, требуемой по ОП квалификации: бакалавр.

1.2. Задачами ГИА являются:

1.2.1. Проверка уровня сформированности компетенций, определенных ФГОС ВО и ОП ГУАП, включающих в себя (компетенции, помеченные «\*» выделены для контроля на ГЭ):

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Категория (группа) компетенции	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Универсальные компетенции	*УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<p>УК-1.3.1 знать методики поиска, сбора и обработки информации, в том числе с использованием информационных технологий, включая интеллектуальные</p> <p>УК-1.3.2 знать методики системного подхода для решения поставленных задач</p> <p>УК-1.У.1 уметь применять методики поиска, сбора и обработки информации, в том числе с использованием искусственного интеллекта</p> <p>УК-1.У.2 уметь осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников, для решения поставленных задач</p> <p>УК-1.У.3 уметь оценивать информацию на достоверность; сохранять и передавать данные с использованием цифровых средств</p> <p>УК-1.В.1 владеть навыками критического анализа и синтеза информации, в том числе с помощью цифровых инструментов</p> <p>УК-1.В.2 владеть навыками системного подхода для решения поставленных задач</p> <p>УК-1.Д.1 осуществляет анализ ситуации в реальных социальных условиях для выявления актуальной социально-значимой задачи/проблемы, требующей решения</p> <p>УК-1.Д.2 производит постановку проблемы путем фиксации ее содержания, выявления субъекта проблемы, а также всех</p>

		<p>заинтересованных сторон в данной ситуации</p> <p>УК-1.Д.3 определяет требования и ожидания заинтересованных сторон с учетом социального контекста</p>
<p>Универсальные компетенции</p>	<p>*УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>УК-2.3.1 знать виды ресурсов и ограничения для решения поставленных задач</p> <p>УК-2.3.2 знать действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность</p> <p>УК-2.3.3 знать возможности и ограничения применения цифровых инструментов для решения поставленных задач</p> <p>УК-2.У.1 уметь проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения</p> <p>УК-2.У.2 уметь использовать нормативную и правовую документацию</p> <p>УК-2.У.3 уметь выдвигать альтернативные варианты действий с целью выбора оптимальных способов решения задач, в том числе с помощью цифровых средств</p> <p>УК-2.В.1 владеть навыками выбора оптимального способа решения задач с учетом действующих правовых норм</p> <p>УК-2.В.2 владеть навыками выбора оптимального способа решения задач с учетом имеющихся условий, ресурсов и ограничений</p> <p>УК-2.В.3 владеть навыками использования цифровых средств для решения поставленной задачи</p> <p>УК-2.Д.1 вырабатывает гипотезу решения в целях реализации проекта в условиях ресурсных, нормативных и этических ограничений, регулярного проведения рефлексивных мероприятий для развития гражданственности и профессионализма участников проекта</p> <p>УК-2.Д.2 разрабатывает паспорт проекта с учетом компетенций студенческой команды, имеющихся ресурсов, а также самоопределения участников проекта по отношению к решаемой проблеме</p> <p>УК-2.Д.3 целенаправленно использует</p>

		академические знания и умения для достижения целей социально-ориентированного проекта и общественного развития
Универсальные компетенции	*УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>УК-3.3.1 знать основы социального взаимодействия</p> <p>УК-3.У.1 уметь применять нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, в том числе использовать технологии цифровой коммуникации</p> <p>УК-3.В.1 владеть навыками эффективного социального взаимодействия</p> <p>УК-3.Д.1 определяет свою позицию по отношению к поставленной в проекте проблеме, осознанно выбирает свою роль в команде</p> <p>УК-3.Д.2 проявляет в своем поведении способность к совместной проектной деятельности на благо общества, отдельных сообществ и граждан</p> <p>УК-3.Д.3 учитывает в рамках реализации проекта социальный контекст и действует с учетом своей роли в команде для достижения целей общественного развития</p>
Универсальные компетенции	*УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	<p>УК-4.3.1 знать принципы построения устного и письменного высказывания на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах); правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации, в том числе в цифровой среде</p> <p>УК-4.У.1 уметь осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах), в том числе с использованием цифровых средств</p> <p>УК-4.В.1 владеть навыками деловых коммуникаций в устной и письменной форме на русском и иностранном языке(ах), в том числе с использованием цифровых средств</p>
Универсальные компетенции	*УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в	<p>УК-5.3.1 знать закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте</p> <p>УК-5.У.1 уметь анализировать</p>

	<p>социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p>социально-исторические факты          УК-5.У.2 уметь систематизировать представления о социокультурном разнообразии общества          УК-5.В.1 владеть навыками интерпретации межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах          УК-5.Д.1 демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям          УК-5.Д.2 находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп          УК-5.Д.3 проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира          УК-5.Д.4 сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера          УК-5.Д.5 выражает свою гражданскую идентичность – принадлежность к государству, обществу, культурному и языковому пространству страны, осознает принятие на себя ответственности за будущее страны          УК-5.Д.6 выражает приверженность традиционным российским ценностям, проявляет активную гражданскую позицию и гражданскую солидарность          УК-5.Д.7 эффективно применяет рефлексивные практики для осмысления результатов и присвоения опыта реализации социально-ориентированных проектов; осознания взаимосвязей между академическими знаниями, гражданственности и позитивными социальными изменениями</p>
--	---	---

<p>Универсальные компетенции</p>	<p>*УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.3.1 знать основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования          УК-6.3.2 знать образовательные Интернет-ресурсы, возможности и ограничения образовательного процесса при использовании цифровых технологий          УК-6.У.1 уметь управлять своим временем; ставить себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи          УК-6.У.2 уметь использовать цифровые инструменты в целях самообразования          УК-6.В.1 владеть навыками саморазвития и самообразования          УК-6.В.2 владеть навыками использования цифровых инструментов для саморазвития и самообразования</p>
<p>Универсальные компетенции</p>	<p>*УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	<p>УК-7.3.1 знать виды физических упражнений; роль и значение физической культуры в жизни человека и общества; научно-практические основы физической культуры, профилактики вредных привычек и здорового образа и стиля жизни          УК-7.У.1 уметь применять средства физической культуры и спорта для сохранения и укрепления здоровья и психофизической подготовки          УК-7.В.1 владеть навыками организации здорового образа жизни с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной деятельности</p>
<p>Универсальные компетенции</p>	<p>*УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого</p>	<p>УК-8.3.1 знать классификацию и источники чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; причины, признаки и последствия опасностей, способы защиты от чрезвычайных ситуаций; принципы организации безопасности труда на предприятии и рационального природопользования          УК-8.У.1 уметь поддерживать безопасные условия жизнедеятельности; выявлять признаки, причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций;</p>

	развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	оценивать вероятность возникновения потенциальной опасности техногенного и природного характера и принимать меры по ее предупреждению УК-8.В.1 владеть навыками применения основных методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
Универсальные компетенции	*УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.3.1 знать основы применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах УК-9.У.1 уметь планировать деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами УК-9.В.1 владеть навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами
Универсальные компетенции	*УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.3.1 знать основы экономической теории, необходимые для решения профессиональных задач УК-10.У.1 уметь обосновывать принятие экономических решений, использовать методы экономического планирования для достижения поставленных целей УК-10.В.1 владеть навыками принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности
Универсальные компетенции	*УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.3.1 знать действующие правовые нормы, обеспечивающие противодействие коррупции, проявлениям экстремизма и терроризма в различных областях жизнедеятельности; меры по профилактике коррупции, экстремизма, терроризма УК-11.У.1 уметь определять свою гражданскую позицию и формировать нетерпимое отношение к проявлениям коррупции, экстремизма и терроризма УК-11.В.1 владеть навыками противодействия проявлениям коррупции, экстремизма, терроризма в профессиональной деятельности
Общепрофессиональные компетенции	*ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном	ОПК-1.3.1 знать область применения изучаемых теорий и практик менеджмента по отношению к разным видам управленческих задач ОПК-1.3.10 знать принципы и доминирующие тенденции развития



	<p>уровне) экономической, организационной и управленческой теории</p>	<p>современного мирового хозяйства и международных экономических отношений ОПК-1.3.2 знать социально-экономические предпосылки возникновения и систему научных взглядов различных экономических школ, их вклад в современную экономическую науку; основные понятия, закономерности и проблемы, характеризующие предметную и абстрактно-логическую составляющую экономических процессов человека, коллектива, общества на микро- и макроуровне ОПК-1.3.3 знать основы теории статистики, необходимые для разработки управленческих решений, решения социально-экономических задач ОПК-1.3.4 знать основные формы делового общения ОПК-1.3.5 знать основные теории функционирования организации, принципы построения функциональных бизнес-процессов социальных систем ОПК-1.3.6 знать основные модели и исследования в области теории организации и организационного поведения ОПК-1.3.7 знать виды управленческих решений, концепцию и методологию принятия управленческих решений в различных условиях деятельности организации ОПК-1.3.8 знать основные теории операционного управления, их методы и инструменты ОПК-1.3.9 знать инструменты анализа внешней среды, с учетом факторов, определяемых особенностями государственного и муниципального управления; источники информации о новых законодательных инициативах государственных органов власти ОПК-1.У.1 уметь выбрать подходящие методы и инструменты из изучаемых теорий и практик менеджмента для решения управленческих задач ОПК-1.У.10 уметь анализировать и содержательно объяснять природу</p>
--	---	---

		<p>экономических процессов в условиях глобальных тенденций и международного взаимодействия</p> <p>ОПК-1.У.2 уметь идентифицировать идеи различных экономических школ относительно фундаментальных экономических категорий; определять черты своеобразия национальных традиций экономической мысли; показывать связь решений теоретических вопросов с выработкой практических мер экономической политики на микро- и макроуровне</p> <p>ОПК-1.У.3 уметь анализировать социально-экономические данные для решения поставленных управленческих задач с использованием современного инструментария</p> <p>ОПК-1.У.4 уметь выбирать и реализовывать оптимальную модель делового общения</p> <p>ОПК-1.У.5 уметь применять инструменты анализа при принятии управленческих решений и строить управленческие модели в деятельности организации и ее подразделений</p> <p>ОПК-1.У.6 уметь анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей; анализировать влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности</p> <p>ОПК-1.У.7 уметь ставить цели и задачи организации, выявлять и анализировать управленческую проблему, разрабатывать и обосновывать управленческие альтернативы, осуществлять их выбор</p> <p>ОПК-1.У.8 уметь подбирать необходимые методы и инструменты операционного управления для решения профессиональных задач</p> <p>ОПК-1.У.9 уметь оценивать состояние внешней среды конкретной организации (подразделения) и выделять наиболее существенные факторы, определяющие эффективность ее деятельности с учетом особенностей государственного и муниципального управления</p>
--	--	--

		<p>ОПК-1.В.1 владеть навыками определения основных видов управленческих задач</p> <p>ОПК-1.В.10 владеть навыками анализа и выявления причинно-следственных связей экономических процессов с учетом доминирующих международных тенденций, формирующих базовые принципы современного экономического взаимодействия</p> <p>ОПК-1.В.2 владеть навыками оценки понятийного аппарата экономических концепций прошлого на языке современной экономической науки; навыками поиска и использования информации об экономических концепциях в разрезе исторических эпох и направлений (школ) экономической мысли; использования различных теоретических подходов для анализа современной экономики на микро- и макроуровне</p> <p>ОПК-1.В.3 владеть навыками решения управленческих задач на основе использования современных инструментов сбора, анализа и синтеза социально-экономической информации в проблемной управленческой области</p> <p>ОПК-1.В.4 владеть навыками практического применения норм морали для эффективного разрешения различных проблем деловой жизни; способами применения в профессиональной деятельности этических моделей поведения; навыками эффективной деловой коммуникации на основе этических требований и принципов</p> <p>ОПК-1.В.5 владеть навыками проектирования организационной структуры, межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p> <p>ОПК-1.В.6 владеть навыками профессиональной аргументацией при разборе стандартных ситуаций в области организационного поведения</p> <p>ОПК-1.В.7 владеть навыками разработки управленческих решений на основе достигнутого уровня знаний</p> <p>ОПК-1.В.8 владеть навыками использования методов и инструментов</p>
--	--	---

		<p>операционного управления для решения задач описания и регламентации бизнес-процессов</p> <p>ОПК-1.В.9 владеть навыками принятия хозяйственных решений с учетом государственного регулирования экономики</p>
Общепрофессиональные компетенции	<p>*ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем</p>	<p>ОПК-2.3.1 знать современные методы сбора экономической информации, количественного анализа финансовых операций и обработки данных в экономической области</p> <p>ОПК-2.3.2 знать основы теории статистики, в том числе основные задачи и этапы статистического исследования; методы обработки информации; статистические показатели; методы анализа социально-экономических процессов во времени и пространстве; методы анализа связей</p> <p>ОПК-2.3.3 знать источники информации для анализа факторов внешней и внутренней среды организации; принципы анализа внутренней и внешней среды организаций</p> <p>ОПК-2.3.4 знать способы решения задач, учитывая показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия</p> <p>ОПК-2.3.5 знать источники информации для разработки разделов бизнес-плана и методах работы с ними</p> <p>ОПК-2.3.6 знать источники для сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения задач операционного управления, в том числе интеллектуальные информационно-аналитические системы</p> <p>ОПК-2.3.7 знать способы сбора данных о деятельности организации, подходы по выявлению симптомов наличия проблем в деятельности организационных систем</p> <p>ОПК-2.У.1 уметь использовать методики финансово-экономических расчетов, в том числе с помощью интеллектуальных информационно-аналитических систем</p> <p>ОПК-2.У.2 уметь выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и</p>

		<p>обосновывать полученные выводы</p> <p>ОПК-2.У.3 уметь проводить анализ составляющих элементов внутренней среды организации (подразделения) и выделять существенные факторы, определяющие проблемные области и эффективность ее деятельности;</p> <p>разрабатывать обоснованные предложения по совершенствованию деятельности подразделения организации при принятии управленческих решений</p> <p>ОПК-2.У.4 уметь анализировать финансовую деятельность предприятия с использованием современного инструментария</p> <p>ОПК-2.У.5 уметь осуществлять операции обобщения и обработки данных, их анализ для формирования информационной основы бизнес-планирования</p> <p>ОПК-2.У.6 уметь использовать современный инструментарий и интеллектуальные информационно-аналитические системы для решения задач операционного управления</p> <p>ОПК-2.У.7 уметь собирать данные для описания деятельности выбранной организационной системы и строить системные карты для представления выбранных организационных систем и их внешнего окружения</p> <p>ОПК-2.В.1 владеть навыками использования математического аппарата для выполнения финансовых операций</p> <p>ОПК-2.В.2 владеть навыками проведения статистического исследования, а также анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявления тенденций изменения социально-экономических показателей; навыками работы в различных интеллектуальных информационно-аналитических системах для решения различных управленческих задач</p> <p>ОПК-2.В.3 владеть навыками выявления и анализа управленческих проблем в различных процессах менеджмента в деятельности подразделения организации</p>
--	--	--

		<p>ОПК-2.В.4 навыками вертикального, горизонтального, трендового, коэффициентного анализа</p> <p>ОПК-2.В.5 владеть навыками оценки состояния внешней и внутренней среды организации, и разработки управленческих решений в области бизнес-планирования на основе имеющейся информации</p> <p>ОПК-2.В.6 владеть навыками использования современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем для решения задач описания и регламентации бизнес-процессов</p> <p>ОПК-2.В.7 владеть навыком проводить диагностику проблемной ситуации в деятельности подразделения, выбора гипотезы проблемы в операционной деятельности, анализа причин проблем и их визуализации с помощью схем и диаграмм</p>
Общепрофессиональные компетенции	<p>*ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия</p>	<p>ОПК-3.3.1 знать порядок нормативного регулирования бухгалтерского учета в Российской Федерации, содержание и операции бухгалтерского (финансового) учета; принципы документирования хозяйственных операций, методы и способы обработки учетно-аналитической информации, перечень показателей, подлежащих формированию в системе бухгалтерского учета, порядок формирования финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности хозяйствующих субъектов</p> <p>ОПК-3.3.10 знать особенности применения рыночного и административного подходов к управлению в организации</p> <p>ОПК-3.3.2 знать основы и методы экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений, направленных на повышение конкурентоспособности, улучшение финансового состояния и увеличение финансовых результатов деятельности коммерческой организации, принимаемых на всех уровнях её управления, функции и задачи органов</p>

		<p>государственной власти в области финансов</p> <p>ОПК-3.3.3 знать содержание современных функций менеджмента; принципы построения и использования моделей различных видов для обоснования управленческих решений</p> <p>ОПК-3.3.4 знать основные теории принятия организационно-управленческих решений</p> <p>ОПК-3.3.5 знать основные источники информации для разработки организационных решений</p> <p>ОПК-3.3.6 знать основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений, оказывающих влияние на финансовое положение компании</p> <p>ОПК-3.3.7 знать методы проведения исследования системы управления</p> <p>ОПК-3.3.8 знать классификацию причин возможного сопротивления социальной среды организации планируемому изменению и стратегии его преодоления</p> <p>ОПК-3.3.9 знать современные концепции стратегического менеджмента для понимания особенностей их применения в деятельности организации; инструменты стратегического выбора в условиях нестабильной внешней среды</p> <p>ОПК-3.У.1 уметь отражать на счетах бухгалтерского учета хозяйственные операции, документировать хозяйственные операции, формировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений в профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-3.У.10 уметь оценивать влияние факторов, определяемых особенностями государственного и муниципального управления на восприятие возможностей развития организации</p> <p>ОПК-3.У.2 уметь использовать методы экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений, направленных</p>
--	--	---

		<p>на повышение конкурентоспособности, улучшение финансового состояния и увеличение финансовых результатов деятельности коммерческой организации, принимаемых на всех уровнях её управления, и предлагать эти решения руководству организации, уметь анализировать экономические и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения</p> <p>ОПК-3.У.3 уметь проводить анализ управленческой проблемы в деятельности подразделения компании; находить организационно-управленческие решения на основе результатов анализа</p> <p>ОПК-3.У.4 уметь разрабатывать различные альтернативы принятия управленческих решений с учетом их социальной значимости в целях повышения эффективности деятельности организаций</p> <p>ОПК-3.У.5 уметь разрабатывать программы осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их последствия</p> <p>ОПК-3.У.6 уметь обосновывать, разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения; оценивать ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений; проводить оценку финансовых и социальных последствий принятых решений</p> <p>ОПК-3.У.7 уметь применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить организационно-управленческие модели в рамках задач исследования</p> <p>ОПК-3.У.8 уметь анализировать и выявлять причины сопротивления изменению с учетом всех особенностей сложной и динамичной внутренней и внешней среды организации</p> <p>ОПК-3.У.9 уметь выделять наиболее существенные факторы, определяющие стратегическую направленность ее</p>
--	--	---



		<p>деятельности; оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений</p> <p>ОПК-3.В.1 владеть методами и способами организации учетной деятельности на предприятии, навыками составления, интерпретации и анализа форм бухгалтерской (финансовой) отчетности и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности и использовать полученные сведения для принятия обоснованных организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-3.В.10 владеть навыками разработки рекомендаций по совершенствованию направлений развития организации с учетом особенностей государственного и муниципального управления в данном регионе</p> <p>ОПК-3.В.2 владеть навыками использования методов экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений, направленных на повышение конкурентоспособности, улучшение финансового состояния и увеличение финансовых результатов деятельности коммерческой организации, принимаемых на всех уровнях её управления, и предложения этих решений руководству организации</p> <p>ОПК-3.В.3 владеть навыками применения инструментов анализа при принятии управленческих решений; разрабатывать обоснованные предложения по совершенствованию деятельности отдельных подразделений организации при принятии управленческих решений</p> <p>ОПК-3.В.4 владеть навыками систематизации и обоснования организационно-управленческих решений и технологиями оценки их последствий</p> <p>ОПК-3.В.5 владеть навыком анализа и управления организационным поведением с целью повышения</p>
--	--	---

		<p>эффективности деятельности организации</p> <p>ОПК-3.В.6 владеть навыками оценки ожидаемых результатов реализации предлагаемых организационно-управленческих решений для финансового положения компании</p> <p>ОПК-3.В.7 владеть навыками выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления</p> <p>ОПК-3.В.8 владеть навыками выбора уместной стратегии проведения изменений с учетом особенностей социальной среды и подбора мероприятий по управлению сопротивлением персонала</p> <p>ОПК-3.В.9 владеть навыками формулировать стратегические цели компании на основе описания и анализа интересов заинтересованных сторон; принятия стратегических решений в нестабильных условиях внешней среды с относительно высоким уровнем неопределенности</p>
Общепрофессиональные компетенции	<p>*ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций</p>	<p>ОПК-4.3.1 знать принципы разработки стратегий развития бизнеса</p> <p>ОПК-4.3.2 знать требования, предъявляемые к содержанию разделов бизнес-плана в зависимости от задач бизнес-планирования; принципы разработки стратегий развития бизнеса</p> <p>ОПК-4.3.3 знать значение управления организационными изменениями в деятельности организаций</p> <p>ОПК-4.У.1 уметь оценивать последствия реализации разрабатываемых решений</p> <p>ОПК-4.У.2 уметь формулировать и обосновывать бизнес-идею; формировать структуру бизнес-плана для решения различных задач; производить необходимые расчеты и использовать нормативную и правовую информацию для разработки разделов бизнес-плана; уметь оценивать воздействие рисков на разрабатываемые решения</p> <p>ОПК-4.У.3 уметь определять возможности развития организационных</p>

		<p>систем для реализации рыночного потенциала организации</p> <p>ОПК-4.В.1 владеть навыками разработки обоснованных предложений по совершенствованию деятельности отдельных подразделений организации</p> <p>ОПК-4.В.2 владеть навыками формулировки и обоснования бизнес-идей; разработки разделов бизнес-плана и подготовки пояснительной записки; работы с расчетной частью бизнес-плана; создания презентации и защиты бизнес-идей</p> <p>ОПК-4.В.3 владеть навыками разработки предложений по планированию проекта организационных изменений</p>
Общепрофессиональные компетенции	<p>*ОПК-5 Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ</p>	<p>ОПК-5.3.1 знать современные программные средства, используемые при обработке и анализе статической информации в профессиональной области</p> <p>ОПК-5.У.1 уметь использовать современные программные средства при обработке и анализе статистикой информации в профессиональной области</p> <p>ОПК-5.В.1 владеть навыками проведения статистических исследований профессиональной области с помощью современных программных средств</p>
Общепрофессиональные компетенции	<p>*ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>ОПК-6.3.1 знать современные информационные технологии и программные средства, методы искусственного интеллекта; основные принципы, цели и задачи разработки информационных систем предприятия</p> <p>ОПК-6.У.1 уметь использовать современные информационные технологии и программные средства при решении задач предпринимательства, в том числе с использованием искусственного интеллекта</p> <p>ОПК-6.В.1 владеть навыками администрирования и редактирования данных, применения современных информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач, в том числе с использованием искусственного</p>

Профессиональные компетенции	*ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала	<p>интеллекта</p> <p>ПК-1.3.1 знать основные элементы подбора и отбора персонала в организации; основные принципы и задачи подбора и расстановки персонала в организации</p> <p>ПК-1.3.2 знать участников процесса внедрения программ подбора и отбора персонала и сферы их ответственности</p> <p>ПК-1.3.3 знать правила и принципы работы с основными нормативными правовыми актами, регламентирующими сферу трудоустройства в Российской Федерации</p> <p>ПК-1.3.4 знать основные теории конфликтов и способы их использования при подборе и отборе персонала</p> <p>ПК-1.3.5 знать основные элементы, составляющие HR-бюджет организации; классификацию затрат на подбор персонала</p> <p>ПК-1.У.1 уметь на основе типовых примеров разрабатывать требования к должностям, рационально распределять персонал организации по структурным подразделениям, определять последовательность и содержание программы подбора и отбора персонала</p> <p>ПК-1.У.2 уметь разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; анализировать содержание работ (должностей) с привлечением различных (как формализованных, так и не формализованных) источников информации</p> <p>ПК-1.У.3 уметь организовать документооборот при приеме на работу</p> <p>ПК-1.У.4 уметь подбирать необходимые методы и инструменты управления конфликтами для решения задач разработки и внедрения требований к должностям, критериев расстановки персонала, программ и процедур подбора и отбора персонала</p> <p>ПК-1.У.5 уметь на основе типовых примеров анализировать эффективность действующей в организации системы найма, отбора и адаптации персонала</p> <p>ПК-1.В.1 владеть навыками анализа</p>
------------------------------	---	--

		<p>характеристик персонала организации</p> <p>ПК-1.В.2 владеть методами и инструментарием решения типовых практических задач в области подбора и отбора персонала организации</p> <p>ПК-1.В.3 владеть навыками организации работы по приему работников</p> <p>ПК-1.В.4 владеть навыками использования методов и инструментов управления конфликтами при проведении собеседований</p> <p>ПК-1.В.5 владеть навыками применения отдельных методов оценки социально-экономической эффективности, действующей в организации системы подбора и отбора персонала</p>
Профессиональные компетенции	<p>*ПК-2 Способен разрабатывать и применять технологии текущей оценки персонала (в том числе аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации и управлять процессом проведения оценки</p>	<p>ПК-2.3.1 знать базовые аспекты деловой оценки и аттестации персонала организации; составляющие элементы кадровой политики и ее важность в управлении человеческими ресурсами</p> <p>ПК-2.3.2 знать подходы к анализу работ; источники получения информации для анализа работ; основные методы оценки персонала</p> <p>ПК-2.3.3 знать состав системы управления вознаграждением персонала; подходы к анализу работ; источники получения информации для анализа работ</p> <p>ПК-2.3.4 знать методы оценки персонала и их связь со стратегическими планами организации</p> <p>ПК-2.3.5 знать виды HR-бюджета, структуру и статьи бюджета по управлению персоналом организации (проекта)</p> <p>ПК-2.У.1 уметь на основе типовых примеров определять содержание, методы и процедуры оценки, увязывая их со стратегическими планами организации</p> <p>ПК-2.У.2 уметь использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников в соответствии с политикой обучения; определять потребность в обучении сотрудников организации</p> <p>ПК-2.У.3 уметь на основе типовых примеров оценивать целесообразность использования средств вознаграждения в организации</p>

		<p>ПК-2.У.4 уметь определять параметры и критерии оценки персонала и место внешних консультантов в этом процессе</p> <p>ПК-2.У.5 уметь на основе типовых примеров, определять содержание мероприятий и статьи расходов, формирующих план работы службы управления персоналом на предприятии</p> <p>ПК-2.В.1 владеть навыками применения отдельных инструментов управления человеческими ресурсами через оценку результатов их деятельности</p> <p>ПК-2.В.2 владеть инструментами развития и продвижения сотрудников через оценку результатов их деятельности</p> <p>ПК-2.В.3 владеть базовыми навыками оценки (грейдинга) должностей</p> <p>ПК-2.В.4 владеть навыками определять мотивационные факторы проведения оценки персонала с привлечением консультантов</p> <p>ПК-2.В.5 владеть навыками формирования функционального HR-бюджета</p>
Профессиональные компетенции	<p>*ПК-3 Способен разрабатывать и внедрять программы развития кадрового потенциала организации, направленных на адаптации и обучения персонала, планирование карьеры и продвижением сотрудников в организации</p>	<p>ПК-3.3.1 знать основы планирования управления обучением и развитием персонала в организации; виды и методы обучения персонала организации; содержание основных этапов процесса адаптации; виды карьерных стратегий</p> <p>ПК-3.3.2 знать основные элементы управления обучением и развитием персонала в организации; общую схему выявления потребности в обучении, планирования обучения; роль, функции и задачи менеджера по развитию персонала в современной организации</p> <p>ПК-3.У.1 уметь определять потребность в обучении сотрудников организации; использовать методы поддержания работоспособности персонала</p> <p>ПК-3.У.2 уметь использовать различные методы профессионального обучения и адаптации сотрудников и участвовать в их реализации</p> <p>ПК-3.У.3 уметь анализировать содержание работ (должностей) с привлечением различных (как</p>

		<p>формализованных, так и не формализованных) источников информации</p> <p>ПК-3.В.1 владеть современными инструментами развития и продвижения сотрудников организации</p> <p>ПК-3.В.2 владеть навыками подготовки и реализации программ оценки, внутрифирменного обучения; навыками организации процесса адаптации персонала; инструментами развития и продвижения сотрудников через оценку результатов их деятельности</p> <p>ПК-3.В.3 владеть базовыми навыками разработки вознаграждения особых категорий сотрудников: топ-менеджеров, специалистов по продаже и рабочих</p>
Профессиональные компетенции	<p>*ПК-4 Способен формировать систему организации труда, разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, а также организовывать работу с заинтересованными сторонами</p>	<p>ПК-4.3.1 знать алгоритм разрешения конфликтов и перевода конфликтов в переговоры; основные принципы управления конфликтом с учётом психологических особенностей</p> <p>ПК-4.3.2 знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, коммуникаций и управления конфликтами</p> <p>ПК-4.3.3 знать цели и задачи делового администрирования в области организации труда</p> <p>ПК-4.3.4 знать современные технологии управления персоналом, применяемые для решения задач управления конфликтами</p> <p>ПК-4.3.5 знать особенности поведения людей в процессе производства под влиянием материального стимулирования; роль заработной платы и ее стимулирующее воздействие; участников процесса внедрения системы вознаграждения и их сферы ответственности</p> <p>ПК-4.3.6 знать принципы планирования отдельных статей HR- бюджета</p> <p>ПК-4.У.1 уметь анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, основываясь на психологических механизмах</p>

		<p>межличностного общения</p> <p>ПК-4.У.2 уметь анализировать основные факторы организации труда;</p> <p>организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>ПК-4.У.3 уметь организовать на предприятии документооборот, связанный с оплатой труда</p> <p>ПК-4.У.4 уметь разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p> <p>ПК-4.У.5 уметь на основе типовых примеров разрабатывать и обосновывать системы вознаграждения для разных категорий сотрудников в соответствии со стратегией компании</p> <p>ПК-4.У.6 уметь на основе типовых примеров, формировать функциональный HR- бюджет и формировать план его реализации</p> <p>ПК-4.В.1 владеть навыками разрешения конфликтных ситуаций в деловых коммуникациях</p> <p>ПК-4.В.2 владеть навыками формирования оптимальной системы стимулирования и мотивации персонала организации</p> <p>ПК-4.В.3 владеть навыками организовывать работу административных служб предприятия</p> <p>ПК-4.В.4 владеть навыками определения основных видов конфликтов и навыками анализа межличностных, групповых и организационных конфликтов</p> <p>ПК-4.В.5 владеть базовыми навыками разработки структуры вознаграждения</p> <p>ПК-4.В.6 владеть технологиями обоснования и презентации HR-бюджета; отдельными навыками факторного анализа ФОТ</p>
Профессиональные компетенции	*ПК-5 Способен проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений и	<p>ПК-5.3.1 знать методы оценки и анализа активов и инструментов финансовых рынков</p> <p>ПК-5.3.2 знать понятие риска, классификацию рисков, подход по пониманию воздействия рисков на проект</p>



	<p>разрабатывать экономически обоснованные мероприятия, направленные на минимизацию негативных последствий</p>	<p>ПК-5.3.3 знать методы оценки экономического риска; инструменты формирования оценок риска; программное обеспечение для решения задач по оценке риска</p> <p>ПК-5.3.4 знать виды рисков при принятии управленческих решений, в том числе при управлении качеством продукции и производства</p> <p>ПК-5.3.5 знать методики анализа экологических и экономических рисков возникновения аварийных и нештатных ситуаций, методы принятия управленческих решений при возникновении аварийных и чрезвычайных ситуаций</p> <p>ПК-5.У.1 уметь оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых финансовых и инвестиционных решений</p> <p>ПК-5.У.2 уметь оценивать вероятность и воздействие рисков на разрабатываемые проекты; строить матрицу "Вероятность - Воздействие"</p> <p>ПК-5.У.3 уметь оценивать воздействие рисков на разрабатываемые решения; предлагать мероприятия по минимизации их последствий; рассчитывать количественные характеристики рисков</p> <p>ПК-5.У.4 уметь применять инструменты и методы менеджмента качества для уменьшения рисков при принятии управленческих решений</p> <p>ПК-5.У.5 уметь проводить анализ экологических и экономических рисков возникновения аварийных и нештатных ситуаций</p> <p>ПК-5.В.1 владеть навыками оценки последствий изменений индикаторов и параметров финансового рынка и разработки альтернативных решений на основе данной информации</p> <p>ПК-5.В.2 владеть навыками разработки мероприятий по минимизации последствий рисков в части превентивных действий и ситуационного реагирования</p> <p>ПК-5.В.3 владеть навыками оценки риска в различных ситуациях; программными средствами расчета рисков; анализом</p>
--	--	---

		<p>полученных результатов и составлением отчета</p> <p>ПК-5.В.4 владеть навыками разработки планов мероприятий по оценке рисков в области качества и минимизации негативных последствий</p> <p>ПК-5.В.5 владеть навыками разработки экономически обоснованных мероприятий, направленных на минимизацию негативных последствий аварийных и нештатных ситуаций</p>
Профессиональные компетенции	*ПК-6 Интернет-маркетинг	<p>ПК-6.З.1 знать особенности поведения пользователей в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и влияние поведенческих факторов на показатели эффективности продвижения веб-сайта; принципы, приемы и методы проведения анализа эффективности маркетинговой активности в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (веб-аналитика); особенности функционирования современных социальных медиа, контекстно-медийных рекламных систем</p> <p>ПК-6.У.1 уметь использовать методы, программы и сервисы анализа поведения целевой аудитории для привлечения трафика и повышения посещаемости и конверсии его в целевые действия в интернет-маркетинге; сегментировать целевую аудиторию для разных задач и продуктов; обосновывать выбор целевой аудитории; создавать стратегию продвижения в социальных сетях; составлять систему показателей эффективности продвижения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"; различать виды текстов; писать посты для социальных сетей по контент-плану</p> <p>ПК-6.В.1 владеть навыками организации работ по привлечению трафика на площадки и конверсии его в целевые действия в интернет-маркетинге; навыками составления информационно-аналитической справки; навыками разработки рекламных модулей, e-mail-рассылок, лендингов на цифровой платформе, уникального торгового предложения; навыками разработки</p>

		контент-плана, навыками ведения аккаунтов/сообществ в социальных сетях
Профессиональные компетенции	*ПК-7 Технологическое предпринимательство	<p>ПК-7.3.1 знать методы и инструменты стратегического маркетинга; принципы, методы и инструменты проектного управления; методы определения экономической эффективности; особенности использования различных средств онлайн коммуникации; принципы статистического исследования данных; различные техники переговоров; методику проведения проблемных интервью; подходы, используемые в бизнес-анализе</p> <p>ПК-7.У.1 уметь применять методику customer development (формулировать и обосновывать рыночные гипотезы); определять целевую аудиторию; оценивать объемы рынка; формулировать уникальные торговые предложения (УТП) ; создавать версии минимального работоспособного продукта (MVP) с базовым функционалом; выбирать каналы продвижения продукта; представлять результаты исследования</p> <p>ПК-7.В.1 владеть основами межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; методами определения экономической эффективности, расчета Unit-экономики, инжиниринга продукта, методиками расчета TAM, SAM, SOM.</p>
Профессиональные компетенции	*ПК-8 Способен применять основные методы искусственного интеллекта для решения задач профессиональной деятельности	<p>ПК-8.3.1 знать проблематику интеллектуальных систем, различные типы архитектур интеллектуальных информационных систем</p> <p>ПК-8.У.1 уметь пользоваться технологическими методами интеллектуального анализа данных, работать со знаниями в интеллектуальных системах</p> <p>ПК-8.В.1 владеть навыками построения интеллектуальных систем, формирования решений в интеллектуальных системах менеджмента</p>

1.2.2. Принятие решения о присвоении квалификации по результатам ГИА и выдаче документа о высшем образовании и присвоении квалификации.

## 2. ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

ГИА проводится в форме:

- подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (ГЭ);
- защита выпускной квалификационной работы (ВКР).

## 3. ОБЪЕМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Объем и продолжительность ГИА указаны в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и продолжительность ГИА

№ семестра	Трудоемкость ГИА (ЗЕ)	Продолжительность в неделях
10	9	6

## 4. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

4.1. Программа государственного экзамена.

4.1.1. Форма проведения ГЭ – (устная, письменная, с применением средств электронного обучения).

4.1.2. Перечень компетенций, освоение которых оценивается на ГЭ, приведен в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Перечень компетенций, уровень освоения которых оценивается на ГЭ

Таблица 3.1 – Перечень компетенций, уровень освоения которых оценивается на ГЭ

УК-1 «Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач»
Информатика
Философия
Математика. Математический анализ
Основы проектной деятельности
Учебная практика
Математика. Теория вероятностей и математическая статистика
Техноэтика
Управление в социально-экономических системах
Производственная практика
УК-2 «Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющих ресурсы и ограничений»
Информатика
Правовые основы профессиональной деятельности
Информационные технологии в профессиональной деятельности
Математика. Аналитическая геометрия и линейная алгебра
Математика. Математический анализ
Основы проектной деятельности
Учебная практика

Математика. Теория вероятностей и математическая статистика
Экономика организации
Производственная практика
УК-3 «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде»
Основы проектной деятельности
Учебная практика
Психология
Социология
УК-4 «Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)»
Иностранный язык
Деловая коммуникация
Коммуникативные практики
Деловой иностранный язык
УК-5 «Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах»
История России
Основы российской государственности
Философия
Основы проектной деятельности
Учебная практика
Культурология
УК-6 «Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни»
Информатика
Информационные технологии в профессиональной деятельности
Учебная практика
Деловая коммуникация
Коммуникативные практики
Культурология
Техноэтика
Психология
Социология
Производственная практика
УК-7 «Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности»
Физическая культура
Прикладная физическая культура (элективный модуль)
УК-8 «Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов»
Безопасность жизнедеятельности
Основы военной подготовки
УК-9 «Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах»
Физическая культура
Прикладная физическая культура (элективный модуль)

Социология
Производственная преддипломная практика
УК-10 «Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности»
Экономическая теория
УК-11 «Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности»
Правовые основы профессиональной деятельности
ОПК-1 «Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории»
Экономическая теория
Мировая экономика
Деловая этика
Менеджмент
Статистика
Социально-экономическая статистика
Организационное поведение
Теория организации
Государственное и муниципальное управление
Методы принятия управленческих решений
Управление операциями
ОПК-2 «Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем»
Менеджмент
Статистика
Социально-экономическая статистика
Введение в финансовый менеджмент
Бизнес-планирование
Управление изменениями
Управление операциями
ОПК-3 «Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия»
Экономика организации
Менеджмент
Бухгалтерский учет
Организационное поведение
Теория организации
Государственное и муниципальное управление
Управленческий учет
Исследование систем управления
Методы принятия управленческих решений
Управление изменениями
Стратегический менеджмент
ОПК-4 «Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций»
Бизнес-планирование

Управление изменениями
Стратегический менеджмент
ОПК-5 «Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ»
Статистика
ОПК-6 «Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности»
Информационные технологии в профессиональной деятельности
ПК-1 «Способен разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала»
Учебная практика
Организация труда персонала
Управление человеческими ресурсами
Деловое администрирование
Кадровое делопроизводство
Производственная практика
Корпоративная и социальная политика
Оценка финансовых рисков в области управления человеческими ресурсами
Планирование и бюджетирование затрат на персонал
Управление развитием персонала
Аудит персонала
Конфликтология
Производственная преддипломная практика
ПК-2 «Способен разрабатывать и применять технологии текущей оценки персонала (в том числе аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации и управлять процессом проведения оценки»
Организация труда персонала
Управление человеческими ресурсами
Корпоративная и социальная политика
Основы управления проектами
Оценка финансовых рисков в области управления человеческими ресурсами
Планирование и бюджетирование затрат на персонал
Управление развитием персонала
Современные методы удержания персонала
Управление вознаграждением персонала
ПК-3 «Способен разрабатывать и внедрять программы развития кадрового потенциала организации, направленных на адаптации и обучения персонала, планирование карьеры и продвижением сотрудников в организации»
Организация труда персонала
Управление человеческими ресурсами
Производственная практика
Корпоративная и социальная политика
Управление развитием персонала
Производственная преддипломная практика
Современные методы удержания персонала
Управление вознаграждением персонала
ПК-4 «Способен формировать систему организации труда, разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных

коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, а также организовывать работу с заинтересованными сторонами»
Организация труда персонала
Основы делового общения
Управление организационной культурой
Управление человеческими ресурсами
Деловое администрирование
Кадровое делопроизводство
Производственная практика
Основы управления проектами
Оценка финансовых рисков в области управления человеческими ресурсами
Планирование и бюджетирование затрат на персонал
Аудит персонала
Конфликтология
Производственная преддипломная практика
Современные методы удержания персонала
Управление вознаграждением персонала
ПК-5 «Способен проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений и разрабатывать экономически обоснованные мероприятия, направленные на минимизацию негативных последствий»
Управление в социально-экономических системах
Финансовые рынки и институты
Производственная практика
Экологический менеджмент
Основы управления проектами
Управление качеством
Риск-менеджмент
ПК-6 «Интернет-маркетинг»
Интернет-маркетинг
Производственная преддипломная практика
ПК-7 «Технологическое предпринимательство»
Технологическое предпринимательство
Производственная преддипломная практика
ПК-8 «Способен применять основные методы искусственного интеллекта для решения задач профессиональной деятельности»
Методы искусственного интеллекта в менеджменте
Производственная преддипломная практика

#### 4.1.3. Методические рекомендации обучающимся по подготовке к ГЭ.

Государственный экзамен (ГЭ) – является составной частью Государственной итоговой аттестации (ГИА) и представляет собой форму оценки знаний, навыков самостоятельной работы, и способности применять их для решения практических задач, полученных обучающимся в процессе освоения образовательной программы (ОП) за весь период обучения. ГЭ проводится по нескольким дисциплинам ОП, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников.

ГЭ проводится в письменной форме в период после завершения преддипломной практики и завершается аттестационной оценкой «отлично», «хорошо»,



«удовлетворительно», «неудовлетворительно», оформляемой протоколом Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК).

Вопросы, выносимые на ГЭ, список рекомендуемой литературы для подготовки к ГЭ, график проведения заседаний ГЭК по приему ГЭ (дата, время и место проведения ГЭ) и график проведения консультаций обучающихся по подготовке к ГЭ, список обучающихся, допущенных к ГИА, доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за шесть месяцев до даты проведения ГЭ.

В период подготовки к ГЭ обучающемуся рекомендуется подготовить обстоятельные ответы согласно списку вопросов, выносимых на ГЭ, используя при необходимости рекомендуемую для подготовки к ГЭ литературу, с обязательным посещением консультаций. Ответы обучающегося должны продемонстрировать глубокое и всестороннее усвоение учебного материала образовательной программы (ОП), уверенное, логичное, последовательное и грамотное его изложение, знание основной и дополнительной литературы с тесной привязкой усвоенных научных положений к практической деятельности, умелое обоснование и аргументацию идей, выдвигаемых обучающимся в тексте ответа, с соответствующими выводами и обобщениями, свободное владение системой специализированных понятий.

4.1.4. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой при подготовке к ГЭ, приводится в разделе 7 программы ГИА.

4.1.5. Перечень вопросов для ГЭ приводится в таблицах 9–11 раздела 10 программы ГИА.

4.1.6. Методические указания по процедуре проведения ГЭ по направлению, определяемые выпускающей кафедрой.

Процедура проведения ГЭ по направлению 38.03.02 «Менеджмент» соответствует РДО ГУАП СМК 2.75 «Положение о проведении в ГУАП Государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования».

#### 1) Подготовка к проведению ГЭ.

Члены сформированной приказом Ректора ГУАП ГЭК по кафедре № 85 готовят экзаменационные билеты для проведения ГЭ согласно списку вопросов для ГЭ, приведенных в таблицах 9–11 раздела 10 программы ГИА (каждый билет включает три вопроса – один по ОК или ОПК и два по ПК, вынесенным на ГЭ).

Секретарь ГЭК оформляет экзаменационные билеты согласно нормативным документам ГУАП; доводит до сведения обучающихся вопросы, выносимые на ГЭ, список рекомендуемой литературы для подготовки к ГЭ, график проведения заседаний ГЭК по приему ГЭ (дата, время и место проведения ГЭ), график проведения консультаций обучающихся по подготовке к ГЭ и список обучающихся, допущенных к ГИА не позднее, чем за шесть месяцев до проведения ГЭ; перед проведением заседания ГЭК по приему ГЭ готовит список обучающихся, допущенных к ГЭ и соответствующие бланки протоколов заседания ГЭК.

#### 2) Проведение ГЭ.

Каждый обучающийся, допущенный к ГЭ получает экзаменационный билет и отвечает на вопросы билета в письменной форме, оформляя ответ на каждый вопрос на отдельном листе (листах) с указанием на каждом из них своих данных (ФИО, номер группы) и содержания вопроса. Время проведения ГЭ не должно превышать трех академических часов. Обучающимся и лицам, привлекаемым к ГЭ во время его проведения, запрещается иметь при себе и использовать средства связи и справочную литературу в бумажной или электронной формах.

### 3) Подведение итогов ГЭ.

После окончания ГЭ секретарь ГЭК собирает ответы обучающихся на экзаменационные билеты и передает их членам ГЭК для оценки. Ответ на каждый вопрос оценивается по 100 бальной шкале согласно таблице 8.

Итоговая оценка выводится как среднее арифметическое оценок за ответы на каждый из трех вопросов экзаменационного билета с переводом в 4-х бальную шкалу согласно таблице 8, причем при наличии хотя бы одной оценки ответа на вопрос ниже 55-и баллов обучающийся получает итоговую оценку «неудовлетворительно». Результаты работы ГЭК по приему ГЭ оформляются протоколами в соответствии с нормативными документами ГУАП. Оценки за каждый ответ и итоговая оценка доводится до сведения обучающихся не позднее трех рабочих дней после проведения ГЭ. Если обучающийся не согласен с выставленными ГЭК оценками за его ответы на вопросы экзаменационного билета или имеет претензии к порядку проведения ГЭ, то он имеет право обратиться в апелляционную комиссию.

## 5. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ И ПОРЯДКУ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

Выпускная квалификационная работа (ВКР) бакалавра – является составной частью Государственной итоговой аттестации (ГИА) и представляет собой форму оценки знаний, навыков самостоятельной работы, и способности применять их для анализа и разрешения прикладных управленческих проблем, либо выполнения проекта, полученных обучающимся в процессе освоения образовательной программы (ОП) за весь период обучения.

### 5.1. Состав и содержание разделов (глав) ВКР, определяемые спецификой ОП.

ВКР бакалавра представляет собой законченную разработку, в которой анализируется одна из теоретических, либо прикладных практических проблем менеджмента. Квалификационная работа должна отразить умение студента самостоятельно разработать избранную тему и сформулировать соответствующие рекомендации..

Пояснительная записка должна включать следующие элементы:

- титульный лист;
- задание на дипломную работу;
- содержание (оглавление);
- основную часть;
- список использованных источников;
- приложения.

Состав и содержание разделов (глав) ВКР включает введение, основную часть, заключение, список использованных источников и приложения.

Во введении кратко характеризуется современное состояние рассматриваемой проблемы, обосновываются цель и задачи ВКР, ее новизна и актуальность, практическое значение. Примерный объем введения составляет 3-4 страниц формата А4, набранного кеглем 14 при полуторном межстрочном интервале.

В основной части первый раздел рекомендуется посвятить аналитическому обзору основных положений и существующих методических подходов по предмету исследования. Аналитический обзор должен полно и систематизировано излагать состояние вопроса, которому посвящена ВКР. В частности, первый раздел должен включать обсуждение степени изученности исследуемой проблемы; теоретически и практически решенных и дискуссионных вопросов, по-разному освещаемых в научной

литературе, а также точку зрения автора на проблематику темы ВКР. Примерный объем раздела составляет 15-20 страниц текста.

Второй раздел является расчетно-аналитической и должен содержать:

- Характеристику исследуемой организации (в динамике), определение основных направлений деятельности и особенностей функционирования в заданном периоде стратегического планирования.
- Анализ способов принятия управленческих решений в области управления потенциалом финансовых ресурсов / человеческих ресурсов в исследуемой организации.
- Проведение необходимых расчетов, обобщение полученных результатов и получение обоснованных выводов.

Примерный объем раздела составляет 15-20 страниц текста.

Третий раздел пояснительной записки является прикладным и должен содержать:

- Анализ возможностей, направленных на совершенствование исследуемой предметной области менеджмента на основе результатов расчетов по выбранным во втором разделе моделям.
- Прогнозные характеристики показателей и экономико-математическое моделирование рассматриваемых процессов.
- Конкретные рекомендации по совершенствованию исследуемых процессов деятельности организации в рамках заданной темы ВКР бакалавра.
- Оценку социальной и экономической эффективности разработанных рекомендаций и мероприятий.

Примерный объем раздела составляет 15-20 страниц текста.

В заключении приводятся основные результаты выполненной работы, выводы и рекомендации, предложения по их практическому использованию, оценка результатов работы. Примерный объем заключения 3-5 страниц текста.

В приложения следует включать вспомогательный материал, к которому относятся: промежуточные экономико-математические расчеты, таблицы вспомогательных и справочных данных, иллюстрации вспомогательного характера (таблицы, схемы, диаграммы и т.п.), а также материалы по использованию результатов исследований с помощью компьютерной техники (алгоритмы и программы расчетов и т.п.).

Объем ВКР бакалавра составляет 60-70 страниц.

## 5.2. Дополнительные компоненты ВКР, определяемые выпускающей кафедрой.

Выбор темы определяется интересами и склонностями студента к той или иной проблеме, научной специализацией кафедры и ее преподавателей. При выборе темы ВКР следует руководствоваться актуальностью проблемы, возможностью получения конкретных статистических данных, наличием специальной научной литературы.

Студент может также руководствоваться примерным перечнем тем выпускных работ, имеющихся на кафедре, предварительно проконсультировавшись со своим научным руководителем. На основании выбора и утверждения темы ВКР руководителем формируется и детализируется задание студенту на выполнение работы

ВКР бакалавра может основываться на обобщении выполненных выпускником курсовых работ и подготавливаться к защите в завершающий период теоретического обучения

## 5.3. Наличие/отсутствие реферата в структуре ВКР.

Не требуется наличие реферата в структуре ВКР.

5.4. Требования к структуре иллюстративно–графического материала (презентация, плакаты, чертежи)

Для защиты студент готовит выступление и иллюстративный материал в виде схем, графиков, диаграмм, таблиц, методов и алгоритмов решения задач. Защита должна сопровождаться презентацией, подготовленной в Microsoft Office PowerPoint.

Не следует использовать чертежи и платы. Общие требования к презентации, как к электронному документу:

- формат файла – PPT, либо PDF;
- содержимое презентации должно быть чётким, насыщенность слайдов должна соответствовать времени выступления (доклада) автора на защите ВКР;
- наименование файла следует указывать в соответствии со следующими правилами: ФамилияИО\_Группа\_НазваниеДокумента.pdf, например, имя файла с ВКР студента Аксенова Артема Александровича, выглядело бы так: «АксеновАА\_8124К\_ВКР.pdf» или «АксеновАА\_8124К\_ВКР.ppt»

Изложение текста, и оформление ВКР выполняют в соответствии с требованиями ГОСТ. Ссылка на правила оформления: [http://guap.ru/guap/standart/ob1\\_main.shtml](http://guap.ru/guap/standart/ob1_main.shtml)

5.5. Требования к защите ВКР, определяемые выпускающей кафедрой в соответствии с локальными нормативными актами ГУАП.

В списке использованных источников ПЗ является обязательным наличие нескольких ссылок на публикации на иностранных языках.

Перед защитой ВКР студент обязан сдать секретарю ГЭК файл в формате PDF, включающий в себя: сканы полностью подписанных титульного листа и задания на ВКР, отзыва и рецензии на ВКР, полный текст ПЗ.

ВКР должна быть выполнена с соблюдением требований о недопущении недобросовестного заимствования результатов работы других авторов (плагиат). За недопустимо низкий уровень оригинальности содержания ВКР ответственность несет автор (авторы). ВКР может быть допущена к защите в ГЭК, если уровень оригинальности содержания работы не ниже 60%.

5.6. Методические указания по процедуре выполнения ВКР по направлению, определяемые выпускающей кафедрой, приведены в методических указаниях:

Методические указания по проведению итоговой государственной аттестации бакалавров по направлению 38.03.02 «Менеджмент» и магистров по направлению 38.04.02 «Менеджмент»// Под ред. В.Б.Сироткина. Методические указания / СПб.: СПбГУАП, 2025. – 59 с.

## 6. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Порядок подачи и рассмотрения апелляции по результатам ГИА осуществляется в соответствии с требованиями РДО ГУАП. СМК 2.75 – Положение «Проведение в ГУАП государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры».

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ ПЕЧАТНЫХ И ЭЛЕКТРОННЫХ УЧЕБНЫХ ИЗДАНИЙ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 7.1. Основная литература

Перечень печатных и электронных учебных изданий, необходимых при подготовке к ГИА, приведен в таблице 4.

Таблица 4 – Перечень печатных и электронных учебных изданий

Шифр/URL адрес	Библиографическая ссылка	Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров)
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=355606">https://znanium.com/catalog/document?id=355606</a>	Стратегический менеджмент: учебник / Н.А. Казакова, А.В. Александрова, С.А. Курашова, Н.Н. Кондрашева; Под ред. д-ра экон. наук, профессора Н.А. Казаковой. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 320 с - (Высшее образование).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=421748">https://znanium.com/catalog/document?id=421748</a>	Стратегический менеджмент: российский и зарубежный опыт : монография / М.С. Санталова, А.В. Борщева, И.В. Соклакова, И.Л. Сурат ; под науч. ред. М.С. Санталовой ; ЧОУ ВО «Академия управления и производства». - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. - 246 с.	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=372968">https://znanium.com/catalog/document?id=372968</a>	Стратегический менеджмент : учебник для вузов / А.П. Егоршин — 2-е изд., доп. и перераб. — Н.Новгород: НИЭМ, 2019. — 592 с. — (Высшее образование).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=384002">https://znanium.com/catalog/document?id=384002</a>	Стратегический менеджмент: учебное пособие / В.А. Баринев, Д.Ю. Бусалов. - 2-е изд., доп. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 294 с. - (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=198329">https://znanium.com/catalog/document?id=198329</a>	Эволюция теории стратегического управления / В. С. Каткало; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — 3-е изд. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2011. — 548 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=558670">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=558670</a>	Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Портер М.Е., - 6-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 453 с.	
336 П 28	Системное управление организационными изменениями: учеб.-метод. пособие / А. Б. Песоцкий, С. С. Снетов. – СПб.: ГУАП, 2021. – 171 с.	50
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=367315">https://znanium.com/catalog/document?id=367315</a>	Зуб, А.Т. Управление стратегическими изменениями в организациях: учебник / А.Т. Зуб. - М.: ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. - 384 с. - (Высшее образование)	
005 К 82	Кричевский, М.Л. Методы исследований в менеджменте. М.Л. Кричевский -М.:Кнорус, 2016. - 296с	17
005 К 82	Методы машинного обучения в менеджменте: учебное пособие / М.Л. Кричевский, Ю.А. Мартынова, С.В. Дмитриева; С.-Петерб. гос. ун-т	50

	аэрокосм. приборостроения. - СПб. : Изд-во ГУАП, 2019. - 85 с.	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=358506">https://znanium.com/catalog/document?id=358506</a>	Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : Учебник для бакалавров / А.В.Дейнека, В.А. Беспалько. - 2-е изд., стереотип. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. - 388 с.	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=337841">https://znanium.com/catalog/document?id=337841</a>	Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2019. - 235 с. - (Учебники для программы МВА).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=398635">https://znanium.com/catalog/document?id=398635</a>	Современный стратегический анализ: Учебник / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 256 с. - (Высшее образование).	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=771070">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=771070</a>	Управление проектами: практикум : учеб. пособие / О.Г. Тихомирова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 273 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=363419">https://znanium.com/catalog/document?id=363419</a>	Корпоративное управление : учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 272 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс] — (Высшее образование: Магистратура).	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=636142">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=636142</a>	Кузнецов В.А., Черепяхин А.А. Системный анализ, оптимизация и принятие решений: Учебник для студентов высших учебных заведений / В.А. Кузнецов, А.А. Черепяхин. — М.: КУРС : ИНФРА-М, 2017. — 256 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576</a>	Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557009">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557009</a>	Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557937">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557937</a>	Управление качеством интеллектуального капитала самообучающейся организации в экономике знаний / Салихова И.С. - М.:Дашков и К, 2015. - 147 с.	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=426081">http://znanium.com/bookread2.php?book=426081</a>	Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=754663">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=754663</a>	Управление продажами: учебник / под общ. ред. проф. С.В. Земляк. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 300 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=641814">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=641814</a>	Селетков С.Н., Днепровская Н.В. Управление информацией и знаниями в компании: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 208 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=543123">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=543123</a>	Финансовый менеджмент: Учебник / Тесля П.Н. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 218 с.	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=769974">http://znanium.com/bookread2.php?book=769974</a>	Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с.	

336.7 Б 91	Бурмистрова, Л. М. Финансы организаций (предприятий): учебное пособие/ Л. М. Бурмистрова. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 239 с. - (Высшее образование).	10
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=355028">https://znanium.com/catalog/document?id=355028</a>	Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 624 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=858479">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=858479</a>	Управление компетенциями: Учебное пособие / Чуланова О.Л., - 2-е изд., исправ. и доп. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 218 с.	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=769974">http://znanium.com/bookread2.php?book=769974</a>	Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=908027">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=908027</a>	Методы принятия управленческих решений : учеб. пособие / В.Л. Сендеров, Т.И. Юрченко, Ю.В. Воронцова, Е.Ю. Бровцина. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 227 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=391215ad.php">http://znanium.com/bookread2.php?book=391215ad.php</a>	Риск-менеджмент инвестиционного проекта [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / под ред. М. В. Грачевой, А. Б. Секерина. - М.: ЮНИТИДАНА, 2012. - 544 с.	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=448503">http://znanium.com/bookread2.php?book=448503</a>	Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ / М.М. Панов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 255 с.	
330 С 40	Сироткин В.Б. Методы и инструменты финансово-экономических расчетов [Текст] : учебное пособие / В. Б. Сироткин, В. А. Семенова, Ю. А. Козлова ; С.-Петерб. гос. ун-т аэрокосм. приборостроения. - СПб. : Изд-во ГУАП, 2010. – 90 с.	77
336.7(075) 005 (075) В 18	Варламова, Т. П. Финансовый менеджмент: учебное пособие/ Т. П. Варламова, М. А. Варламова. - 2-е изд.. - М.: Дашков и К., 2012. - 304 с.	50
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420370">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420370</a>	Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с.	

#### 8. ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»

Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых при подготовке к ГИА, представлен в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых при подготовке к ГИА

URL адрес	Наименование
	Не предусмотрено

## 9. МАТЕРИАЛЬНО–ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Перечень материально–технической базы, необходимой для проведения ГИА, представлен в таблице 6.

Таблица 6 – Материально–техническая база

№ п/п	Наименование материально-технической базы	Номер аудитории (при необходимости)
1	Лекционная аудитория	
2	Мультимедийная лекционная аудитория	

## 10. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

10.1. Средства измерения индикаторов достижения компетенций, оценочные средства для проведения ГЭ.

10.1.1. Состав оценочных средств приведен в таблице 7.

Таблица 7 – Состав средств измерения индикаторов достижения компетенций, оценочные средства для проведения ГЭ

Форма проведения ГЭ	Перечень оценочных средств
Письменная	Список вопросов к экзамену

10.1.2. Перечень компетенций, освоение которых оценивается на ГЭ, приведен в таблице 3 раздела 4 программы ГИА.

10.1.3. Описание показателей и критериев для оценки для оценки индикаторов достижения компетенций, а также шкал оценивания для ГЭ.

Описание показателей для оценки индикаторов достижения компетенций для ГЭ:

- способность последовательно, четко и логично излагать материал программы дисциплины;
- умение справляться с задачами;
- умение формулировать ответы на вопросы в рамках программы ГЭ с использованием материала научно-методической и научной литературы;
- уровень правильности обоснования принятых решений при выполнении практических задач.

Оценка уровня сформированности (освоения) компетенций осуществляется на основе таких составляющих как: знание, умение, владение навыками и/или опытом профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС по освоению компетенций для соответствующей ОП.



Для оценки критериев уровня сформированности (освоения) компетенций студентами при проведении ГЭ в формах «устная» и «письменная» применяется 5-балльная шкала, которая приведена в таблице 8. При проведении ГЭ с применением средств электронного обучения применяется 100-балльная шкала (таблица 8).

Таблица 8 – Шкала оценки критериев уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции		Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	100-балльная шкала	
«отлично»	$85 \leq K \leq 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент глубоко и всесторонне усвоил учебный материал образовательной программы (ОП);</li> <li>– уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>– опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно увязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления;</li> <li>– умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>– делает выводы и обобщения;</li> <li>– свободно владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«хорошо»	$70 \leq K \leq 84$	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент твердо усвоил учебный материал образовательной программы, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>– не допускает существенных неточностей;</li> <li>– увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления;</li> <li>– аргументирует научные положения;</li> <li>– делает выводы и обобщения;</li> <li>– владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«удовлетворительно»	$55 \leq K \leq 69$	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент усвоил только основной учебный материал образовательной программы, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>– допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>– испытывает затруднения в практическом применении знаний направления;</li> <li>– слабо аргументирует научные положения;</li> <li>– затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>– частично владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«неудовлетворительно»	$K \leq 54$	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент не усвоил значительной части учебного материала образовательной программы;</li> <li>– допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении;</li> <li>– испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>– не может аргументировать научные положения;</li> <li>– не формулирует выводов и обобщений.</li> </ul>

#### 10.1.4. Типовые контрольные задания или иные материалы

Список вопросов и/или задач для проведения ГЭ в письменной/устной форме, представлены в таблицах 9–10. Тесты для ГЭ, проводимого с применением средств электронного обучения, представлены в таблице 11.

Таблица 9 – Список вопросов для ГЭ, проводимого в письменной/устной форме

№ п/п	Список вопросов для ГЭ, проводимого в письменной/устной форме	Компетенции
	Менеджмент и маркетинг	
1	Понятие системного подхода. Особенности применения системного подхода при решении управленческих задач или разрешения управленческих проблем. Цели в управлении предприятием. Классификация целей.	УК-1
2	Понятие, сущность, цели и задачи менеджмента. Основные качества современного менеджмента.	УК-2
3	Понятия группы и команды. Методы и нормы социального взаимодействия в группах. Технологии работы в группе. Межличностные коммуникации. Основные препятствия в межличностных коммуникациях. Цифровые средства, предназначенные для социального взаимодействия и командной работы.	УК-3
4	Коммуникационный процесс в менеджменте. Основное содержание коммуникационного процесса. Элементы и этапы коммуникационного процесса. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Характеристики делового общения в профессиональной деятельности менеджера.	УК-4
5	Американская, западно–европейская и японская модели менеджмента. Внешняя макросреда предприятия. Характеристики внешней макросреды	УК-5
6	Основные функции менеджмента. Основные приемы эффективного управления собственным временем. Сущность и смысл процесса контроля. Основные виды и объекты контроля в менеджменте. Основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.	УК-6
7	Роль и значение физической культуры в жизни человека и общества. Научно-практические основы физической культуры, профилактики вредных привычек и здорового образа и стиля жизни	УК-7
8	Параметры контроля кризисных ситуаций. Принципы организации безопасности труда на предприятии и рационального природопользования	УК-8
9	Основы применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	УК-9
10	Управленческие решения и методы их классификации. Товар и товарная политика предприятия. Разработка текущих планов организации.	УК-10
11	Правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы ее профилактики.	УК-11

12	Сущность, цели и виды маркетинговых исследований. Организация маркетинговой деятельности на предприятии. Маркетинговая служба. Оценка использования зарубежного опыта менеджмента в России.	ОПК-1
13	Сущность, роль и функции маркетинга. Ценообразование в маркетинге. Ценовая политика предприятия. Способы продвижения товаров на рынке. Сбыт товаров. Каналы распределения.	ОПК-2
14	Сущность стратегического планирования на предприятии. Миссия организации.	ОПК-3
15	Принципы разработки стратегий развития бизнеса.	ОПК-4
16	Моделирование в процессе принятия управленческих решений.	ОПК-5
17	Современные информационные технологии и программные средства для решения управленческих задач. Основные принципы, цели и задачи разработки информационных систем современного предприятия.	ОПК-6
18	Теории управления конфликтами. Способы их использования при подборе и отборе персонала.	ПК-1
19	Внешняя микросреда предприятия. Взаимосвязи внутренней среды и внешней микросреды. Внутренняя среда предприятия. Взаимосвязи составляющих внутренней среды. Процесс контроля. Основные этапы процесса контроля. Оценка результатов деятельности менеджера.	ПК-2
20	Разработка текущих планов организации в области управления обучением и развитием персонала в организации.	ПК-3
21	Основные разновидности конфликтов. Стратегии управления конфликтом.	ПК-4
22	Управление рисками в деятельности менеджера.	ПК-5
23	Классификация каналов интернет-маркетинга. Ключевые показатели эффективности каждого(KPI) канала интернет-маркетинга. Понятие сегментирования. Критерии сегментирования. Целевые аудитории. Особенности потребления контента в социальных сетях. Современные поисковые системы. Способы поиска информации и необходимые для работы в поисковых системах сервисы. Оценка рыночных возможностей исследуемого предприятия с использованием нейронных сетей и нечеткой логики.	ПК-6
24	Характерные черты предпринимательства в условиях развития российской экономики. Способы анализа и оценки информации из различных источников. Понятие Unit-экономика продукта. Примеры. Современные технологии и инструменты предоставления и обработки информации (AI, AR, VR, дроны, цифровые двойники, IoT, 3D-прототипирование). Характеристика области их применения. Маркетинговое обоснование целесообразности внедрения продуктовых инноваций в рыночных нишах, в которых оперирует исследуемая компания. Система вознаграждения персонала по результатам на основе KPI	ПК-7

	для основных подразделений, используя систему Performance management - управление эффективностью.	
25	<p>Типы архитектур интеллектуальных информационных систем.</p> <p>Область применения интеллектуальных информационных систем.</p> <p>Исследование и оценке кредитоспособности компании с использованием нейронных сетей и нечеткой логики.</p> <p>Оценка рисков принятия решений по выбору стратегических альтернатив развития исследуемой компании с использованием правил нечеткого вывода</p> <p>Анализ и оценка влияния интересов заинтересованных сторон - управленческого персонала - при разрешения управленческой проблемы реорганизации системы вознаграждения на основе нечеткой логики.</p> <p>Совершенствование системы подбора персонала в организации на основе нечеткой логики.</p> <p>Выбор альтернатив реализации проекта системы развития персонала с помощью генетических алгоритмов. Сеть типа ANFIS.</p> <p>Оценка риска инноваций в развитие человеческих ресурсов компании на основе нечеткой логики.</p>	ПК-8
	<b>Финансовый менеджмент</b>	
1	<p>Механизмы и индикаторы рынка ссудных капиталов.</p> <p>Механизмы и индикаторы валютного рынка.</p> <p>Механизмы и индикаторы фондового рынка.</p>	УК-1
2	<p>Цели и инструменты денежно-кредитной политики.</p> <p>Классификация затрат.</p> <p>Включение затрат в себестоимость.</p>	УК-2
3	<p>Маржинальный метод учёта затрат.</p> <p>Ценообразование на основе затрат.</p> <p>Межличностные коммуникации при принятии управленческих решений на основе затрат. Основные препятствия в межличностных коммуникациях.</p>	УК-3
4	<p>Анализ безубыточности.</p> <p>Система учёта затрат «стандарт-кост».</p>	УК-4
5	<p>Американская, западно–европейская и японская модели менеджмента.</p> <p>Внешняя макросреда предприятия. Характеристики внешней макросреды</p>	УК-5
6	<p>Основные приемы эффективного управления собственным временем. Сущность и смысл процесса контроля.</p> <p>Основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования.</p>	УК-6
7	<p>Роль и значение физической культуры в жизни человека и общества.</p> <p>Научно-практические основы физической культуры, профилактики вредных привычек и здорового образа и стиля жизни</p>	УК-7
8	<p>Принципы организации безопасности труда на предприятии и рационального природопользования.</p> <p>Признаки и особенности антикризисного управления.</p> <p>Параметры контроля кризисных ситуаций.</p>	УК-8
9	Основы применения базовых дефектологических знаний в	УК-9

	социальной и профессиональной сферах	
10	Анализ финансовых отчётов с позиции менеджеров. Анализ финансовых отчётов с позиции владельцев и инвесторов. Принятие управленческих решений на основе затрат.	УК-10
11	Правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы ее профилактики.	УК-11
12	Функции бюджетов и бюджетный процесс. Структура и разработка бюджетов предприятия. Разработка бюджета на основе показателей оборачиваемости. Гибкий бюджет.	ОПК-1
13	Оценка и выбор инвестиционных проектов. Этапы оценки стоимости компании.	ОПК-2
14	Цели в управлении предприятием. Классификация целей. Назначение, структура балансового отчёта и его взаимосвязь с другими бухгалтерскими отчётами. Назначение, структура отчёта о прибылях и убытках и его взаимосвязь с другими бухгалтерскими отчётами. Назначение, структура отчёта о движении денежных средств и его взаимосвязь с другими бухгалтерскими отчётами.	ОПК-3
15	Управление оборотным капиталом. Основные параметры диагностирования банкротства предприятия. Этапы и содержание антикризисной стратегии.	ОПК-4
16	Модели оценки стоимости капитала многопрофильной компании. Ключевые факторы стоимости компании.	ОПК-5
17	Современные информационные технологии и программные средства для решения управленческих задач. Основные принципы, цели и задачи разработки информационных систем современного предприятия.	ОПК-6
18	Принятие управленческих решений на основе затрат. Основные параметры диагностирования банкротства предприятия. Этапы и содержание антикризисной стратегии.	ПК-1
19	Процесс контроля. Основные этапы процесса контроля. Оценка результатов деятельности менеджера.	ПК-2
20	Разработка текущих планов организации в области управления запасами / управления стоимостью компании в деятельности организации.	ПК-3
21	Основные разновидности конфликтов. Стратегии управления конфликтом.	ПК-4
22	Схема внедрения системы управления стоимостью компании	ПК-5
23	Классификация каналов интернет-маркетинга. Ключевые показатели эффективности каждого(KPI) канала интернет-маркетинга. Понятие сегментирования. Критерии сегментирования. Целевые аудитории. Особенности потребления контента в социальных сетях. Современные поисковые системы. Способы поиска информации и необходимые для работы в поисковых системах сервисы. Оценка рыночных возможностей исследуемого предприятия с использованием нейронных сетей и нечеткой логики.	ПК-6
24	Характерные черты предпринимательства в условиях развития российской экономики.	ПК-7

	<p>Способы анализа и оценки информации из различных источников. Понятие Unit-экономика продукта. Примеры.</p> <p>Современные технологии и инструменты предоставления и обработки информации (AI, AR, VR, дроны, цифровые двойники, IoT, 3D-прототипирование). Характеристика области их применения.</p> <p>Маркетинговое обоснование целесообразности внедрения продуктовых инноваций в рыночных нишах, в которых оперирует исследуемая компания.</p> <p>Система вознаграждения персонала по результатам на основе KPI для основных подразделений, используя систему Performance management - управление эффективностью.</p>	
25	<p>Типы архитектур интеллектуальных информационных систем. Область применения интеллектуальных информационных систем. Исследование и оценке кредитоспособности компании с использованием нейронных сетей и нечеткой логики.</p> <p>Оценка рисков принятия решений по выбору стратегических альтернатив развития исследуемой компании с использованием правил нечеткого вывода</p> <p>Анализ и оценка влияния интересов заинтересованных сторон - управленческого персонала - при разрешения управленческой проблемы реорганизации системы вознаграждения на основе нечеткой логики.</p> <p>Совершенствование системы подбора персонала в организации на основе нечеткой логики.</p> <p>Выбор альтернатив реализации проекта системы развития персонала с помощью генетических алгоритмов. Сеть типа ANFIS.</p> <p>Оценка риска инноваций в развитие человеческих ресурсов компании на основе нечеткой логики.</p>	ПК-8
	Управление человеческими ресурсами	
1	<p>Движение человеческих ресурсов и его анализ. Абсолютные и относительные показатели оборота и текучести кадров.</p> <p>Формирование кадрового резерва.</p>	УК-1
2	<p>Основные факторы развития управления человеческими ресурсами: глобализация; малое предпринимательство; изменения структуры занятости человеческих ресурсов; информационные технологии.</p> <p>Кадровое, информационное и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Формы контрактов.</p>	УК-2
3	<p>Понятие «группа» и «команда». Формальные и неформальные группы в организации. Стадии развития группы, динамика групповой работы.</p> <p>Социально-психологические методы и показатели управления человеческих ресурсов. Основные разновидности конфликтов. Управление конфликтами.</p>	УК-3
4	<p>Содержание понятий: «лидер» и «менеджер». Характеристика теорий стилей лидерства. Ситуационный подход к руководству.</p>	УК-4
5	<p>Человеческие ресурсы как объект управления. Основные принципы управления человеческими ресурсами. Особенности аудита ЧР.</p> <p>Кадровая политика предприятия. Сущность, основные направления и элементы. Классификация типов кадровой политики.</p>	УК-5

6	Основные приемы эффективного управления собственным временем. Сущность и смысл процесса контроля. Основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования.	УК-6
7	Роль и значение физической культуры в жизни человека и общества. Научно-практические основы физической культуры, профилактики вредных привычек и здорового образа и стиля жизни	УК-7
8	Принципы организации безопасности труда на предприятии и рационального природопользования. Признаки и особенности антикризисного управления. Параметры контроля кризисных ситуаций.	УК-8
9	Основы применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	УК-9
10	Экономические методы управления человеческими ресурсами. Службы управления человеческими ресурсами. Задачи и современные функции кадровой службы. Количественный и качественный состав работников кадровой службы.	УК-10
11	Правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы ее профилактики.	УК-11
12	Понятие системы управления человеческими ресурсами. Методы построения системы управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами. Критерии и показатели оценки эффективности работы человеческих ресурсов.	ОПК-1
13	Методы сбора экономической информации, количественного анализа финансовых операций по управлению структурой затрат в области управления человеческими ресурсами. Системы оплаты труда. Взаимосвязь систем и форм оплаты труда. Разработка постоянной части заработной платы на основе грейдов при построении системы вознаграждения персонала. Разработка системы вознаграждения персонала по результатам на основе KPI для проектных подразделений, используя систему Performance management - управление эффективностью.	ОПК-2
14	Особенности применения рыночного и административного (ресурсного) подходов к управлению в организации. Система управления человеческими ресурсами. Критерии и показатели оценки эффективности работы человеческих ресурсов.	ОПК-3
15	Понятие стратегии организации. Понятие стратегии управления человеческими ресурсами. Классификация и характеристика области применения основных типов стратегий управления человеческими ресурсами. Характеристика взаимосвязи бизнес-стратегии со стратегией управления человеческими ресурсами организации.	ОПК-4
16	Программные средства, используемые при обработке и анализе статической информации в областях управления человеческими ресурсами.	ОПК-5
17	Современные информационные технологии и программные средства для решения управленческих задач. Основные принципы, цели и задачи разработки информационных систем современного предприятия.	ОПК-6

18	<p>Виды структур человеческих ресурсов организации.</p> <p>Организационное поведение и его роль в управлении организацией.</p> <p>Цели, сущность и организация кадрового планирования в компании. Показатели обеспеченности предприятия человеческими ресурсами.</p> <p>Методы привлечения человеческих ресурсов. Источники привлечения человеческих ресурсов.</p> <p>Процесс подбора и отбора кандидатов на вакансии организации.</p> <p>Характеристика этапов отбора персонала. Профессиограмма и методы ее составления.</p>	ПК-1
19	<p>Понятие оценки эффективности труда человеческих ресурсов.</p> <p>Основные функции и виды оценки. Методы оценки персонала.</p> <p>Аттестация персонала, цели и задачи проведения аттестации.</p> <p>Методы проведения аттестации. Процедуры оценки персонала.</p>	ПК-2
20	<p>Профессиональная ориентация и трудовая адаптация. Технологии сопровождения в период адаптации. Управление стрессами.</p> <p>Понятие карьеры. Выбор карьеры и фазы развития профессионала.</p> <p>Типовые модели карьеры. Карьерограмма как инструмент управления карьерой.</p> <p>Характеристика видов обучения. Основные методы обучения человеческих ресурсов на рабочем месте и вне рабочего места</p> <p>Основные понятия и концепции обучения. Подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров. Характеристика этапов процесса обучения персонала.</p> <p>Разработка текущих планов организации в области управления обучением и развитием персонала в организации.</p>	ПК-3
21	<p>Виды и формы заработной платы.</p> <p>Понятия «стимул» и «мотивация»: сходства и различия.</p> <p>Содержательные теории мотивации человеческих ресурсов.</p> <p>Процессуальные теории мотивации персонала организации.</p> <p>Методы установки взаимосвязи между уровнем вознаграждения и результатами деятельности. Виды премий и бонусов.</p>	ПК-4
22	<p>Классификация и структура затрат, выделяемых на управление человеческими ресурсами подразделения организации.</p> <p>Экономические методы управления человеческими ресурсами.</p> <p>Виды рисков и методы</p>	ПК-5
23	<p>Классификация каналов интернет-маркетинга. Ключевые показатели эффективности каждого(KPI) канала интернет-маркетинга.</p> <p>Понятие сегментирования. Критерии сегментирования. Целевые аудитории. Особенности потребления контента в социальных сетях.</p> <p>Современные поисковые системы. Способы поиска информации и необходимые для работы в поисковых системах сервисы.</p> <p>Оценка рыночных возможностей исследуемого предприятия с использованием нейронных сетей и нечеткой логики.</p>	ПК-6
24	<p>Характерные черты предпринимательства в условиях развития российской экономики.</p> <p>Способы анализа и оценки информации из различных источников.</p> <p>Понятие Unit-экономика продукта. Примеры.</p> <p>Современные технологии и инструменты предоставления и</p>	ПК-7



	<p>обработки информации (AI, AR, VR, дроны, цифровые двойники, IoT, 3D-прототипирование). Характеристика области их применения.</p> <p>Маркетинговое обоснование целесообразности внедрения продуктовых инноваций в рыночных нишах, в которых оперирует исследуемая компания.</p> <p>Система вознаграждения персонала по результатам на основе KPI для основных подразделений, используя систему Performance management - управление эффективностью.</p>	
25	<p>Типы архитектур интеллектуальных информационных систем.</p> <p>Область применения интеллектуальных информационных систем.</p> <p>Исследование и оценке кредитоспособности компании с использованием нейронных сетей и нечеткой логики.</p> <p>Оценка рисков принятия решений по выбору стратегических альтернатив развития исследуемой компании с использованием правил нечеткого вывода</p> <p>Анализ и оценка влияния интересов заинтересованных сторон - управленческого персонала - при разрешения управленческой проблемы реорганизации системы вознаграждения на основе нечеткой логики.</p> <p>Совершенствование системы подбора персонала в организации на основе нечеткой логики.</p> <p>Выбор альтернатив реализации проекта системы развития персонала с помощью генетических алгоритмов. Сеть типа ANFIS.</p> <p>Оценка риска инноваций в развитие человеческих ресурсов компании на основе нечеткой логики.</p>	ПК-8

Таблица 10 – Перечень задач для ГЭ, проводимого в письменной/устной форме

№ п/п	Перечень задач для ГЭ, проводимого в письменной/устной форме	Компетенции
	Не предусмотрено	

Таблица 11 – Тесты для ГЭ, проводимого с применением средств электронного обучения

№ п/п	Тесты для ГЭ, проводимого с применением средств электронного обучения	Компетенции
	Не предусмотрено	

10.2. Средства измерения индикаторов достижения компетенций для оценки защиты ВКР.

10.2.1. Описание показателей и критериев для оценки индикаторов достижения компетенций, а также шкал оценивания для ВКР и ее защиты.

Описание показателей для оценки индикаторов достижения компетенций для ВКР и ее защиты:

- актуальность темы ВКР;

- научная обоснованность предложений и выводов;
- использование производственной информации и методов решения инженерно–технических, организационно-управленческих и экономических задач;
- теоретическая и практическая значимость результатов работы и/или исследования;
- полнота и всестороннее раскрытие темы ВКР;
- соответствие результатов работы и/или исследования, поставленной цели и задачам в ВКР;
- соответствие оформления ВКР установленным требованиям;
- умение четко и ясно изложить содержание ВКР;
- умение обосновать и отстаивать принятые решения;
- умение отвечать на поставленные вопросы;
- знание передового отечественного и зарубежного опыта;
- уровень самостоятельности выполнения работы и обоснованность объема цитирования;
- другое (уровень экономического обоснования, знание законодательных и нормативных документов, методических материалов по вопросам, касающимся конкретного направления).

Оценка уровня сформированности (освоения) компетенций осуществляется на основе таких составляющих как: знание, умение, владение навыками и/или опытом профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС по освоению компетенций для соответствующей ОП.

В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) у студента компетенций применяется 5-балльная шкала, представленная в таблице 12.

Таблица 12 –Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
«отлично»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент глубоко и всесторонне усвоил учебный материал ОП, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>– опираясь на знания основной и дополнительной литературы, студент свободно увязывает усвоенные научные положения к практической деятельности, обосновывая выдвинутые предложения;</li> <li>– студент умело обосновывает и аргументирует выбор темы ВКР и выдвигаемые им идеи;</li> <li>– студент аргументированно делает выводы;</li> <li>– прослеживается четкая корреляционная зависимость между поставленными целью и задачами и полученными результатами работы и/или исследования;</li> <li>– студент свободно владеет системой специализированных понятий;</li> <li>– содержание доклада, иллюстративно–графического материала (при наличии) студента полностью соответствует содержанию ВКР;</li> <li>– студент соблюдает требования к оформлению ВКР и иллюстративно–графического материала (при наличии);</li> <li>– студент четко выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности и обосновывает их теоретическую и практическую значимость;</li> </ul>

Оценка компетенции 5-балльная шкала	Характеристика сформированных компетенций
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент строго придерживается регламента выступления;</li> <li>– студент ясно и аргументировано излагает материалы доклада;</li> <li>– присутствует четкость в ответах студента на поставленные членами государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) вопросы;</li> <li>– студент точно и грамотно использует профессиональную терминологию при защите ВКР.</li> </ul>
«хорошо»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент всесторонне усвоил учебный материал ОП, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>– опираясь на знания основной и дополнительной литературы, студент привязывает усвоенные научные положения к практической деятельности, обосновывая выдвинутые предложения;</li> <li>– студент грамотно обосновывает выбор темы ВКР и выдвигаемые им идеи;</li> <li>– студент обоснованно делает выводы;</li> <li>– прослеживается зависимость между поставленными целью и задачами и полученными результатами работы и/или исследования;</li> <li>– студент владеет системой специализированных понятий;</li> <li>– содержание доклада и иллюстративно–графического материала(при наличии) студента соответствует содержанию ВКР;</li> <li>– студент соблюдает требования к оформлению ВКР и иллюстративно–графического материала(при наличии);</li> <li>– студент выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности и обосновывает их теоретическую и практическую значимость;</li> <li>– студент придерживается регламента выступления;</li> <li>– студент ясно излагает материалы доклада;</li> <li>– присутствует логика в ответах студента на поставленные членами ГЭК вопросы;</li> <li>– студент грамотно использует профессиональную терминологию при защите ВКР.</li> </ul>
«удовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент слабо усвоил учебный материал ОП, при его изложении допускает неточности;</li> <li>– опираясь на знания только основной литературы, студент привязывает научные положения к практической деятельности направления, выдвигая предложения;</li> <li>– студент слабо и не уверенно обосновывает выбор темы ВКР и выдвигаемые им идеи;</li> <li>– студент неаргументированно делает выводы и заключения;</li> <li>– не прослеживается зависимость между поставленными целью и задачами и полученными результатами работы и/или исследования;</li> <li>– студент плохо владеет системой специализированных понятий;</li> <li>– содержание доклада и иллюстративно–графического материала (при наличии) студента не полностью соответствует содержанию</li> </ul>

Оценка компетенции 5-балльная шкала	Характеристика сформированных компетенций
	ВКР; – студент допускает ошибки при оформлении ВКР и иллюстративно–графического материала (при наличии); – студент слабо выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности и не обосновывает их теоретическую и практическую значимость; – студент отступает от регламента выступления; – студент сбивчиво и неуверенно излагает материалы доклада; – отсутствует логика в ответах студента на поставленные членами ГЭК вопросы; – студент неточно использует профессиональную терминологию при защите ВКР.
«неудовлетворительно»*	– студент не усвоил учебный материал ОП, при его изложении допускает неточности; – допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении; – студент не может обосновать выбор темы ВКР; – студент не может сформулировать выводы; – слабая зависимость между поставленными целью и задачами и полученными результатами работы и/или исследования; – студент не владеет системой специализированных понятий; – содержание доклада и иллюстративно–графического материала (при наличии) студента не полностью соответствует содержанию ВКР; – студент не соблюдает требования к оформлению ВКР и иллюстративно–графического (при наличии) материала; – студент не выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности и не может обосновать их теоретическую и практическую значимость; – студент не соблюдает регламент выступления; – отсутствует аргументированность при изложении материалов доклада; – отсутствует ясность в ответах студента на поставленные членами ГЭК вопросы; – студент неграмотно использует профессиональную терминологию при защите ВКР; – содержание ВКР не соответствует установленному уровню оригинальности.

*\* Примечание: оценка неудовлетворительно ставится, если ВКР и ее защита не удовлетворяют большинству перечисленных в таблице 12 критериев.*

#### 10.2.2. Перечень тем ВКР

Перечень тем ВКР на текущий учебный год, предлагаемый студентам, приводится в Приложении № 1.

#### 10.2.3. Уровень оригинальности содержания ВКР составляет не менее «60» %.

### 10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения ОП.

В качестве методических материалов, определяющих процедуру оценивания результатов освоения ОП, используются:

- РДО ГУАП. СМК 2.75 Положение о проведении в ГУАП государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

- РДО ГУАП. СМК 2.76 Положение о порядке разработки, оформления и утверждения программы государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

- РДО ГУАП. СМК 3.160 Положение о выпускной квалификационной работе студентов ГУАП, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

- а также методические материалы выпускающей кафедры, определяющие процедуру оценивания результатов освоения ОП, не противоречащих локальным нормативным актам ГУАП.

## Перечень тем ВКР на 2023/2024 учебный год, предлагаемый студентам

Тема выпускной квалификационной работы
Методология оценки эффективности распространения печатной продукции.
Разработка мероприятий по повышению конкурентоспособности предприятия.
Разработка рекомендаций по улучшению работы с персоналом на предприятии.
Разработка мероприятий по совершенствованию процесса материального стимулирования в организации.
Повышение эффективности управления конкурентоспособностью предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию управления продажами на предприятии.
Разработка мероприятий по улучшению финансово-хозяйственной деятельности предприятия.
Разработка программы антикризисных мер на предприятии.
Разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятия.
Разработка бизнес-плана открытия нового предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию производственного планирования на предприятии.
Совершенствование подбора рабочих на предприятии.
Совершенствование организационной структуры предприятия.
Разработка маркетингового плана компании.
Совершенствование подхода к развитию персонала в организации.
Разработка рекомендаций по подбору персонала для реализации нового проекта в компании.

## 38.03.02(03) Направленность «Управление человеческими ресурсами»

Совершенствование подбора рабочих на предприятии.
Разработка рекомендаций по совершенствованию вознаграждения персонала в организации.
Разработка рекомендаций по совершенствованию обучения сотрудников предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию рекламной деятельности компании.
Совершенствование системы управления человеческими ресурсами в организации.
Разработка программы мероприятий по управлению потенциалом человеческих ресурсов предприятия.
Совершенствование управления организацией на основе стандартов качества.
Совершенствование системы исполнения заказа в организации.
Совершенствование системы обеспечивающих процессов в организации.
Разработка мероприятий по созданию современной системы непрерывного профессионального образования.
Разработка рекомендаций по повышению производительности труда работников предприятия.
Анализ и пути совершенствования кадровой политики предприятия.
Анализ и совершенствование системы мотивации деятельности в организации.

Совершенствование процесса планирования потребности в персонале организации.	
Разработка программ адаптации для различных категорий персонала на современном предприятии.	
Разработка рекомендаций по совершенствованию технологий управления персоналом на предприятии.	
Совершенствование управления социально-психологической адаптацией персонала в организации.	
Совершенствование технологий поиска и подбора персонала на предприятии.	
Формирование модели компетенций для оценки/развития персонала организации.	
Совершенствование технологии поиска персонала на основе создания базы данных претендентов и вакансий.	
Разработка мероприятий по совершенствованию процесса материального стимулирования в организации.	
Разработка рекомендаций по совершенствованию управления организационным поведением на основе развития организационной культуры.	
Разработка программы предупреждения межличностных конфликтов в организации.	
Совершенствование организации и оплаты труда персонала предприятия.	
Развитие мотивации персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия.	
Разработка системы оплаты труда персонала организации с учетом квалификационных факторов.	
Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров наукоёмкого предприятия.	
Разработка рекомендаций по совершенствованию работы с персоналом на предприятии.	
Анализ и пути совершенствования кадровой политики предприятия.	
Совершенствование функционального разделения труда в системе управления человеческими ресурсами.	
Разработка организационной структуры системы управления человеческими ресурсами.	
Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом наукоёмкого предприятия.	
Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом.	
Формирование концепции кадровой политики организации (региона, страны).	
Совершенствование стратегического управления человеческими ресурсами.	
Разработка стратегии управления человеческими ресурсами.	
Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.	
Совершенствование найма, оценки, отбора и приема персонала.	
Пути улучшения использования человеческих ресурсов на предприятии.	
Разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятия.	
Разработка рекомендаций по совершенствованию систем управления в функциональных областях менеджмента: персонал, финансы, маркетинг.	
Разработка рекомендаций по совершенствованию мотивации персонала предприятия.	
Разработка рекомендаций по совершенствованию коммуникаций с потребителями.	
Разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятия.	
Разработка маркетинговой стратегии предприятия.	

Разработка стратегии вывода нового товара на рынок.
Разработка рекомендаций по совершенствованию комплекса маркетинга предприятия.
Разработка предложений по совершенствованию маркетинговых мероприятий в целях выхода из кризисной ситуации;
Пути и способы управления кадровым потенциалом современной организации.
Совершенствование условий, режима и дисциплины труда персонала современного предприятия.
Разработка философии управления персоналом наукоёмкого предприятия.
Совершенствование системы поиска, отбора и найма персонала на приборостроительном предприятии.
Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом на производственном предприятии.
Разработка процедур вознаграждения человеческих ресурсов для реализации новой бизнес-стратегии предприятия.
Разработка эффективной системы стимулирования труда на приборостроительном предприятии.
Разработка рекомендаций по совершенствованию цикла управления заказом на приборостроительном предприятии.



УТВЕРЖДАЮ

Начальник отделения

«Стокманн Невский Центр»

ООО «XXX»

Иванов И.И.

" \_\_\_\_ " июня 2023 г.

### РЕЦЕНЗИЯ

на программу государственной итоговой аттестации  
по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»,  
направленность «Управление человеческими ресурсами» от работодателя

Представленная на рецензию программа государственной итоговой аттестации (ГИА) по направлению подготовки бакалавров 38.03.02 «Менеджмент» является составной частью образовательной программы, реализуемой СПбГУАП по данному направлению.

Образовательная программа нацелена на развитие компетенций выпускников, способных на основе современных инструментов анализа структуры и динамики движения персонала в компании, анализа и оценки эффективности действующих процедур управления человеческими ресурсами, сформировать подход к управлению человеческими ресурсами и разработать тактику поведения персонала компании в условиях быстрых изменений внешней среды.

Образовательная программа учитывает основные тенденции развития концепций современного менеджмента, применяемые в организациях технологии управленческой деятельности. В настоящее время велика потребность в менеджерах, способных обеспечивать эффективность и результативность управления человеческими ресурсами – интеллектуального капитала – для реализации стратегий и достижения стратегических целей компаний государственного и коммерческого сектора экономики России.

Программой ГИА предусмотрено два этапа. На этапе проведения государственного экзамена обеспечивается оценивание компетенций, имеющих определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников. Это построение моделей объектов профессиональной управленческой деятельности с использованием инструментов менеджмента.

Следует признать удачным выбор дисциплин образовательной программы и соответствующие блоки вопросов для проведения государственного экзамена. Приведенный в таблице перечень вопросов достаточно полон, многие вопросы направлены на выявление способностей

студентов продемонстрировать применение изученных ими инструментов менеджмента.

Требования к выпускной квалификационной работе обоснованы и направлены на формирование у студентов опыта применения инструментов менеджмента для анализа проблемной области и разработки рекомендаций для улучшения деятельности в выбранной для исследования организации.

Темы выпускных квалификационных работ, представленные в приложении 1, носят ярко выраженную практическую направленность, ориентированы на широкий спектр решения управленческих задач/проектов и разрешение управленческих проблем в деятельности организаций различного размера и направлений бизнеса. Результаты разработок выпускников могут быть использованы в деятельности организаций.

В целях дальнейшего развития рекомендуем выпускающей кафедре уделять больше внимания тематике организационно-управленческого обеспечения при разработке наукоемких продуктов и процессов, развитии наукоемких производств. Рекомендуем также использовать практику комплексных коллективных работ по аспектам анализа различных проблемных областей в деятельности конкретного предприятия с распределением функций разработчиков соответствующих рекомендаций по улучшению деятельности предприятия.

Считаем, что программа государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», направленность «Управление человеческими ресурсами», соответствует требованиям Федерального образовательного стандарта, организация ГИА способствует сокращению времени адаптации молодого специалиста к самостоятельной управленческой деятельности.

Рецензент  
начальник отделения  
«Стокманн Невский Центр»  
ООО «XXX»

И.И. Иванов

## Лист внесения изменений в программу ГИА

Дата внесения изменений и дополнений. Подпись внесшего изменения	Содержание изменений и дополнений	Дата и № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой