

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

Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ

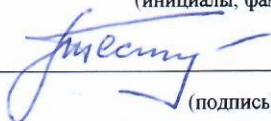
Руководитель образовательной программы

ДОЦ., К.Т.Н., ДОЦ.

(должность, уч. степень, звание)

А.Б. Песоцкий

(инициалы, фамилия)



(подпись)

« 20 » 02 2025 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление отношениями с заинтересованными сторонами»
(Наименование дисциплины)

Код направления подготовки/ специальности	38.04.02
Наименование направления подготовки/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности	Стратегическое управление персоналом организации
Форма обучения	очная
Год приема	2025

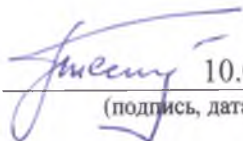
Санкт-Петербург– 2025

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)

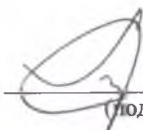
Программа одобрена на заседании кафедры № 82

« 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)



17.02.2025

(подпись, дата)

Л.В. Рудакова

(инициалы, фамилия)

1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

1.1. Целью ГИА обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленности «Стратегическое управление персоналом организации», является установление уровня подготовки обучающихся к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки, требуемой по ОП квалификации: магистр.

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

Категория (группа) компетенции	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Универсальные компетенции	*УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.3.1 знать методы критического анализа и системного подхода; методики разработки стратегии действий для выявления и решения проблемных ситуаций УК-1.3.2 знать цифровые ресурсы, инструменты и сервисы, включая интеллектуальные, для решения задач/проблем профессиональной деятельности УК-1.У.1 уметь искать нужные источники информации; анализировать, сохранять и передавать информацию с использованием цифровых средств; вырабатывать стратегию действий для решения проблемной ситуации УК-1.В.1 владеть навыками системного и критического мышления; методиками постановки цели, определения способов ее достижения УК-1.В.2 владеть навыками использования алгоритмов и цифровых средств, предназначенных для анализа информации и данных
Универсальные компетенции	*УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.3.1 знать этапы жизненного цикла проекта; виды ресурсов и ограничений для решения проектных задач; необходимые для осуществления проектной деятельности правовые нормы и принципы управления проектами УК-2.3.2 знать цифровые инструменты, предназначенные для разработки проекта/решения задачи; методы и программные средства управления проектами УК-2.У.1 уметь определять целевые этапы, основные направления работ; объяснять цели и формулировать задачи,

		<p>связанные с подготовкой и реализацией проекта</p> <p>УК-2.У.2 уметь выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов действий по проекту</p> <p>УК-2.В.1 владеть навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла</p> <p>УК-2.В.2 владеть навыками решения профессиональных задач в условиях цифровизации общества</p>
Универсальные компетенции	<p>*УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.3.1 знать методики формирования команды; методы эффективного руководства коллективом; основные теории лидерства и стили руководства</p> <p>УК-3.3.2 знать цифровые средства, предназначенные для взаимодействия с другими людьми и выполнения командной работы</p> <p>УК-3.У.1 уметь вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; использовать цифровые средства, предназначенные для организации командной работы</p> <p>УК-3.В.1 владеть навыками организации командной работы; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон</p> <p>УК-3.В.2 владеть навыками использования цифровых средств, обеспечивающих удаленное взаимодействие членов команды</p>
Универсальные компетенции	<p>*УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.3.1 знать правила и закономерности личной и деловой устной и письменной коммуникации; современные коммуникативные технологии на русском и иностранном(ых) языке(ах)</p> <p>УК-4.3.2 знать современные технологии, обеспечивающие коммуникацию и кооперацию в цифровой среде</p> <p>УК-4.У.1 уметь применять на практике технологии коммуникации и кооперации для академического и профессионального взаимодействия, в том числе в цифровой среде, для достижения поставленных целей</p> <p>УК-4.В.1 владеть навыками межличностного делового общения на русском и иностранном(ых) языке(ах) с применением современных технологий и</p>

		цифровых средств коммуникации
Универсальные компетенции	*УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3.1 знать правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия УК-5.У.1 уметь взаимодействовать с представителями иных культур с соблюдением этических и межкультурных норм УК-5.В.1 владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач
Универсальные компетенции	*УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.3.1 знать основные принципы профессионального и личностного развития с учетом особенностей цифровой экономики и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки и образования УК-6.У.1 уметь определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности на основе самооценки, в том числе с использованием цифровых средств; решать задачи собственного личностного и профессионального развития УК-6.В.1 владеть навыками решения задач самоорганизации и собственного личностного и профессионального развития на основе самооценки, самоконтроля, в том числе с использованием цифровых средств
Общепрофессиональные компетенции	*ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	ОПК-1.3.1 знать способы поиска информации и механизмы решения актуальных проблем в управленческой деятельности предприятий ОПК-1.3.2 знать способы проведения маркетинговых исследований, направленных на решение конкретных управленческих задач; методы стратегического сегментирования и позиционирования компании ОПК-1.3.3 знать традиционные и инновационные методы и средства для анализа и решения задач в области управления ОПК-1.У.1 уметь критически оценивать современные тенденции развития менеджмента ОПК-1.У.2 уметь оценивать условия и последствия решаемых маркетинговых задач

		ОПК-1.В.1 владеть навыками решения маркетинговых задач на основе обобщения и анализа практик управления
Общепрофессиональные компетенции	*ОПК-2 Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.3.1 знать основные понятия и современные приемы обработки информации, принципы обработки эмпирических и экспериментальных данных ОПК-2.3.2 знать технологии обработки и анализа информации, включая изучение данных с использованием методов искусственного интеллекта ОПК-2.У.1 уметь оценивать и представлять многомерные наблюдения; пользоваться графическими редакторами используемого программного обеспечения ОПК-2.У.2 уметь использовать мягкие вычисления для решения управленческих задач ОПК-2.В.1 владеть навыками решения управленческих и исследовательских задач с помощью интеллектуальных технологий (нечеткой логики и нейронных сетей)
Общепрофессиональные компетенции	*ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ОПК-3.3.1 знать особенности стратегического управления организацией в динамичной внешней среде с высоким уровнем неопределенности ОПК-3.У.1 уметь разрабатывать комплексные управленческие решения в соответствии с поставленными задачами ОПК-3.У.2 уметь принимать стратегические решения в нестабильных условиях внешней среды с высоким уровнем неопределенности ОПК-3.В.1 владеть навыками применения методов анализа и подготовки аналитических материалов для принятия решений на микроуровне и их оценки ОПК-3.В.2 владеть навыками оценки влияния структурных и культурных факторов на восприятие стратегий конкретной организации
Общепрофессиональные компетенции	*ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в	ОПК-4.3.1 знать методы разработки стратегии инновационного развития предприятия; принципы управления инновациями ОПК-4.3.2 знать методические основы

	<p>организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций</p>	<p>формирования конкурентной стратегии предприятия ОПК-4.3.3 знать методы руководства и лидерства в процессе управления проектом ОПК-4.У.1 уметь выполнять анализ потенциала инновации; описывать инновационный проект как объект управления ОПК-4.У.2 уметь подготавливать маркетинговое обоснование по внедрению технологий и продуктовых инноваций; проводить оценку рыночных возможностей предприятия ОПК-4.У.3 уметь использовать в процессной и проектной деятельности современные практики управления, лидерские и коммуникативные навыки, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения ОПК-4.В.1 владеть навыками анализа внешней среды и выявления перспективных направлений развития предприятия ОПК-4.В.2 владеть навыком анализа, проектирования и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели</p>
Общепрофессиональные компетенции	<p>*ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты</p>	<p>ОПК-5.3.1 знать требования и принципы представления результатов проведенного исследования ОПК-5.У.1 уметь представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи, доклада или проекта ОПК-5.В.1 владеть навыками определения и обоснования практической значимости избранной темы научного исследования в менеджменте ОПК-5.В.2 владеть навыками обобщения результатов исследований актуальных проблем управления, полученных отечественными и зарубежными исследователями</p>
Профессиональные компетенции	<p>*ПК-1 Способен осуществлять стратегический анализ и участвовать в</p>	<p>ПК-1.3.1 знать концепцию управления человеческими ресурсами и преимущества и ограничения различных подходов к стратегическому управлению персоналом с учетом ответственности за</p>

	<p>разработке стратегии (системы) управления персоналом для достижения стратегических целей организации</p>	<p>социальные и этические последствия их разработки; теоретические и практические подходы отечественных и зарубежных исследователей к разработке стратегий (системы) управления персоналом организации</p> <p>ПК-1.3.2 знать методы и инструменты целеполагания, методы стратегического анализа количественного и качественного состава персонала, интеграционные модели управления для согласования интересов заинтересованных сторон, концепцию заинтересованных сторон как модель интерпретации социальной ответственности корпорации</p> <p>ПК-1.3.3 знать влияние внешних и внутренних предпосылок на изменения, формы изменений, типологию стратегий организационных изменений, стратегии и инструменты осуществления изменений</p> <p>ПК-1.У.1 уметь определять стратегические цели в области управления персоналом, кадровую политику и уместные подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами, проводить стратегический анализ деятельности организации и выявлять взаимосвязь стратегий в стратегической пирамиде на примере учебной ситуации на основе результатов прикладного исследования</p> <p>ПК-1.У.2 уметь определять источники власти и ожидания основных заинтересованных сторон в деятельности предприятия при управлении группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p> <p>ПК-1.У.3 уметь формулировать гипотезы управленческих проблем, принимать управленческие решения на этапах диагностики текущей деятельности организации, разработки стратегии изменений и оценивать их последствия</p> <p>ПК-1.В.1 владеть навыками проведения стратегического анализа деятельности организации для разработки стратегических целей и корпоративных программ совершенствования деятельности и решения задач подразделений на основе результатов</p>
--	---	---

		<p>прикладного исследования</p> <p>ПК-1.В.2 владеть навыками разработки планов, программ и процедур вовлеченности персонала, как внутренних заинтересованных сторон, в процессы принятия управленческих решений, а также повышения приверженности персонала</p> <p>ПК-1.В.3 владеть навыками принятия стратегических решений при разработке корпоративных социальных программ, планов, процедур по управлению персоналом на основе результатов прикладного исследования с учетом влияния этических и культурных факторов на восприятие стратегий управления изменением в организации</p>
Профессиональные компетенции	<p>*ПК-2 Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования</p>	<p>ПК-2.3.1 знать цели, стратегию управления человеческими ресурсами, кадровую политику управления персоналом организации; основные методы, способы и инструменты управления персоналом по аспектам кадрового менеджмента в организации</p> <p>ПК-2.3.2 знать основы теории корпоративных финансов, методики и инструментарий финансового планирования</p> <p>ПК-2.3.3 знать сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происходящих в сфере занятости, формы, методы, основные направления и технологии работы службы занятости населения с работодателями, участие работодателей в обеспечении занятости населения</p> <p>ПК-2.3.4 знать модели оплаты труда, подходы в области организации оплаты труда и нормирования труда на предприятии, методику расчета рабочего времени и производительности труда, модели управления мотивацией и вовлеченности персонала в деятельность организации</p> <p>ПК-2.У.1 уметь использовать подходы к кадровому менеджменту в деятельности организации по результатам, полученным отечественными и зарубежными исследователями; применять инструменты выявления и анализа управленческих проблем в области кадрового менеджмента</p>

		<p>ПК-2.У.2 уметь анализировать и оценивать ситуацию в сфере занятости, определять уместность подходов в области поиска, отбора и найма сотрудников, учитывать региональные аспекты управления трудовыми ресурсами</p> <p>ПК-2.У.3 уметь проводить исследования и определять уместность подходов в области организации оплаты труда и нормирования труда на предприятии, определять рабочее время и производительность труда; управлять мотивацией и дисциплиной труда персонала, его вовлеченностью в деятельность организации</p> <p>ПК-2.В.1 владеть навыками анализа успешных корпоративных практик по вопросам оперативного управления персоналом организации, постановки оперативных целей по аспектам кадрового менеджмента, навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом</p> <p>ПК-2.В.2 владеть навыками исследования макроэкономических и региональных показателей экономики; оценки емкости регионального рынка рабочей силы, потребности в кадрах на уровне региона, определения эффективности деятельности органов управления трудовыми ресурсами</p> <p>ПК-2.В.3 владеть навыками исследования и оценки трудовых показателей предприятия, составления программы совершенствования мотивации и оплаты труда персонала, а также предложений по формированию бюджета на персонал и определения эффективности деятельности управления персоналом организации</p>
Профессиональные компетенции	*ПК-3 Способен осуществлять администрирование процессов операционного управления персоналом организации на основе результатов прикладного исследования в	<p>ПК-3.3.1 знать основы документального обеспечения процессов кадрового менеджмента, как формируется кадровая политика, порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системе управления персоналом, методы анализа количественного и качественного состава персонала организации</p> <p>ПК-3.3.2 знать сущность и определения финансовой деятельности корпораций;</p>

	соответствии с разработанной программой	<p>содержание и виды финансовой политики предприятия</p> <p>ПК-3.3.3 знать основы документального обеспечения, как формируется кадровая политика и ее связь со стратегией занятости региона, закономерности развития и функционирования рынка труда, содержание основных теоретических подходов к его оценке</p> <p>ПК-3.3.4 знать концепцию заинтересованных сторон как модель интерпретации социальной ответственности корпорации, интеграционные модели управления для согласования интересов заинтересованных сторон, формы социального партнерства и взаимодействия с профессиональными союзами и иными организациями</p> <p>ПК-3.У.1 уметь разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений, анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и их результатам, формулировать оперативные цели по аспектам управления персоналом, оценивать эффективность мероприятий и проектов с учетом факторов риска изменений на основе результатов прикладного исследования</p> <p>ПК-3.У.2 уметь рассчитывать значения изменений стоимости в результате структурных преобразований (слияния, поглощения) и операционных управленческих решений компании</p> <p>ПК-3.У.3 уметь рассчитывать основные показатели, характеризующие занятость и состояние рынка труда, проводить оценку принятого метода организации и нормирования труда, а также действующей системы оплаты труда персонала</p> <p>ПК-3.У.4 уметь проводить переговоры и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников по вопросам персонала, принимать управленческие решения по согласованию интересов</p>
--	---	---

		<p>заинтересованных сторон и оценивать их последствия</p> <p>ПК-3.В.1 владеть навыками подготовки предложений по развитию компонентов системы операционного управления персоналом на основе инструментов кадрового менеджмента, навыками документационного оформления результатов операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, результатов аудита работы с персоналом</p> <p>ПК-3.В.2 владеть навыками оценки экономической целесообразности краткосрочных и стратегических финансовых решений в части управления активами компании и источниками их финансирования</p> <p>ПК-3.В.3 владеть навыками аналитической работы и подготовки предложений по развитию инструментов управления занятостью, учитывая социальные, этноконфессиональные и культурные различия народов, оценивать эффективность мероприятий и проектов с учетом факторов риска</p> <p>ПК-3.В.4 владеть навыками документационного оформления результатов прикладного исследования применения интеграционных моделей управления для согласования интересов заинтересованных сторон, создания программ по вовлечению и участию внутренних потребителей в улучшении отношений с конечными потребителями</p>
Профессиональные компетенции	<p>*ПК-4 Способен прогнозировать степень влияния риска на организацию, оценивать последствия, а также разрабатывать рекомендации по повышению эффективности управления рисками для решения стратегических задач в условиях</p>	<p>ПК-4.3.1 знать особенности восприятия человеком информации, в том числе финансовой</p> <p>ПК-4.3.2 знать методы и инструменты количественного и качественного анализа, а также прогнозирования рисков</p> <p>ПК-4.3.3 знать правила действий в нестандартных ситуациях и меру социальной и этической ответственности за принятые решения, а также прогнозирования финансовых рисков снижения производительности труда и мотивации персонала</p> <p>ПК-4.У.1 уметь применять модели "Поведенческих финансов" в различных ситуациях, связанных с принятием решений для выявления возможных</p>

	неопределенности	<p>угроз и рисков</p> <p>ПК-4.У.2 уметь разрабатывать рекомендации по оптимизации процесса управления рисками</p> <p>ПК-4.У.3 уметь применять модели мотивации и стимулирования труда персонала в ситуациях, связанных с принятием решений для выявления возможных угроз и финансовых рисков</p> <p>ПК-4.В.1 владеть навыками интерпретации основных эвристик поведенческих финансов для прогнозирования возможных угроз и рисков</p> <p>ПК-4.В.2 владеть навыками анализа, оценки и прогнозирования наиболее критичных рисков объекта (бизнес-процесса, проекта, программы, подразделения)</p> <p>ПК-4.В.3 владеть навыками анализа и прогнозирования трудовых показателей деятельности, навыками оценки рисков реализации программы совершенствования мотивации и оплаты труда персонала, а также рисков выполнения бюджета на персонал организации</p>
Профессиональные компетенции	*ПК-5 Способен разрабатывать учебно-методическое обеспечение и реализовывать программы, направленные на совершенствование профессионального обучения персонала	<p>ПК-5.3.1 знать перечень отдельных законов и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации в сфере профессионального обучения</p> <p>ПК-5.У.1 уметь разрабатывать локальные нормативные акты организации, регулирующие аспекты профессионального обучения персонала</p> <p>ПК-5.В.1 владеть навыками разработки учебных программ и планов проведения отдельных учебных занятий, методического обеспечения и оценки эффективности их использования</p>

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

2. ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

ГИА проводится в форме:

- подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена(ГЭ);
- выполнение и 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
4	9	6

4. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

4.1. Программа государственного экзамена

4.1.1. Форма проведения ГЭ – письменная..

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

УК-1 «Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий»
Информационная поддержка принятия решений
История и философия науки
Цифровизация бизнеса
Стратегии управления изменениями
УК-2 «Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла»
Проектный менеджмент
Цифровизация бизнеса
Правовые основы управленческой деятельности
УК-3 «Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели»
Командообразование, мотивация и лидерство в проектах
Цифровизация бизнеса
УК-4 «Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия»
Иностранный язык (профессиональный)
УК-5 «Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия»
Командообразование, мотивация и лидерство в проектах
УК-6 «Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки»
История и философия науки
ОПК-1 «Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления»
Современные проблемы менеджмента
Стратегический маркетинг
Методология инновационной деятельности
ОПК-2 «Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач»
Информационная поддержка принятия решений
Методы исследований в менеджменте
ОПК-3 «Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-

управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды»
Современные проблемы менеджмента
Современный стратегический анализ
Методология инновационной деятельности
ОПК-4 «Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций»
Командообразование, мотивация и лидерство в проектах
Проектный менеджмент
Современный стратегический анализ
Стратегический маркетинг
Методология инновационной деятельности
ОПК-5 «Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты»
Производственная практика (научно-исследовательская работа)
Современные проблемы менеджмента
ПК-1 «Способен осуществлять стратегический анализ и участвовать в разработке стратегии (системы) управления персоналом для достижения стратегических целей организации»
Управление отношениями с заинтересованными сторонами
Маркетинговые исследования
Стратегическое управление человеческими ресурсами
Учебная практика
Стратегии управления изменениями
Производственная практика
Производственная преддипломная практика
ПК-2 «Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования»
Методы исследований в менеджменте
Научный семинар
Производственная практика (научно-исследовательская работа)
Маркетинговые исследования
Проектный менеджмент
Стратегическое управление человеческими ресурсами
Корпоративные финансы
Управление цепочками поставок
Экономика и социология труда
Поведение потребителей
Управление занятостью
Производственная практика
ПК-3 «Способен осуществлять администрирование процессов операционного управления персоналом организации на основе результатов прикладного исследования в соответствии с разработанной программой»
Управление отношениями с заинтересованными сторонами
Маркетинговые исследования
Стратегическое управление человеческими ресурсами

Корпоративные финансы
Поведение потребителей
Управление занятостью
Производственная преддипломная практика
ПК-4 «Способен прогнозировать степень влияния риска на организацию, оценивать последствия, а также разрабатывать рекомендации по повышению эффективности управления рисками для решения стратегических задач в условиях неопределенности»
Научный семинар
Корпоративные финансы
Управление цепочками поставок
Цифровизация бизнеса
Экономика и социология труда
Прогнозирование и моделирование корпоративных рисков
Производственная преддипломная практика
ПК-5 «Способен разрабатывать учебно-методическое обеспечение и реализовывать программы, направленные на совершенствование профессионального обучения персонала»
Анализ и управление рисками
Правовые основы управленческой деятельности
Производственная 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 (или ссылка на отдельный документ при наличии).

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) магистра – является составной частью Государственной итоговой аттестации (ГИА) и представляет собой форму оценки знаний, навыков самостоятельной работы, и способности применять их для исследования и разрешения прикладных слабо ограниченных 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 магистра представляет собой работу научного содержания по проведения прикладного исследования, которая имеет внутреннее единство и отражает ход и результаты разработки выбранной темы. ВКР магистра должна соответствовать современному уровню развития науки и техники, а ее тема быть актуальной.

ВКР магистра должна быть выполнена в виде, который позволяет судить, насколько полно отражены и обоснованы содержащиеся в ней положения, выводы и рекомендации, их новизна и практическая значимость. Совокупность полученных в такой работе результатов должна свидетельствовать о наличии у автора навыков научно-исследовательской работы в избранной области профессиональной деятельности.

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

Во введении обосновываются актуальность выбранной темы, цель и содержание поставленных задач, формулируются объект и предмет исследования, указывается избранный метод (или методы) исследования, сообщается, в чем заключаются теоретическая значимость и прикладная ценность полученных результатов, а также отмечаются положения, которые выносятся на защиту. В методических рекомендациях кафедры логика формирования и написания введения, его основные части рассмотрены более подробно.

В разделах основной части ВКР магистра подробно рассматриваются методика и техника проводимого прикладного исследования определенной слабо ограниченной управленческой проблемы или проекта и обобщаются результаты.

Содержание разделов основной части должно точно соответствовать теме ВКР магистра, полностью раскрывать аспекты проведения прикладного исследования и тему исследования.

Эти разделы должны показать умение обучающегося магистранта сжато, логично и аргументировано излагать материал.

ВКР магистра заканчивается заключением, которое выполняет роль концовки, обусловленной логикой проведения прикладного исследования и носит форму синтеза накопленной в основной части научной и практической информации. Этот синтез – последовательное, логически стройное изложение полученных итогов и их соотношение с общей целью и конкретными задачами, поставленными и сформулированными во введении. Заключение должно содержать обсуждение научной и практической ценности полученных результатов, а также обобщенную итоговую оценку проделанной работы. Ориентировочный объем МД составляет 80-100 страниц.

В некоторых случаях возникает необходимость указать пути продолжения исследуемой темы, формы и методы ее дальнейшего изучения, а также конкретные задачи, которые будущим исследователям придется решать в первую очередь. Заключение может включать в себя и практические предложения, что повышает ценность теоретического материала.

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 рассматриваемого прикладного исследования и наличия слабо ограниченной управленческой проблемы, либо проекта, возможностью

получения конкретных статистических данных, наличием специальной научной литературы.

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

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_8652К_ВКР.pdf» или «АксеновАА_8652К_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

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 в соответствии с локальными нормативными актами ГУАП (или ссылка на отдельный документ при наличии).

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, 2024. – 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 о проведении 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
https://znanium.com/catalog/document?id=359593	Аньшин, В.М. Проектный подход к реализации концепции устойчивого развития в компании: монография / В.М. Аньшин, Е.С. Глазовская, Е.Ю. Перцева. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 267 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс] (Научная мысль).	
https://znanium.com/catalog/product/1153780	Попов, Ю. И. Управление проектами : учебное пособие / Ю. И. Попов, О. В. Яковенко. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 208 с.	
https://znanium.com/catalog/product/1039340	Романова, М. В. Управление проектами : учебное пособие. Москва : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2020. - 256 с.	
https://znanium.com/catalog/document?id=367315	Зуб, А.Т. Управление стратегическими изменениями в организациях: учебник / А.Т. Зуб. - М.: ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. - 384 с. - (Высшее образование)	
https://znanium.com/catalog/document?id=421748	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.	
https://znanium.com/catalog/document?id=391860	Стратегическое управление изменениями : учебник / О.В. Кожевина, Н.В. Салиенко. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 464 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
https://znanium.com/catalog/document?id=368176	Ивашковская, И.В. Финансовые измерения корпоративных стратегий. Стейкхолдерский подход: монография / И.В. Ивашковская. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 320 с. - (Научная мысль).	
https://znanium.com/catalog/document?id=379267	Армстронг, М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами 14-е изд. - СПб.: Питер, 2018. - 1040 с.: ил. - (Серия «Классика МВА»).	

https://znanium.com/catalog/document?id=350396	Резник, С.Д. Управление изменениями. Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации: учебное пособие / С.Д. Резник, М.В. Черниковская; под общ. ред. С.Д. Резника. - 3-е изд., стереотип. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 210 с. - (Высшее образование: Бакалавриат).	
https://znanium.com/catalog/document?id=354779	Кожевина, О.В. Управление изменениями: учебник / О.В. Кожевина. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 304 с. - (Высшее образование: Бакалавриат).	
https://znanium.com/catalog/product/971939	Ильин, В. В. Проектный менеджмент : практическое пособие. Москва :МИСИ-МГСУ, 2018. - 266 с.	
https://znanium.com/catalog/document?id=379366	Ковалев, В.А. Современный стратегический анализ: Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения. - СПб.: Питер, 2016. - 288 с.: ил. - (Серия «Учебник для вузов»)	
https://znanium.com/catalog/document?id=372549	Современный стратегический анализ: Учебник / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 365 с. - (Высшее образование).	
https://znanium.com/catalog/document?id=337841	Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2019. - 235 с. - (Учебники для программы МВА).	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=641814	Селетков С.Н., Днепровская Н.В. Управление информацией и знаниями в компании: Учебник.— М.: ИНФРА-М, 2017. — 208с + Доп. материал	
http://znanium.com/bookread2.php?book=757142	Корпоративное управление : учебник / А. Г. Дементьева. — М. : Магистр : ИНФРА-М, 2017. — 496 с. (Магистратура)	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=926093	Управление результативностью: Как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами Учебник / Кокинз Г., Тимофеев П.В., - 2-е изд. - М.:Альп. Бизнес Букс, 2016. - 318 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=558670	Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Портер М.Е., - 6-е изд. - М.:Альпина Пабл., 2016. - 453 с.	
005 К 82	Кричевский, М.Л. Методы исследований в менеджменте. М.Л. Кричевский -М.: Кнорус, 2016. -296 с	17
001 П28	Песоцкий, А.Б. Подходы к исследовательской деятельности при решении управленческих задач / А.Б. Песоцкий. СПб.: ГУАП, 2022, - 73 с.	50
336 П 28	Системное управление организационными изменениями: учеб.-метод. пособие / А. Б. Песоцкий, С. С. Снетов. – СПб.: ГУАП, 2021. – 171 с.	50
https://znanium.com/catalog/document?id=198329	Эволюция теории стратегического управления / В. С. Катькало; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — 3-е изд. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2011. — 548 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=924625	Стратегии развития научно-производственных предприятий аэрокосмического комплекса: Инновационный путь / Ромашов А.В., Баранов В.В. - М.:Альпина Пабл., 2016. - 215 с.	

http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=424025	Современный стратегический анализ: Учебник / Л.Е. Басовский. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557937	Управление качеством интеллектуального капитала самообучающейся организации в экономике знаний / Салихова И.С. - М.: Дашков и К, 2015. - 147 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=473927	Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513091	Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 384 с.	
http://znanium.com/bookread2.php?book=420370	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.	
005.9 И 66	Инновационный менеджмент: Учебник / В.Я.Горфинкель, А.И.Базилевич, Л.В.Бобков; Под ред. В.Я.Горфинкеля, Т.Г.Попадюк. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 381 с.	30
004 Б 91	Бураков, М.В. Нейронные сети и нейроконтроллеры: учебное пособие / М. В. Бураков ; С.-Петербург. гос. ун-т аэрокосм. приборостроения.- СПб. :Изд-во ГУАП, 2013	6
http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53455	Рычкова, Н.В. Маркетинговые инновации [Электронный ресурс] учебное пособие. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 226с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=414317	Стратегический менеджмент: Учебник / В.А. Баринов, В.Л. Харченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 237 с.: (Учебники для программы МВА)	
65.013 (075) К88	Кудрявцева, Е. И. Компетенции и менеджмент : компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций / Е. И. Кудрявцева ; РАНХиГС, СЗИУ. - СПб. : СЗИУ РАНХиГС, 2012. - 340 с.	30

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 необхо- димости)
1	Лекционная аудитория	
2	Помещение для самостоятельной работы – укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации	
3	Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации - укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации.	

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

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
1	Основные направления научно-технического прогресса в России. Фундаментальные и прикладные научные исследования. Определение проблемной области прикладного исследования.	УК-1

	<p>Ограниченные и неограниченные проблемные ситуации.</p> <p>Обладатель проблемы или покровитель проекта, роль инновационной группы или команды проекта.</p> <p>Основные этапы анализа управленческой проблемы.</p> <p>Формирование целей исследования. Инструменты целеполагания</p> <p>Понятие системного подхода. Особенности применения методов критического анализа и системного подхода при реализации прикладного исследования.</p> <p>Рекомендации по разрешению исследуемой управленческой проблемы. Обоснование реалистичности предлагаемых рекомендаций, используя оценку прогнозных финансовых показателей и/или оценку рисков при реализации исследовательского проекта.</p>	
2	<p>Правовые нормы и принципы управления проектами</p> <p>Фазы жизненного цикла и этапы реализации проекта</p> <p>Обладатель проблемы или покровитель проекта, роль инновационной группы или команды проекта.</p> <p>Цели и границы проекта. Критерий SMART.</p> <p>Виды ресурсов и ограничений для решения проектных задач, необходимые для осуществления проектной деятельности.</p> <p>Программные средства управления проектом, их виды, структура и особенности</p>	УК-2
3	<p>Понятие группы и команды. Команда проекта. Технологии работы в группе.</p> <p>Стратегическое управление с помощью малых групп. Системное командообразование, лидерство в команде.</p> <p>Основные теории лидерства и стили руководства.</p> <p>Цифровые средства, предназначенные для взаимодействия с другими людьми и выполнения командной работы</p>	УК-3
4	<p>Внутренние коммуникации, способы группового взаимодействия и организация выполнения прикладного исследования.</p> <p>Правила и закономерности личной и деловой устной и письменной коммуникации.</p> <p>Современные межличностные коммуникации на русском и иностранном(ых) языке(ах). Основные препятствия в межличностных коммуникациях.</p> <p>Цифровые средства, предназначенные для социального взаимодействия и командной работы.</p>	УК-4
5	Корпоративная культура. Правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия .	УК-5
6	<p>Основные принципы профессионального и личностного развития с учетом особенностей цифровой экономики и требований рынка труда.</p> <p>Способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки и образования.</p>	УК-6
7	<p>Определение проблемной области для прикладного исследования.</p> <p>Способы поиска информации о проявлении управленческой проблемы в деятельности предприятия.</p> <p>Способы проведения маркетинговых исследований, направленных на решение конкретных управленческих задач.</p> <p>Анализ привлекательности отрасли. Модель пяти факторов конкуренции М.Портера.</p>	ОПК-1

	Понятие стратегических групп. Методы стратегического сегментирования и позиционирования компании.	
8	Основные понятия и приемы обработки информации. Принципы обработки эмпирических и экспериментальных данных Технологии обработки и анализа информации, используя модели мягких вычислений для решения управленческих задач.	ОПК-2
9	Особенности стратегического управления организацией в динамичной внешней среде с высоким уровнем неопределенности Инструменты анализа макросреды, влияющей на отрасль и стратегию компании. Анализ привлекательности отрасли. Модель пяти факторов конкуренции М.Портера. Понятие стратегического соответствия. Оценка стратегического соответствия влияющих факторов внешней среды действующей бизнес-стратегии компании. Методы оценки влияния структурных и культурных факторов на восприятие стратегий конкретной организации Формирование стратегических альтернатив на основе результатов SWOT-анализа.	ОПК-3
10	Стратегическое видение и его влияние на формирование стратегии компании. Понятие бизнес-модели организации. Понятие стратегии развития предприятия. Стратегическая пирамида. Корпоративная стратегия и бизнес-стратегия. Инструменты выявления и оценки новых рыночных возможностей компании. Методические основы формирования конкурентной стратегии предприятия Методы руководства и лидерства в процессе управления проектом по реализации новой бизнес-стратегии компании.	ОПК-4
11	Развитие подходов к научным исследованиям, учитывая тенденции развития экономики России. Общая характеристика методов исследования. Этапы исследовательской работы. Формирование темы научного исследования. Обоснование актуальности, теоретической и практической значимости избранной темы научного исследования. Структура построения исследовательских программ. Требования и принципы представления результатов проведенного исследования. Пример формулировки практической значимости избранной темы научного исследования в менеджменте. Рекомендации по подготовке и написанию результирующих научных докладов / отчетов. Подготовка презентации результатов исследования.	ОПК-5
12	Современная концепция управления человеческими ресурсами Преимущества и ограничения различных подходов к стратегическому управлению персоналом с учетом ответственности за социальные и этические последствия их разработки Цели стратегического управления человеческими ресурсами. Методы и инструменты целеполагания Методы стратегического анализа количественного и качественного состава персонала. Инструменты анализа динамики движения персонала в организации.	ПК-1

	<p>Цели стратегического управления человеческими ресурсами. Ограничения концепции стратегического управления человеческими ресурсами.</p> <p>Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Стратегия обеспечения организации человеческими ресурсами. Стратегия развития человеческих ресурсов.</p> <p>Стратегия управления вознаграждением персонала организации. Реализация стратегий управления человеческими ресурсами. Проблемы реализации стратегий управления человеческими ресурсами.</p> <p>Концепция заинтересованных сторон как модель интерпретации социальной ответственности корпорации.</p> <p>Методы анализа интересов и ожиданий заинтересованных сторон при проведении прикладного исследования. Матрица власти заинтересованных сторон.</p> <p>Выбор и определение влияния внешних и внутренних предпосылок на ситуацию изменения. Формы изменений</p> <p>Типология стратегий организационных изменений.</p> <p>Стратегии и инструменты осуществления изменений.</p>	
13	<p>Цели управления человеческими ресурсами. Модели управления человеческими ресурсами.</p> <p>Понятие кадровой политики управления персоналом организации. Типы кадровой политики.</p> <p>Система управления человеческими ресурсами.</p> <p>Теоретические и практические подходы отечественных и зарубежных исследователей к разработке системы управления персоналом организации</p> <p>Понятие конкурентного преимущества. Типы конкурентных преимуществ. Внешние и внутренние источники конкурентных преимуществ.</p> <p>Инструменты стратегического анализа ресурсов и способностей предприятия.</p> <p>Методика и инструментарий финансового планирования</p> <p>Основные способы и инструменты управления персоналом по аспектам кадрового менеджмента в организации</p> <p>Рынок труда и его особенности в современной России. Политика занятости населения России.</p> <p>Влияние международной миграции на рынки труда. Сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происходящих в сфере занятости</p> <p>Функции государственного регулирования рынка труда. Роль службы занятости в регулировании рынка труда.</p> <p>Негосударственные структуры содействия занятости в регулировании рынка труда.</p> <p>Поддержка предпринимательства и самозанятость граждан – одно из направлений регулирования рынка труда.</p> <p>Модели оплаты труда, подходы в области организации оплаты труда и нормирования труда на предприятии.</p> <p>Управление вознаграждением. Модели мотивации и вовлеченности персонала в деятельность организации.</p>	ПК-2
14	<p>Основы документального обеспечения процессов кадрового менеджмента.</p>	ПК-3

	<p>Понятие и виды кадровой политики. Связь кадровой политики компании со стратегией занятости региона.</p> <p>Порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системе управления персоналом.</p> <p>Методы анализа количественного и качественного состава персонала организации.</p> <p>Содержание и виды финансовой политики предприятия.</p> <p>Закономерности развития и функционирования рынка труда.</p> <p>Содержание основных теоретических подходов к оценке рынка труда.</p> <p>Концепция заинтересованных сторон как модель интерпретации социальной ответственности корпорации.</p> <p>Интеграционные модели управления для согласования интересов заинтересованных сторон, формы социального партнерства и взаимодействия с профессиональными союзами и иными организациями.</p>	
15	<p>Методы и инструменты количественного и качественного анализа, а также прогнозирования рисков</p> <p>Правила действий в нестандартных ситуациях и меру социальной и этической ответственности за принятые решения.</p> <p>Методы прогнозирования финансовых рисков снижения производительности труда и мотивации персонала</p>	ПК-4
16	<p>Стратегия развития персонала организации. Модель процесса внутрифирменного обучения.</p> <p>Классификация образовательных технологий. Особенности применения проблемного обучения, как образовательной технологии.</p> <p>Сценарный анализ. Характеристика этапов выполнения сценарного анализа.</p> <p>Особенности применения интерактивных образовательных технологий и их выбор для проведения практического занятия.</p> <p>Разработка сценария, заданий и плана проведения практического занятия на заданную тему.</p>	ПК-5

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"> – студент глубоко и всесторонне усвоил учебный материал ОП, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; – опираясь на знания основной и дополнительной литературы, студент свободно увязывает усвоенные научные положения к практической деятельности, обосновывая выдвинутые предложения; – студент умело обосновывает и аргументирует выбор темы ВКР и выдвигаемые им идеи; – студент аргументированно делает выводы; – прослеживается четкая корреляционная зависимость между поставленными целью и задачами и полученными результатами работы и/или исследования; – студент свободно владеет системой специализированных понятий; – содержание доклада, иллюстративно–графического материала (при наличии) студента полностью соответствует содержанию ВКР; – студент соблюдает требования к оформлению ВКР и иллюстративно–графического материала (при наличии); – студент четко выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности и обосновывает их теоретическую и практическую значимость; – студент строго придерживается регламента выступления; – студент ясно и аргументировано излагает материалы доклада;

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

Оценка компетенции	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
	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 должен составлять 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.

Приложение № 1
Перечень тем ВКР, предлагаемый студентам

Перечень тем ВКР на 2024/2025 учебный год, предлагаемый студентам

38.04.02(01) Направленность «Стратегическое управление персоналом организации»

Тема выпускной квалификационной работы
Разработка рекомендаций по повышению клиентоориентированности персонала для реализации стратегий предприятий отрасли.
Исследование тенденций развития отрасли и разработка мероприятий по повышению конкурентоспособности предприятия.
Разработка рекомендаций по улучшению стратегии управления человеческими ресурсами в деятельности крупного приборостроительного предприятия.
Исследование действующей стратегии управления человеческими ресурсами и разработка мероприятий по совершенствованию подхода к стимулированию персонала в организации.
Повышение эффективности управления конкурентоспособностью предприятия на основе исследования продуктивности человеческих ресурсов предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию управления продажами на предприятии на основе исследования приверженности человеческих ресурсов предприятия.
Исследование организационной культуры корпорации и разработка рекомендаций по развитию человеческих ресурсов предприятия
Разработка стратегии интеграции деятельности персонала для повышения ориентации предприятий отрасли на потребителей.
Совершенствование подхода к подбору человеческих ресурсов на предприятиях отрасли на основе мягких вычислений.
Разработка стратегии совершенствования обучения персонала на предприятиях отрасли на основе исследования подходов к корпоративному обучению.
Разработка стратегии совершенствования коммуникаций с внешними и внутренними потребителями на предприятиях отрасли.
Исследование действующей стратегии обеспечения предприятия человеческими ресурсами и разработка методики подбора персонала с использованием нечеткой логики.
Совершенствование подхода к подбору персонала на основе результатов реорганизации структуры приборостроительного предприятия.
Разработка системы управления изменениями при внедрении проектной формы деятельности на предприятиях отрасли.
Совершенствование подхода к обучению персонала на основе исследования стратегии управления развитием персонала в организации.
Исследование механизмов формирования приверженности и совершенствование стратегии управления человеческими ресурсами компании.
Совершенствование подхода к подбору персонала для реализации нового инновационного проекта в деятельности компании.
Разработка рекомендаций по совершенствованию системы стимулирования персонала на основе исследования стратегии управления вознаграждением персонала в организации.
Исследование и совершенствование стратегии управления человеческими ресурсами приборостроительного предприятия.
Исследование действующей стратегии предприятия и формирование модели компетенций для оценки деятельности персонала организации.
Исследование и разработка рекомендаций по совершенствованию политики человеческих ресурсов корпорации.

Исследование и разработка подхода к привлечению человеческих ресурсов в деятельности наукоемкого предприятия.
Разработка процедур вознаграждения человеческих ресурсов для реализации новой бизнес-стратегии предприятия.
Исследование и разработка подхода к оценке эффективности системы обучения персонала на предприятиях наукоемкого комплекса.
Совершенствование технологий поиска и подбора персонала для реализации действующей бизнес-стратегии предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда персонала для достижения стратегических целей предприятия.
Совершенствование системы поиска, отбора и найма персонала на приборостроительном предприятии на основе исследования стратегии управления человеческими ресурсами.
Разработка мероприятий по созданию современной системы непрерывного профессионального образования на предприятиях отрасли.
Совершенствование подхода к формированию системы оценки деятельности для реализации принятых стратегических целей предприятия.
Исследование и разработка подходов к управлению вознаграждением человеческих ресурсов компании.
Совершенствование системы управления человеческими ресурсами при внедрении проектной формы деятельности в организации.
Разработка программы мероприятий по управлению потенциалом человеческих ресурсов предприятия на основе исследования его действующей стратегии.
Формирование модели компетенций для оценки персонала при реализации стратегии управления человеческими ресурсами наукоемкого предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию подхода к управлению показателями работы при реализации стратегии управления человеческими ресурсами предприятия.
Исследование кадровой политики предприятия и совершенствование стратегии управления человеческими ресурсами наукоемкого предприятия.
Разработка программ адаптации для различных категорий персонала при реализации стратегии управления человеческими ресурсами предприятия.
Совершенствование технологии поиска персонала на основе создания базы данных претендентов и вакансий и применения технологии мягких вычислений.
Формирование концепции кадровой политики организации на основе исследования результатов внедрения проектной формы деятельности на предприятии.
Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом наукоемкого предприятия.
Совершенствование стратегического управления человеческими ресурсами в деятельности наукоемкого предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом на производственном предприятии.

Приложение № 2

Рецензия на программу государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 «Менеджмент» от работодателя

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отделения
«Стокманн Невский Центр»
ООО «XXX»
И.И. Иванов
" ____ " июня 2024 г.

РЕЦЕНЗИЯ

на программу государственной итоговой аттестации
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»,
направленность «Стратегическое управление персоналом организации»

Представленная на рецензию программа государственной итоговой аттестации (ГИА) по направлению подготовки магистров 38.04.02 «Менеджмент» является составной частью образовательной программы, реализуемой СПбГУАП по данному направлению.

Образовательная программа ориентирована на развитие компетенций выпускников, способных формировать не только стратегию управления человеческими ресурсами, но и разработать подход к управлению человеческими ресурсами и тактику поведения персонала в заданных производственных условиях в компании, учитывая динамику изменения влияющих факторов внешней среды.

Образовательная программа учитывает основные тенденции развития концепций современного менеджмента, применяемые в организациях технологии управленческой деятельности.

В настоящее время велика потребность в использовании менеджеров, способных эффективно и результативно управлять человеческими ресурсами, как в коммерческих компаниях, так и в государственных учреждениях и на многих специализированных предприятиях, которые готовы к применению концепций современного менеджмента и эффективных технологий управленческой деятельности. Спрос на таких профессионалов будет расти в условиях намечающегося роста российской экономики.

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 38.04.02 «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