

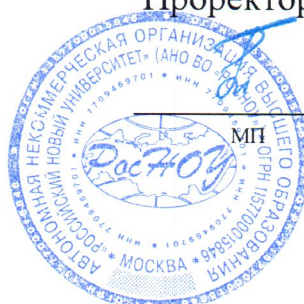
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(АНО ВО «РОСНОУ»)

кафедра Менеджмента

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

Г.А. Шабанов



ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

направление подготовки:

38.04.02 «Менеджмент»

профиль: «Управление человеческим капиталом»

Программа
государственной итоговой аттестации
рассмотрена и утверждена
на заседании Учёного совета
«22» января 2019 г., протокол № 28/94.

Москва 2019 г.

1. Комплекс требований к выпускнику

Квалификационная характеристика выпускника характеризует магистра, подготовленного по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент, как владеющего комплексом знаний в области: управления человеческим капиталом на разных уровнях его использования, управленческого анализа и мониторинга деятельности организации, оценки эффективности управленческой деятельности руководителей организации, антикризисного управления, управления человеческими ресурсами и персоналом организаций. Направление подготовки предполагает изучение процессов разработки эффективной стратегии управления человеческим капиталом организации, формирования маркетинговой политики организации; проведения комплексного управленческого анализа организации на основе разнообразных данных с целью выявления причин неэффективности в управлении организацией; поиска оптимальных управленческих решений для совершенствования деятельности предприятий и организаций.

Магистр должен:

- иметь системное представление о структуре и тенденциях развития российской и мировой экономики, понимать многообразие экономических процессов в современном мире, их связь с другими процессами, происходящими в обществе;

- быть подготовленным к профессиональной деятельности в производственных и коммерческих организациях, государственных органах федерального и регионального уровней и органах местного самоуправления, занимающихся вопросами анализа и управления организациями на различном уровне;

- решать нестандартные задачи поиска оптимальных подходов к управлению организацией, в том числе в кризисных условиях развития экономики;

- уметь на научной основе организовывать свой труд, владеть компьютерными методами сбора, хранения и обработки информации, применяемыми в сфере его профессиональной деятельности, использовать современные информационные технологии;

- быть конкурентоспособным, обладать знаниями по смежным специализациям.

2. Компетентностные требования к выпускнику, являющиеся объектом оценки на государственном экзамене

Шифр компетенции	Результаты освоения	Планируемые результаты обучения
1	2	3
Общекультурные компетенции		
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<p><i>Знать:</i> концептуальные подходы к применению абстрактного мышления и законов логики в управленческой деятельности для решения задач по эффективному управлению организацией и разработки оптимальных управленческих решений.</p> <p><i>Уметь:</i> применять различные инструменты и методы абстрактного мышления и логического анализа информации в управленческой деятельности для решения задач по эффективному управлению организацией и разработки оптимальных управленческих решений.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками использования методологических приемов развития и применения абстрактного и логического мышления в управленческой деятельности для решения задач по эффективному управлению организацией и разработки оптимальных управленческих решений.</p>
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<p><i>Знать:</i> теорию и практику разработки и принятия управленческих решений в кризисных ситуациях, нестандартных ситуациях, методы работы с персоналом управления в периоды конфликтов и кризисов, принципы социальной и этической ответственности за разработанные и принятые управленческие решения.</p> <p><i>Уметь:</i> применять методы и технологии разработки и принятия управленческих решений в нестандартных ситуациях и периодах кризисного развития организации с учетом принципов социальной и этической ответственности за разработанные управленческие решения для повышение эффективности управленческой деятельности и деятельности организации в целом.</p> <p><i>Владеть:</i> методами, технологиями и принципами разработки и принятия управленческих решений по отношению к управляемой организации в кризисных и</p>

		нестандартных ситуаций с учетом социальной и этической ответственности за последствия разработанных и принятых управленческих решений.
Общепрофессиональные компетенции		
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	<p><i>Знать:</i> основные принципы и тенденции развития методов сбора, хранения и обработки информации с позиции коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения управленческих задач в профессиональной деятельности.</p> <p><i>Уметь:</i> работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и использовать базовые возможности корпоративных информационных систем с позиции коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения управленческих задач в профессиональной деятельности.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками использования основных методов, способов и средств получения, хранения, переработки экономической, управленческой, правовой и другой информации с позиции коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для принятия управленческих решений в профессиональной деятельности</p>
Профессиональные компетенции		
ПК-2.	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	<p><i>Знать:</i> концептуальные подходы и приемы к разработке и внедрению корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию в практике управленческой деятельности и руководстве экономическими объектами.</p> <p><i>Уметь:</i> применять различные инструменты и методы разработки и внедрения корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений, а также обеспечивать их реализацию в практике управленческой деятельности конкретными экономическими</p>

		<p>объектами <i>Владеть:</i> навыками использования методологические приемов разработки и внедрения корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию в практике управленческой деятельности и руководстве конкретными экономическими объектами.</p>
--	--	---

3. Тематическое содержание государственного экзамена

Раздел 1. Основы теории управления человеческим капиталом.

Теория человеческого капитала: исторический ракурс, эволюция, представители научных школ. Понятие и сущность человеческого капитала: его особенности, виды и свойства. Структура человеческого капитала. Индивидуальный человеческий капитал. Человеческий капитал предприятия. Национальный человеческий капитал. Капитал здоровья. Культурно-нравственный капитал. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Социальный капитал. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России.

Формирование человеческого капитала на уровне семьи. Развитие человеческого капитала в производственных условиях. Роль государства в создании совокупного человеческого капитала общества в целом.

Содержание современных концепций управления человеческими ресурсами. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики

Эффективное управление человеческим капиталом. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили.

Система показателей оценки человеческого капитала. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования. Технология Assessment Center.

Виды инвестиций и особенности инвестирования в человеческий капитал. Основные подходы организаций (предприятий) к формированию и инвестированию в человеческий капитал.

Принципы эффективного управления инвестициями в человеческий капитал предприятия. Критерии и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал. Механизмы управления процессом инвестирования в человеческий капитал.

Раздел 2. Теория организации и организационное поведение.

Организационное поведение как часть теории организации. Организационное поведение как наука. Междисциплинарный подход к изучению предмета. Объект и предмет организационного поведения. Понятие организации, ее основные черты, признаки и свойства. Методы исследования организационного поведения: опросы, сбор информации, наблюдения, эксперименты.

История становления организационного поведения в России. Эмпирическая база исследований организационного поведения в 19 - начале 20вв. Социальный эксперимент как основной метод исследования организационного поведения в 1930-1950 гг. Работы и исследования школы человеческих отношений в области организационного поведения. Комплексные исследования и разработки модели организационного поведения работников в 70-80 гг. 20 века. Современные исследования организационного поведения.

Социокультурный образ организации. Стереотипы: «экономический человек», «технологический человек», «психологический человек», «этический человек». Адаптивные организационные возможности. Влияние изменений окружающей среды на организацию.

Человек в системе организации. Роль человеческого фактора в хозяйственной практике организации. Понятие трудового потенциала и человеческого капитала. Человек как субъект и продукт организации.

Социализация индивида в организации: сущность и основные проблемы. Удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу и приверженность организации. Модели организационного поведения работников «сотрудничество - конфронтация». Организующие силы поведения: субординационные и координационные. Социокультурные отношения в организации: «мышь в норах» и «общий дом».

Основное управленческое отношение. Управленческий закон. Типы отношений руководителя к работникам: инструментальное и ценностное. Полярные модели основного управленческого отношения. «Я - актуальное» и «Я - зеркальное» руководителя.

Теоретические основы поведения в организации. Регулирование поведения организационной системы – ситуационное управление поведением. Взаимосвязь между регулированием организационного поведения и результативности организации.

Теории поведения личности: теория типов, теория черт, психодинамические и психоаналитические теории, бихевиоризм, гуманизм, теории социального научения, ситуационизм, интеракционизм.

Личность и организация. Понятия «индивид», «личность», «индивидуальность», «субъект», «универсум», «работник» и их соотношение. Факторы, влияющие на поведение работника в организации: восприятие, ценностные ориентации и установки, способности, навыки и компетентность, мотивация, научение личности.

Восприятие: понятие, законы и эффекты. Атрибуция и управление впечатлениями.

Ценности: понятие, классификация, критерии ясности. Установки: понятие, состав и функции.

Должностная и личностная деловая модели поведения работников. Доминанта «задача - ответственность». Разновидности поведения должностных лиц: обязательное, должное, желательное. Варианты поведения в организациях: рамочное, внерамочное, пограничное, противовесное. Модели поведения. Доминанта «стимулы - справедливость». Структура мотиваций работников. Способы и модели поведения работников.

Саморегуляция поведения личности. Базовые установки личности: «хочу», «могу», «надо», «стремлюсь». Модели и причины противоречия базовых установок.

Инициативное деловое поведение. Факторы, мешающие проявить инициативу.

Коммуникативное поведение в организации. Сущность, основные элементы и этапы коммуникации. Межличностные коммуникации. Виды и формы организационного общения. Методы руководителя по совершенствованию межличностного обмена. Способы совершенствования коммуникаций в организации.

Коммуникации в организации: понятие, классификация. Коммуникативное поведение руководителя. Коммуникативное пространство руководителя. Классификация «жесткой» и «мягкой» организации управления коммуникативным пространством. Коммуникационные барьеры в организации. Типы руководителей по ориентации на общение с подчиненными.

Сотрудничество: понятие и основные показатели. Эффективное сотрудничество. Психологические установки индивидуального сознания: ригористическая, конвенционалистская, функциональная, прагматическая, альтруистическая, новаторская.

Инновационные управленческие коммуникации. Поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе.

Мотивация и результативность организации. Понятие мотивации. Упрощенная модель мотивации поведения. Потребность как основа трудовой мотивации. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Двухфакторная модель мотивации Ф.Герцберга. Теория «Х» и «У» Д. Макгрегора. Процессуальные теории мотивации. Значение современных теорий мотивации для управления организационным поведением.

Цели и задачи системы стимулирования организационного поведения работников. Основные принципы стимулирования.

Внутренние и внешние вознаграждения персонала. Современные системы оплаты труда. Развитие методов регулирования организационного поведения. Теория характеристик работ.

Формирование группового поведения в организации. Теория групп: элементы социальной психологии. Поведение индивида в группе. Влияние группы на поведение сотрудников: групповые эффекты, групповые процессы, групповые состояния. Групповая динамика. Ситуационные факторы, влияющие на групповое организационное поведение. Управление групповым организационным поведением. Создание команды.

Хоторнские эксперименты и теория «человеческих отношений» в управлении. Образование, функционирование и развитие групповых форм в организации. Устойчивые компоненты структуры групп и их воздействие на поведение. Основные черты и цели совместной деятельности, принятие группового решения. Закономерности динамики групп и их использование в управлении поведением. Определение ценностно-ориентационного единства группы.

Факторы группового поведения. Профессиональная работоспособность. Морально-психологическая сплоченность. Межличностная совместимость. Целеустремленность группы. Демократичность руководства. Продуктивность работы. Удовлетворенность группы. Групповая норма производительности.

Анализ и конструирование организации. Содержание и цели анализа организации. Анализ и конструирование рабочего процесса. Описание и спецификация рабочего места. Построение работ: основные требования. Методы проектирования организационного поведения. Организация внедрения проекта, его материально-техническое обеспечение. Стимулирование и контроль за внедрением проекта.

Управление поведением организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла и специфика управления. Сценарное управление организационным поведением. Типы руководителей: экстернальный и интернальный.

Организационная культура: понятие, состав и уровни. Типология организации управления. Организационные модели управления. Репутация организации: понятие, состав и направления управления.

Ситуации в организации: оптимальные, благоприятные, неблагоприятные, трудные, конфликтные. Прессинговые психологические состояния. Стресс и фрустрация. Методы борьбы со стрессом. Способы психологической самозащиты.

Социально-психологическая роль управления поведением. Задачи и принципы управления организационным поведением. Роль руководителя, стиль руководства поведением индивидуума и группы. Требования к руководителю. Целеполагание, подбор и расстановка кадров в организации. Функции координации, планирования и контроля поведения. Анализ и оценка руководства поведением в организации.

Лидерство в организации. Понятие и теории лидерства: теории личностных качеств, поведенческие теории лидерства, ситуационный подход, теория харизматических качеств. Модели стратегического поведения лидера: порядок, товар, сбыт, управление, мотивация. Модели стратегического выбора «Я»-позиции руководителя: наступательные, адаптивные, оборонительные, дезадаптивные.

Лидер, его социальная роль в организации. Лидер как руководитель. Методы влияния лидера на ситуацию поведения. Классификация стилей лидерства. Ситуационные факторы лидерства. Адаптивное руководство. Методы оценки эффективности лидерства. Перспективы развития лидерства под воздействием социально-экономического процесса в обществе.

Власть: понятие, инструменты и источники. Кризисы власти в бизнес - организациях. Объективные и субъективные причины кризисов.

Управленческие позиции руководителя: предприниматель и администратор; основные характеристики. Модели управленческой позиции: «руководство - лидерство», «руководство - делегирование», «руководитель - буферное звено», модель самоотстраненной коммуникации. Уровни осознания управленческой позиции руководителем: формальный, полупоформальный, неформальный. Диспозиционный статус руководителя.

Личностный потенциал руководителя. Синдром «неповоротливого бегемота» в организации. Базовые роли главы организации: руководитель, предприниматель, владелец; рассогласование ролей. Делегирование полномочий в организации: преимущества, недостатки и принципы делегирования.

Раздел 3. Кадровая политика и кадровое планирование.

Специфика управления персоналом в крупных и малых организациях; оперирующих в различных отраслях и видах бизнеса. Миссия организации и особенности политики УП. Изменение функций управления персоналом на различных стадиях развития организации. Классификация персонала по функциям, выполняемым в производственном процессе, характеру фактической деятельности, сроку работы, принципу участия в технологическом процессе.

Основные направления деятельности и функции службы управления персоналом. Варианты организационной структуры службы управления персоналом.

Особенности построения организационных структур служб управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм: государственные и муниципальные учреждения и предприятия, АО, ООО, ИЧП, ассоциации, концерны, консорциумы и т. д.

Кадровая политика организации. Стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики. Примеры кадровой политики. Значение разработки и задачи кадровой политики. Элементы (составные части) кадровой политики. Место кадровой политики в разработке управленческих решений. Методические основы подготовки кадровой политики организации.

Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Правила постановки плановых целей: направленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей.

Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности, дополнительные показатели. Оценка затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий.

Основные подходы к формированию персонала. Создание «идеального портрета» желаемого работника. Модель компетенций. Типы компетенций: корпоративные, управленческие, функциональные. Процесс построения корпоративной модели компетенций.

Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Кадровая технология приема на работу. Основные этапы процедуры приема персонала на работу: подбор претендентов, отбор кандидатов, наем персонала.

Определение источников подбора работников. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников подбора. Основные методы подбора кандидатов: использование средств массовой информации, работа с агентствами по трудоустройству, учебными заведениями, службой занятости, внутрифирменный подбор, Лизинг персонала. Хедхантинг. Аутстаффинг. Эффективность методов подбора. Критерии, формы и методы предварительного отбора кандидатов.

Процедура отбора кандидатов. Анализ формальных данных. Предварительная отборочная беседа. Проверка профессиональных и личностных качеств кандидатов. Подбор тестов для диагностики пригодности кандидата. Процедура тестирования. Правовые и этические основы тестирования. Оценка и учет результатов тестирования при отборе.

Профессиональные испытания как метод отбора кандидатов. Профессиональные группы, подлежащие испытанию. Процедура подготовки и проведения профиспытаний. Проверка состояния здоровья.

Собеседование (интервью). Виды собеседования: структурированное, неструктурированное, смешанное. Подготовка собеседования. Фазы собеседования. Основные правила проведения собеседования. Выбор кандидата. Принятие решения о найме. Обсуждение и оформление контракта.

Роль профессионального потенциала в развитии организации. Виды

профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

Цели и задачи развития персонала. Основные подходы к профессиональному обучению персонала.

Процедура управления развитием персонала. Анализ потребности в обучении. Разработка учебных программ и организация обучения. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения.

Подходы к формированию корпоративных программ развития персонала.

Оценка эффективности обучения персонала.

Концепция непрерывного обучения персонала. Стимулирование процесса обучения. Типы управленческой карьеры в современной России. Основы планирования карьеры. Этапы профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации. Показатели оценки эффективности профессионально-квалификационного продвижения персонала.

Работа с кадровым резервом. Кадровый резерв. Типология кадрового резерва: по виду деятельности (резерв развития, резерв функционирования), по времени назначения. Структура резерва кадров.

Раздел 4. Инновационный менеджмент в управлении человеческим капиталом.

Нововведения: определение, сущность. Нововведения как объект инновационного управления. Инновационная деятельность и инновационный процесс. Субъекты и объекты в инновационной сфере. Источники нововведений.

Жизненный цикл нововведений. Типология инноваций. Рынок инноваций. Разработка программ и проектов нововведений. Создание благоприятных условий нововведений.

Ценообразование в инновационной сфере. Тенденции изменения наукоемкости производства. Восприимчивость к инновациям.

Важнейшие факторы экономического роста. Кризис индустриального общества. Переход к инновационному типу развития. Тенденции и разновидности инновационного развития. Основные черты постиндустриального общества.

Роль и место инновационного предпринимательства в реформировании способа производства, в обеспечении его экономической безопасности.

Инновационный менеджмент: возникновение, становление и основные черты; организация инновационного менеджмента. Управление инновационным развитием.

Государственное регулирование инновационных процессов в России. Внебюджетные формы поддержки инновационной деятельности. Зарубежный опыт государственного регулирования инновационной деятельности.

Научно-технический и инновационный потенциалы: сущность, содержание, основные составляющие. Методология оценки. Тенденции и закономерности развития.

Состояние научно-технического потенциала России. Основные факторы и пути повышения эффективности научно-технической деятельности и коммерциализации ее результатов. Воздействие резкого падения научно-технического потенциала на состояние экономической безопасности.

Организационные формы интеграции науки, образования и производства в рыночной экономике.

Формы инновационного менеджмента. Новые прогрессивные организационные формы: научные и технологические парки, бизнес-инкубаторы.

Формы и методы управления инновационной деятельностью на разных уровнях управления. Программно-целевые методы выбора приоритетов и отбора важнейших научно-технических и инновационных программ.

Управление инновационными проектами. Прогнозирование в инновационном менеджменте. Инновационные игры. Роль ФПП в организации управления.

Основные задачи и функции менеджмента кадровых инноваций. Характеристика организационных изменений в рамках инновационного вектора развития организации: кадровый аспект. Функциональное разделение труда в инновационных организациях.

Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации. Аудит кадрового потенциала предприятия. Методы инновационного развития

кадрового потенциала организации. Управление компетенциями и мобильностью персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации. Механизмы мотивации инновационной деятельности кадрового потенциала компании. Сущность и функции процесса управления инновационным потенциалом персонала компании.

Организационная форма управления развитием инновационного потенциала персонала компании. Методы и средства развития инновационного потенциала сотрудников корпорации. Инновационные методы управления и развития персонала современных организаций.

Раздел 5. Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

Экономические, социальные и психофизиологические характеристики труда. Основные категории, разновидности и формы труда. Факторы внешней и внутриорганизационной среды, влияющие на организацию труда персонала (ОТП). Тяжесть труда и ее интегральная оценка. Цели и задачи изучения трудовых процессов. Общая характеристика методов: сплошных, выборочных и цикловых замеров и наблюдений; их достоинства и недостатки, условия применения. Классификация и структура затрат рабочего времени. Методы анализа эффективности. Сущность, задачи и значение научной организации труда (НОТ) для повышения эффективности. Становление и развитие организации и нормирования труда. Методологические основы организации труда: теория предметной деятельности, концепции структурного, алгоритмического и содержательного анализа профессиональной деятельности. Основные направления организации труда в современных условиях. Социально-экономические аспекты организации труда. Определение экономической эффективности организации труда персонала.

Содержание и определение понятий «оплата труда» и «заработная плата». Роль место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Системный подход к стратегии оплаты труда. Функции заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.

Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра- интровертированность, невротизм, типы личности), компетентность. Анализ эмпирических данных о состоянии трудовой мотивации.

Материальное и нематериальное стимулирование труда. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная). Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно- премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда. Структурные элементы системы мотивации. Последовательность разработки системы стимулирования. Определение целей и идеологии организации. Исследование и оценка работы, диагностика состояния мотивации. Исследования гибкости условия труда и выделение жестких ограничений. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Задание общих рамок системы стимулирования. Нормативное обеспечение ССМТ на уровне организации, требования к содержанию нормативных актов (устав, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, положения об организации и подразделениях, положение об оплате труда. Конкретизация ССМТ на уровне стимулирования. Категории оцениваемых показателей. Подходы к оценке результативности (достижений) Требования к формированию системы показателей эффективности достижения целей организации (подразделений). Производительность труда и ее виды, рентабельность, показатели текучести кадров, косвенные показатели оценки результативности, методики оценки психологического климата и уровня устремлений работников.

Раздел 6. Государственная и корпоративная политика доходов и заработной платы.

Сущность и цели политики государства по труду и зарплате. Принципы формирования государственной политики доходов и заработной платы

Социальная политика государства в широком и узком смысле. Функции социальной политики. Социальная политика и виды политической деятельности. Социальная политика по труду и заработной плате и механизм государственных программ социального обеспечения. Принципы формирования государственной политики доходов и заработной платы. Модели социальной политики: либерально – консервативная и социал-демократическая. Социальные расходы государства по труду и заработной плате.

Социальная политика корпорации, ее виды и содержание. Политика по труду и заработной плате в корпорации и механизм ее осуществления.

Модели социальной политики в корпорации. Социальные расходы корпорации по труду и заработной плате. Темпы роста производительности труда и заработной платы в корпорации.

Неравенство сторон на рынке труда и государственная защита работника. Работник и работодатель – социальный статус личности.

Государственные нормы социальной защиты работника.

Доходы государства, их формирование и дифференцирование налогообложения доходов. Пропорциональные и прогрессивные ставки налога. Государственные социальные выплаты, трансферты, пособия по безработице.

Экономическая и социальная свобода работников в области труда.

Многосубъектность и многоаспектность социальной защиты по заработной плате. Дифференцированность политики в области заработной платы. Оплата неквалифицированного труда и минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Динамика МРОТ в Российской Федерации. Законодательство об оплате труда в РФ.

Рост заработной платы и производительность труда. Дифференциация заработной платы по отраслям и регионам.

Инфляция, заработная плата и пенсионные выплаты.

Государственное регулирование заработной платы в странах с рыночной экономикой, гарантированный минимум оплаты труда, почасовая оплата труда.

Государственная и корпоративная политика занятости. Регулирование занятости.

Раздел 7. Государственная политика занятости.

Трудовые ресурсы. Экономически активное население. Занятость как экономическая категория. Теории занятости. Кривая Филлипса. Социально-экономическая структура занятости. Категории занятого населения. Классификации видов занятости населения. Продуктивная, социально полезная, полная и частичная занятость, стандартная и нестандартная занятость. Принципы занятости. Система показателей занятости населения. Соотношение занятого населения и ищущего работу. Состояние занятости в зарубежных странах

Состояние рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Основные направления государственного регулирования рынка труда. Функции и формы государственного управления рынком труда. Стратегия управления рынком труда.

Безработица как экономическое явление, ее особенности в современных условиях.

Концептуальные подходы программы занятости. Концепция социального страхования от безработицы. Региональные проблемы рынка труда.

Сущность государственной политики занятости. Понятие социальной защиты. Содержание активной и пассивной политики занятости. Формы обеспечения занятости.

Инструменты реализации государственной политики занятости.

Основные стратегические направления государственной деятельности по созданию модели занятости. Модели занятости и производительность труда. Формы содействия занятости сельского населения.

Проблемы занятости моногородов. Проблемы самозанятости.

Формирование благоприятных условий для занятости населения. Повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы.

Проблемы интеграции политики занятости в общую социальную политику государства.

Защитное, поощрительное, ограничительное регулирование рынка труда в целях обеспечения занятости.

Активные, умеренно пассивные и пассивные средства политики занятости.

Финансовые меры по регулированию занятости.

Соотношения расширения зоны государственного регулирования и свободы предпринимательства при решении проблемы занятости. Субъекты регулирования занятости.

Основные понятия системы социального партнерства. Предмет и задачи партнерских отношений в социально-трудовой сфере. Генеральное соглашение, определяющее общие принципы согласованного действия объектов социального партнерства. Коллективный договор и принципы его заключения. Коллективный трудовой спор. Представители работников и работодателей, их полномочия. Отраслевое, межотраслевое тарифные соглашения. Профессиональное и территориальное соглашения.

Мировой опыт управления сферой занятости населения.

Основные положения Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации». Правовые, экономические, организационные основы государственной политики содействия занятости населения. Гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы. Направления государственной политики занятости в России.

Органы управления занятостью населения. Министерство экономического развития РФ, Министерство финансов РФ и их задачи в части поддержания макроэкономических пропорций, включая поддержание экономического роста и минимизацию безработицы. Министерство труда и социальной защиты РФ, его цели и задачи в сфере регулирования занятости. Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации (Роструд РФ).

Направления деятельности служб занятости: регистрация безработных, регистрация вакантных мест, трудоустройство, желающих получить работу, изучение конъюнктуры рынка труда. Информационное обеспечение процесса трудоустройства и программ занятости. Профессиональная ориентация и переподготовка безработных. Выплата пособий зарегистрированным безработным. Права и обязанности служб занятости.

Взаимодействие службы занятости и работодателей. Основные показатели деятельности службы занятости. Деятельность региональных центров занятости.

Мировой опыт работы служб занятости.

Раздел 8. Персонал фирмы: формирование и управление.

Сущность и место управления персоналом в управлении организацией. Персонал как объект управления, понятие и особенности. Концепции управления персоналом. Закономерности и принципы управления персоналом. Система управления персоналом организации. Методы управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические. Типичные подходы к управлению персоналом: административно-технологический, ресурсный, программно-отраслевой, ментально-традиционалистский, патриархально-покровительственный, географический, корпоративный и антропоцентрический.

Понятие и сущность философии управления персоналом. Взаимосвязь философии управления и философии организации.

Концепция управления персоналом и ее структура: методология, система управления персоналом, технология. Подходы и этапы развития концепции управления персоналом. Значение концепции управления персоналом.

Основные операции и процедуры, используемые в работе с персоналом. Алгоритм и основные бизнес-процессы деятельности службы персонала. Методы построения системы

управления персоналом. Особенности административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом, их взаимосвязь.

Ведение документации по кадрам. Сбор и систематизация внешней информации. Аналитическая работа. Разработка внутрифирменных регламентов и нормативных документов. Подготовка отчетов и информирование руководителей организации. Использование компьютерных программ.

Внутрифирменные нормативные документы и акты организации по управлению персоналом. Кодекс организации, раздел «Управление персоналом». Положение о персонале. Регламенты основных процессов управления персоналом. Нормативные документы и акты по функциям управления персоналом – порядок приема и увольнения персонала, положение об адаптации, положение об оплате труда, положение о кадровом резерве, положение о подготовке и повышении квалификации кадров, положение о защите персональных данных и др.: структура, принципы разработки.

Основные подходы к формированию персонала. Создание «идеального портрета» желаемого работника. Модель компетенций. Типы компетенций: корпоративные, управленческие, функциональные. Процесс построения корпоративной модели компетенций

Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Кадровая технология приема на работу. Основные этапы процедуры приема персонала на работу: подбор претендентов, отбор кандидатов, наем персонала.

Определение источников подбора работников. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников подбора. Основные методы подбора кандидатов: использование средств массовой информации, работа с агентствами по трудоустройству, учебными заведениями, службой занятости, внутрифирменный подбор, Лизинг персонала. Хедхантинг. Аутстаффинг. Эффективность методов подбора. Критерии, формы и методы предварительного отбора кандидатов.

Процедура отбора кандидатов. Анализ формальных данных. Предварительная отборочная беседа. Проверка профессиональных и личностных качеств кандидатов. Подбор тестов для диагностики пригодности кандидата. Процедура тестирования. Правовые и этические основы тестирования. Оценка и учет результатов тестирования при отборе.

Профессиональные испытания как метод отбора кандидатов. Профессиональные группы, подлежащие испытанию. Процедура подготовки и проведения профиспытаний. Проверка состояния здоровья.

Собеседование (интервью). Виды собеседования: структурированное, неструктурированное, смешанное. Подготовка собеседования. Фазы собеседования. Основные правила проведения собеседования. Выбор кандидата. Принятие решения о найме. Обсуждение и оформление контракта.

Роль профессионального потенциала в развитии организации. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

Цели и задачи развития персонала. Основные подходы к профессиональному обучению персонала.

Процедура управления развитием персонала. Анализ потребности в обучении. Разработка учебных программ и организация обучения. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения.

Подходы к формированию корпоративных программ развития персонала.

Оценка эффективности обучения персонала.

Концепция непрерывного обучения персонала. Стимулирование процесса обучения. Типы управленческой карьеры в современной России. Основы планирования карьеры. Этапы профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации. Показатели оценки эффективности профессионально-квалификационного продвижения персонала.

Работа с кадровым резервом. Кадровый резерв. Типология кадрового резерва: по виду деятельности (резерв развития, резерв функционирования), по времени назначения. Структура резерва кадров.

Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке.

Методики анализа эффективности системы управления персоналом. Критерии оценки эффективности. Сущность и структура затрат на персонал.

Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, техническая, социальная. Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом.

Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции. Расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности системы и технологии управления персоналом.

Раздел 9. Современные технологии отбора персонала.

Управление персоналом как система, совокупность методов, процедур, технологий и программ. Принципы и методы управления персоналом.

Потребность в кадровых технологиях. Содержание и структура кадровых технологий. Специфика, функции и объект кадровых технологий.

Кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней, достоверной информации о человеке. Методы и технологии оценки персонала.

Кадровые технологии, обеспечивающие требуемые для организации количественные и качественные характеристики состава персонала. Технологии отбора, формирования резерва, кадрового планирования, профессионального развития.

Кадровые технологии, позволяющие получить высокие результаты деятельности каждого специалиста и синергетический эффект от согласованных действий всего персонала. Технологии подбора персонала, ротации, управление карьерой персонала.

Базовые кадровые технологии: оценка персонала; отбор персонала; управление карьерой персонала.

Нормативные и правовые основы применения кадровых технологий. Использование результатов кадровых технологий. Компьютеризация кадровых технологий и кадровых процессов. Зарубежный опыт применения кадровых технологий.

Кадровое планирование в организации: цели, задачи и виды. Планирование в персонале как часть бизнес-плана. Стратегическое и оперативное планирование. Структура кадрового планирования. Этапы кадрового планирования.

Планирование потребности в персонале организации. Виды потребности. Общая потребность, дополнительные потребности в персонале. Технология установления потребности в персонале организации.

Планирование использования, сохранения, развития, высвобождения персонала. Планирование затрат на персонал. Оптимизация затрат на персонал.

Выбор метода планирования и прогнозирования. Экспертные методы прогноза. Целевой метод. Использование экстраполяции. Нормативный и балансовый метод планирования. Методы расчета количественной потребности в персонале.

Отбор персонала как комплексная кадровая технология, обеспечивающая соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации. Структура отбора персонала. Условия и принципы отбора. Основные способы замещения должностей: конкурс, избрание, выбор, выборы.

Технологии привлечения персонала. Методы подбора кандидатов: использование СМИ, работа с агентствами по трудоустройству, учебными заведениями, внутрифирменный подбор и др. Оценка эффективности методов подбора.

Технологии отбора персонала. Процедура отбора кандидатов. Анализ документов. Предварительная отборочная беседа. Проверка профессиональных и личностных качеств кандидатов. Подбор тестов для диагностики пригодности кандидатов. Процедура тестирования. Оценка и учет результатов тестирования при отборе.

Технология проведения кадрового собеседования. Виды собеседования: структурированное, неструктурированное, смешанное. Подготовка собеседования. Фазы собеседования. Основные правила проведения собеседования.

Конкурс как специальная процедура подбора кадров. Задачи и принципы конкурсного отбора. Элементы конкурсной процедуры. Правила формирования конкурсной комиссии. Механизмы оценки достоинств конкурсантов и принятие решений по итогам конкурса. Механизмы информирования участников и других заинтересованных лиц о ходе и результатах конкурса.

Испытательный срок как кадровая технология. Подготовка, организация и оценка итогов испытательного срока.

Тесты и их использование при отборе и оценке кадров

Принятия решения о найме. Обсуждение и оформление трудового договора.

Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.

Предмет оценки персонала: особенности поведения; эффективность деятельности; выполнение должностных обязанностей; уровень достижения целей; уровень компетенции; особенности личности.

Критерии оценки. Критерии оценки должны соответствовать целям организации, содержанию работы и удовлетворять стремлению сотрудников быть успешными. Критерии могут быть выражены в виде количественных, временных, финансовых показателей, качественной оценки, соблюдения процедур, исполнения и т. п., могут быть представлены через позитивные или негативные показатели. Принцип полноты и достаточности в выборе критериев оценки конкретных категорий персонала.

Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала. Методы оценки персонала: описательный, ранжирования, попарного сравнения, свободного или принудительного выбора, 360°, аттестации, независимых судей и др.

Планирование мероприятий по оценке персонала. Цели и ожидаемые результаты оценки персонала. Ресурсы, сроки и технологии. Анализ результатов и последующие управленческие решения.

Технология и основные принципы центров оценки персонала.

Типичные ошибки при оценивании. Доведение результатов оценки до исполнителей.

Формирование кадрового резерва как управление карьерой персонала организации. Основные понятия при работе с резервом: резерв персонала; отбор персонала в резерв; расстановка; ротация; перемещение внутри функциональных областей и сфер управления; дублирование. Типы кадрового резерва.

Принципы формирования и источники кадрового резерва. Этапы работы с резервом: анализ потребности; формирование списка кандидатов в резерв и создание резерва на конкретные должности; подготовка кандидатов. Требования, предъявляемые при выдвижении на должность.

Работа с кадровым резервом: планирование карьеры; проведение программ подготовки; программы мотивации; программы ротации. Технологии отбора, изучения, оценки и подготовки кадрового резерва. Роль и место руководителя в работе с резервом. Оценка результатов работы с резервом. Зависимость социально-экономических результатов работы организации от состояния работы с резервом.

Раздел 10. Управление карьерой.

Понятие о карьере и её типах. Классификация карьеры. Профессиональный рост и карьера. Продвижение по служебной лестнице и карьера. Модели карьерных процессов. Карьера и карьеризм. Карьера и профессия.

Различные трактовки понятия «карьера»: карьера как вид профессиональной деятельности на отдельных этапах трудового пути человека; карьера как этапы работы; карьера как реализация жизненных целей; карьера как профессиональный опыт; карьера как служба; карьера как должность; карьера как профессиональный путь. Социально-психологическое содержание понятия «карьера». Индивид, организация, государство, общество. Организация как субъект управления карьерными процессами.

Служебно - профессиональное продвижение как предлагаемая организацией последовательность различных ступеней: должностных позиций, рабочих мест, положений в

коллективе, которые сотрудник потенциально может пройти. «Карта» служебно-профессионального продвижения.

Проектирование процесса приращения профессионализма в организации. Разработка «карты» служебно-профессионального продвижения сотрудников в организации.

Карьера как фактическая последовательность занимаемых сотрудником ступеней: должностных позиций, рабочих мест, положений в коллективе. Карьерный рост. Траектория реализации карьерного роста.

Планирование процесса приращения профессионализма в организации. Разработка траекторий реализации карьеры (карьерного роста) сотрудников организации.

Перемещение сотрудников в профессиональной сфере. Мотивация перемещений сотрудников в профессиональной сфере. Координация перемещений сотрудников в профессиональной сфере.

Перемещение сотрудников в профессиональной группе. Мотивация перемещений сотрудников в профессиональной группе. Координация перемещений сотрудников в профессиональной группе.

Профессиональные компетенции сотрудников на групповом уровне. Реализация концепции развития профессиональных компетенций сотрудников на групповом уровне.

Профессиональные компетенции сотрудников на индивидуальном уровне. Реализация концепции развития профессиональных компетенций сотрудников на индивидуальном уровне.

Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики. Модели управления: японская, американская, европейская. Человек как главный ресурс организации. Социальный интеллект, эмоциональный интеллект и их роль в реализации карьерного роста. Работник как инвестор. Работодатель как инвестор. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике. Новые направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт).

4. Рекомендуемая литература:

1. Паникарова С.В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.В. Паникарова, М.В. Власов. — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2018. — 142 с. — 978-5-7996-1539-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68402.html>

2. Паникарова С.В. Стратегии и политика экономики знаний [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.В. Паникарова. — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 120 с. — 978-5-7996-1857-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68397.html>

3. Развитие потенциала сотрудников [Электронный ресурс] : профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2018. — 288 с. — 978-5-9614-4582-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68009.html>

4. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Накарякова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 275 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html>

5. Степанова С.М. Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.М. Степанова, Н.Ю. Челнокова, О.К. Луховская. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 146 с. — 978-5-4486-0213-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73330.html>

Дополнительная литература

1. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.С. Николаев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2019. — 260 с. — 978-5-4365-0589-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61654.html>
2. Иванов С.Ю. Социальное управление в организациях [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 120 с. — 978-5-4263-0472-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72513.html>
3. Кокинз Гэри Управление результативностью [Электронный ресурс] : как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами / Гэри Кокинз. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 328 с. — 978-5-9614-0880-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/58549.html>
4. Порядина В.Л. Основы научных исследований в управлении социально-экономическими системами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.Л. Порядина, С.А. Баркалов, Т.Г. Лихачева. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 262 с. — 978-5-89040-564-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/55054.html>
5. Аксенова Е.А. Стратегический ассесмент. Как сформировать человеческий ресурс организационных изменений [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.А. Аксенова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Аспект Пресс, 2018. — 352 с. — 978-5-7567-0487-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8961.html>
6. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>
7. Человеческие ресурсы в инновационной экономике. Ретроспектива и перспектива развития [Электронный ресурс] : коллективная монография / Э.А. Алешаев [и др.]. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Научный консультант, 2018. — 240 с. — 978-5-6040243-4-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75491.html>
8. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс] : монография / К.Г. Кязимов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 195 с. — 978-5-93441-529-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73627.html>
9. Кузнецова И.В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / И.В. Кузнецова, Г.А. Хачатрян. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 220 с. — 978-5-394-02325-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57135.html>
10. Салихов Б.В. Креативный капитал в экономике знаний [Электронный ресурс] : монография / Б.В. Салихов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2017. — 274 с. — 978-5-394-02851-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70850.html>
11. Калюгина С.Н. Маркетинг персонала [Электронный ресурс] : практикум / С.Н. Калюгина, И.П. Савченко, О.А. Мухорьянова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 127 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66048.html>

Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотека по вопросам экономики и управления - <http://www.eup.ru>
2. Официальный сайт Консультант-Плюс - <http://www.consultant.ru>
3. Информационно-правовой портал - <http://www.garant.ru>
4. Официальный сайт Министерства образования Российской Федерации - www.минобрнауки.рф
5. Официальный сайт журнала «Проблемы теории и практики управления» - <http://www.uptp.ru>

6. Учебные издания из Электронно-библиотечной системы IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru>)
 7. www.минобрнауки.рф – официальный сайт Министерства образования Российской Федерации
 8. <http://www.consultant.ru> – официальный сайт Консультант-Плюс
 9. <http://www.mevriz.ru> - официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом».
 10. <http://www.uptp.ru> - официальный сайт журнала «Проблемы теории и практики управления».
- <http://www.pressmedia.ru> - официальный сайт журнала «Менеджмент

5. Вопросы к государственному экзамену

1. Понятие и сущность человеческого капитала: его особенности, виды и свойства.
2. Эволюция понятия «человеческий капитал».
3. Теории человеческого капитала.
4. Человеческий капитал в структуре современной экономики.
5. Структура человеческого капитала.
6. Индивидуальный человеческий капитал.
7. Человеческий капитал предприятия.
8. Национальный человеческий капитал.
9. Капитал здоровья.
10. Трудовой капитал.
11. Интеллектуальный капитал.
12. Организационно-предпринимательский капитал.
13. Социальный капитал.
14. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России.
15. Развитие человеческого капитала в производственных условиях.
16. Роль государства в создании совокупного человеческого капитала общества в целом.
17. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала.
18. Человеческий капитал и человеческие ресурсы в новой экономике.
19. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала.
20. Человеческий капитал и человеческие ресурсы в новой экономике.
21. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
22. Система показателей оценки человеческого капитала.
23. Инвестирование в человеческий капитал: сущность, необходимость, цели, задачи.
24. Основные подходы организаций (предприятий) к формированию и инвестированию в человеческий капитал.
25. Критерии и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал.
26. Проблемы человеческого капитала в России.
27. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия.
28. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия.
29. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили.
30. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики.
31. Виды инвестирования в человеческие ресурсы в России.

32. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.
33. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования.
34. Трудовые ресурсы: понятие, структура, формирование и использование.
35. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
36. Кадровая политика организации: сущность, виды и этапы формирования.
37. Система управления персоналом.
38. Кадровое планирование в организации.
39. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации.
40. Привлечение и подбор персонала
41. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала
42. Занятость населения и безработица: понятие, формы, виды
43. Государственное регулирование рынка труда и занятости
44. Пассивная и активная политика занятости. Программы содействия занятости населения.
45. Современные стили управления в России и за рубежом.
46. Требования к показателям деловой оценки. Основные методы деловой оценки персонала.
47. Сущность системы непрерывного обучения персонала организации. Методы обоснования потребности в обучении персонала.
48. Современное состояние и направления развития российского менеджмента.
49. Состав подсистем системы управления персоналом, их важнейшие функции.
50. Проблемы управления рабочим временем руководителей и специалистов. Правила управления временем. Методы планирования времени.
51. Взаимодействие государства и бизнеса в России. Социальное партнерство.
52. Организационная структура управления персоналом современной организации.
53. Основные причины конфликтов в организациях. Методы управления конфликтами.
54. Место планирования численности персонала в системе кадрового планирования организации. Сущность и основные этапы планирования численности персонала.
55. Инновации в системе менеджмента. Проблемы и перспективы.
56. Понятие и виды деловой карьеры. Инструментарий управления деловой карьерой.
57. Понятие рынка труда. Структуризация и сегментация рынков труда.
58. Групповые формы работы в организации. Виртуальные организации.
59. Проблемы управления человеческими ресурсами в России и за рубежом.
60. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания государственного экзамена

Оценка на государственном экзамене определяется при соответствии ответа на каждый из трех вопросов в билете следующими критериями:

Оценка	Критерии оценки показателя компетенции на базовом уровне
--------	--

Отлично	<p>Ответы на поставленные вопросы в билете излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между управленческими и экономическими явлениями и событиями. Теоретический материал раскрывается и поясняется на конкретных примерах управленческой деятельности. Соблюдаются нормы литературной речи.</p>
Хорошо	<p>Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.</p>
Удовлетворительно	<p>Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями в сфере экономики, права, менеджмента. Выводы не достаточно аргументированы и обоснованы. Допускаются нарушения норм литературной речи.</p>
Неудовлетворительно	<p>Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплинам. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями в сфере экономики, права, менеджмента. Отсутствуют навыки проведения анализа. Отсутствуют навыки систематизации и обобщения изложенного материала, способность к самостоятельным, аргументированным выводам. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.</p>

Выставление итогового результата определяется средним баллом оценок, полученных по критериям:

Оценка	Критерии оценки показателя компетенции на базовом уровне
Отлично	по двум критериям ответ оценен на «отлично», по остальным – не ниже «хорошо»
Хорошо	по двум критериям ответ оценен на «хорошо», по остальным – не ниже «удовлетворительно»
Удовлетворительно	по трем критериям ответ оценен на «удовлетворительно»
Неудовлетворительно	по трем критериям ответ оценен на «неудовлетворительно»