

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»
Документальная информация о владельце:
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.12.2022 00:36:53
Уникальный программный ключ:
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcd8bc652d927620ac07f8fdabb79
Рассмотрено и одобрено на заседании
учебно-методического совета

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

О.А. Минаева

личная подпись инициалы, фамилия

« 14 » марта 2022 г.

Протокол № 7 от 14.03.2022

Председатель совета

Г.С. Горшков

личная подпись

инициалы, фамилия

д-р экон. наук Федорова Наталья Валентиновна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки (специальность): 38.03.02 Менеджмент
(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Управление человеческими ресурсами
(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Москва 2022 г.

Год начала подготовки студентов - 2022

1. Общие положения

Целью государственной итоговой аттестации является:

Государственная итоговая аттестация проводится государственной экзаменационной комиссией в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основной образовательной программы соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

(указываются цели государственной итоговой аттестации, соотнесенные с общими целями ОПОП ВО)

Объём ГИА 9 (зачетных единиц)

Сроки проведения ГИА устанавливаются календарным учебным графиком.

Формы итоговых аттестационных испытаний, входящих в ГИА:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Место ГИА в структуре ОПОП: Блок 3 «Государственная итоговая аттестация»

2. Компетенции, проверяемые в процессе прохождения государственной итоговой аттестации

Компетенции, проверяемые в процессе подготовки и сдачи госэкзамена

УК1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

УК5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

УК8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

УК9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

УК10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

УК11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

ОПК1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

ОПК2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем

ОПК3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

ОПК4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы

создания и развития новых направлений деятельности и организаций

ОПК5 Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ

ОПК6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

ПК1 Способен собирать, обрабатывать, анализировать и интерпретировать информацию, определять источники и направления ее поиска, формировать базы данных для обеспечения решений и процессов управления человеческими ресурсами и персоналом

ПК2 Способен формировать базы данных для определения и обеспечения потребностей в персонале; обосновывать и разрабатывать цели, планы и стратегии, проводить анализ среды, осуществлять документационное обеспечение тактического и оперативного управления человеческими ресурсами и персоналом

ПК3 Способен осуществлять поиск и отбор кандидатов для трудоустройства их в организацию, проводить маркетинг, деловую оценку и аттестацию персонала

ПК4 Способен осуществлять процессы тактического и оперативного управления, применять технологии, разработки и реализации тактических и оперативных решений по управлению человеческими ресурсами и персоналом

ПК5 Способен осуществлять организацию труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом

ПК6 Способен разрабатывать, организовывать и проводить мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала

ПК7 Способен анализировать, организовывать и выполнять мероприятия по реализации стратегий социального развития предприятия, формированию его корпоративной социальной ответственности и организационной культуры; осуществлять индивидуальную и групповую работу с персоналом и коллективами

Компетенции, проверяемые в процессе подготовки и защиты ВКР

УК1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

УК10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

ОПК1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

ОПК2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем

ОПК3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

ОПК4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций

ОПК5 Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ

ОПК6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и

использовать их для решения задач профессиональной деятельности

ПК1 Способен собирать, обрабатывать, анализировать и интерпретировать информацию, определять источники и направления ее поиска, формировать базы данных для обеспечения решений и процессов управления человеческими ресурсами и персоналом

ПК2 Способен формировать базы данных для определения и обеспечения потребностей в персонале; обосновывать и разрабатывать цели, планы и стратегии, проводить анализ среды, осуществлять документационное обеспечение тактического и оперативного управления человеческими ресурсами и персоналом

ПК3 Способен осуществлять поиск и отбор кандидатов для трудоустройства их в организацию, проводить маркетинг, деловую оценку и аттестацию персонала

ПК4 Способен осуществлять процессы тактического и оперативного управления, применять технологии, разработки и реализации тактических и оперативных решений по управлению человеческими ресурсами и персоналом

ПК5 Способен осуществлять организацию труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом

ПК6 Способен разрабатывать, организовывать и проводить мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала

ПК7 Способен анализировать, организовывать и выполнять мероприятия по реализации стратегий социального развития предприятия, формированию его корпоративной социальной ответственности и организационной культуры; осуществлять индивидуальную и групповую работу с персоналом и коллективами

3. Требования к выпускным квалификационным работам (ВКР) и порядку их выполнения

Примерная тематика ВКР

1. Повышение эффективности корпоративной и социальной ответственности организации в развитии кадровых стратегий.
2. Аудит эффективности системы HR-менеджмента организации.
3. Организация и оценка эффективности работы кадровой службы.
4. Организация и оценка эффективности кадрового документооборота.
5. Удовлетворенность трудом и приверженность персонала, как показатели эффективной мотивационной политики компании.
6. Совершенствование управления психологическим климатом в коллективе организации.
7. Совершенствование мер материальной мотивации персонала организации.
8. Совершенствование мер нематериальной мотивации персонала.
9. Анализ и оценка эффективности методов оценки персонала организации.
10. Технология формирования кадрового резерва современной организации и оценка ее эффективности.
11. Формирование и развитие кадрового потенциала организации.
12. Анализ и совершенствование корпоративной культуры компании.
13. Анализ роли организационной культуры в реализации кадровой стратегии фирмы.
14. Разработка методов повышения лояльности персонала.
15. Анализ и оценка роли профессионального имиджа в карьерном продвижении персонала.
16. Совершенствование методов обучения персонала организации.
17. Совершенствование технологии формирования корпоративной культуры организации.
18. Управление внутрифирменными коммуникациями в компании.
19. Анализ и совершенствование системы организационных коммуникаций на предприятии.
20. Профилактика профессионального выгорания персонала.
21. Анализ и оценка эффективности методов психологической поддержки персонала организации.
22. Совершенствование методов стресс-менеджмента в организации
23. Анализ и оценка эффективности применения модели компетенций в управлении персоналом организации.

24. Совершенствование методов индивидуальной оценки персонала организации.
25. Совершенствование методов оценки кадрового потенциала организации.
26. Анализ и оценка эффективности методов мотивации персонала организации.
27. Совершенствование моделей лидерства путем использования ситуационного подхода в управлении персоналом.
28. Формирование эффективной команды менеджеров на коммерческом предприятии.
29. Совершенствование методов развития персонала организации.
30. Анализ влияния кадровой политики на достижение стратегических целей организации.
31. Оптимизация кадрового документооборота с использованием современных информационных и телекоммуникационных технологии.
32. Формирование конкурентоспособной кадровой политики организации.
33. Повышение эффективности методов управления конфликтами в организации.
34. Совершенствование методов командообразования в организации.
35. Планирование карьеры как фактор мотивации персонала организации.
36. Разработка системы аттестации персонала организации.
37. Анализ и совершенствование методов адаптации персонала организации.
38. Развитие инициативности сотрудников путем совершенствования корпоративной культуры.
39. Пути развития организационной культуры предприятия.
40. Имидж фирмы как фактор повышения эффективности и качества управления персоналом
41. Пути развития корпоративной культуры организации.
42. Пути совершенствования социальной ответственности менеджмента организации.
43. Совершенствование управления изменениями в организации
44. Исследование процесса мотивации в организации и разработка путей его совершенствования.
45. Совершенствование управления репутацией фирмы.
46. Коммуникационный менеджмент и пути его совершенствования.
47. Мотивационный менеджмент и пути его совершенствования
48. Разработка организационного проекта системы управления человеческими ресурсами организации (предприятия).
49. Формирование целей системы управления человеческими ресурсами организации (предприятия).
50. Разработка рекомендаций по совершенствованию функционального разделения труда в системе управления человеческими ресурсами организации (предприятия).
51. Проектирование организационной структуры службы управления персоналом организации (предприятия).
52. Проектирование системы коммуникаций службы управления человеческими ресурсами.
53. Разработка рекомендаций по совершенствованию кадрового и документационного обеспечения системы управления человеческими ресурсами организации (предприятия).
54. Разработка рекомендаций по совершенствованию информационного и технического обеспечения системы управления человеческими ресурсами организации (предприятия).
55. Разработка рекомендаций по совершенствованию нормативно-методического и правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами организации (предприятия).
56. Разработка рекомендаций по совершенствованию регламентации труда персонала организации (предприятия).
57. Разработка рекомендаций по совершенствованию практики принятия управленческих решений по управлению человеческими ресурсами организации (предприятия).
58. Разработка рекомендаций по совершенствованию (формированию) кадровой политики организации (предприятия).
59. Разработка рекомендаций по совершенствованию стратегического управления человеческими ресурсами организации (предприятия).
60. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами организации (предприятия).
61. Разработка рекомендаций по совершенствованию кадрового планирования в организации (предприятия).
62. Разработка рекомендаций по совершенствованию маркетинга персонала организации (предприятия).
63. Разработка рекомендаций по совершенствованию планирования и прогнозирования потребности в

человеческих ресурсах.

64. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы найма, оценки, отбора и приема персонала.
65. Разработка рекомендаций по совершенствованию процесса подбора и расстановки персонала.
66. Разработка рекомендаций по совершенствованию социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала.
67. Разработка рекомендаций по совершенствованию организации труда персонала организации (предприятия). 1
68. Разработка рекомендаций по совершенствованию организации рабочих мест персонала.
69. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы обучения и развития персонала организации (предприятия).
70. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
71. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оценки персонала организации (предприятия).
72. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оценки и аттестации руководящих кадров организации (предприятия)
73. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы планирования и управления деловой карьерой работников в организации.
74. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления служебно-профессиональным продвижением персонала организации (предприятия).
75. Разработка и реализация принципов обеспечения безопасности труда в организации (на предприятии).
76. Разработка рекомендаций по совершенствованию работы с кадровым резервом организации (предприятия).
77. Разработка рекомендаций по совершенствованию условий, режима и дисциплины труда персонала в организации (предприятии).
78. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровья персонала организации (предприятия).
79. Разработка рекомендаций по совершенствованию оценки результатов деятельности служб управления человеческими ресурсами организации (предприятия)
80. Разработка рекомендаций по совершенствованию и развитию аудита человеческих ресурсов организации (предприятия).
81. Разработка рекомендаций по профилактике и предупреждению конфликтов и стрессов в социальных группах.
82. Разработка рекомендаций по использованию примирительных процедур и посредничества в урегулировании организационных, социально-трудовых конфликтов
83. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы коммуникаций для профилактики конфликтов в организации (предприятия).
84. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы мотивации персонала организации (предприятия).
85. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы мотивации менеджеров различных уровней управления в организации.
86. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы мотивации топ-менеджеров.
87. Разработка рекомендаций по применению методов кадровой психодиагностики в работе службы управления персоналом организации (предприятия).
88. Разработка рекомендаций по развитию взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров.
89. Разработка плана маркетинговой деятельности в отношении человеческих ресурсов организации (предприятия).
90. Разработка рекомендаций по применению методов тайм-менеджмента в работе служб управления человеческими ресурсами организации (предприятия).
91. Разработка рекомендаций по управлению социальным развитием организации.

Рекомендации по оформлению и подготовке к защите ВКР

Выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную студентом (несколькими студентами совместно) работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

ВКР должна быть оформлена в жестком переплете. На обложку должен быть закреплен информационный лист для архивной службы. На боковой стороне обложки закрепляется «корешок», содержащий ФИО студента, шифр группы.

Последовательность переплетения ВКР:

- титульный лист;
- задание, график написания ВКР, отзыв руководителя. Переплести четыре пустых файла, затем в них вставить заполненные бланки Задания, Графика, Отзыва;
- оглавление;
- введение;
- текст работы;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения (обязательны);
- перечень условных обозначений, символов, единиц и терминов (при необходимости).

К бумажному варианту работы прикладывается распечатка результатов проверки на плагиат из личного кабинета обучающегося с обязательным указанием Ф.И.О. и индивидуального номера студента.

При предоставлении ВКР на кафедру, к внутренней обложке крепиться конверт, в который вкладывается диск с электронным файлом ВКР. Название файла - индивидуальный номер студента, ФИО. (04069025. Иванов И.В.).

Содержание файла:

- титульный лист;
- задание;
- оглавление;
- введение;
- 1-3 главы работы;
- заключение;
- список использованных источников.

Документ записывается в формате doc (MS Word). Диски с паролем не допускаются.

ВКР выполняется на компьютере в одном экземпляре и оформляется только на лицевой стороне белой бумаги. Оформление текста работы должно отвечать следующим требованиям:

- размер бумаги стандартного формата А-4 (210 x 297 мм);
- поля: левое – 30 мм, верхнее – 20 мм, правое – 10 мм, нижнее – 20 мм;
- ориентация: книжная;
- шрифт: Times New Roman;
- кегель: 14 пт (пунктов) в основном тексте, 12 пт в сносках;
- межстрочный интервал: полуторный в основном тексте, одинарный в подстрочных ссылках;
- расстановка переносов – автоматическая;
- форматирование основного текста и ссылок – в параметре «по ширине»;
- цвет шрифта – черный;
- «красная строка» – 1,25 см.

Объем ВКР

Рекомендуемый объем ВКР бакалавра составляет 40-100 страниц. Значительное превышение или снижение объема работы не допускается, считается существенным ее недостатком. В данный объем не включаются приложения. Все страницы заполняются текстом, в котором выделяются абзацы.

Каждая новая глава, а также Введение, Заключение, Список использованных источников и Приложения начинаются с новой страницы, параграфы не начинают с новой страницы, они идут сплошным текстом внутри главы.

Требования к нумерации страниц:

- последовательно, начиная с 3-й страницы (введение), т. е. после титульного листа, и оглавления работы. Задание, график, отзыв на ВКР в составе ее страниц не считаются и не нумеруются;
- далее последовательная нумерация всех листов, включая главы, заключение, список использованных источников и приложения;
- нумерация страниц, на которых даются приложения, является сквозной и продолжает общую нумерацию страниц основного текста;
- номера страниц проставляются посередине верхнего поля страницы на расстоянии не менее 10 мм от верхнего края листа.

Требования к заголовкам (названия глав и параграфов):

- набираются полужирным шрифтом (шрифт 14 пт.);
- выравнивание по центру;
- точка в конце заголовка не ставится;
- заголовок, состоящий из двух и более строк, печатается через один междустрочный интервал;
- заголовок не имеет переносов, то есть на конце строки слово должно быть обязательно полным.

Требования к оформлению таблиц, схем, рисунков:

- название таблицы помещают над таблицей по центру, без абзацного отступа в одну строку с ее номером;
- в конце заголовков и подзаголовков таблиц точки не ставятся;
- при переносе части таблицы название помещают только над первой частью таблицы;
- при заимствовании таблиц из какого-либо источника, после нее оформляется сноска на источник в соответствии с требованиями к оформлению сносок;
- таблицы, схемы и рисунки, занимающие страницу и более, помещают в приложение, а небольшие – на страницах работы;
- схема и рисунок подписываются снизу по центру.

Требования к оформлению уравнений и формул:

- выделяются из текста в отдельную строку;
- выше и ниже каждой формулы или уравнения должно быть оставлено не менее одной свободной строки;
- если уравнение не умещается в одну строку, то оно должно быть перенесено после знака равенства (=) или после знаков плюс (+), минус (-), умножения (x), деления (:) или других математических операторов, причем знак в начале следующей строки повторяют;
- формулы и уравнения, помещаемые в приложениях, нумеруются отдельной нумерацией арабскими цифрами в пределах каждого приложения с добавлением перед каждой цифрой обозначения приложения, (например, (5.1));
- ссылки в тексте на порядковые номера формул даются в круглых скобках, например, «в формуле (1)»;
- пояснение значений символов и числовых коэффициентов следует приводить непосредственно под формулой в той же последовательности, в которой они даны в формуле.

Требования к оформлению ссылок и сносок:

- при цитировании или использовании каких-либо положений из других работ даются ссылки на автора и источник, из которого заимствуется материал;

- если в работе приводится цитата для подтверждения рассматриваемых положений, то в её тексте сохраняются все особенности документа, из которого она взята: орфография, пунктуация, расстановка абзацев, шрифтовые выделения. Цитата внутри текста заключается в кавычки. Все цитаты, а также заимствованные из различных документов аргументы или статистические данные подтверждаются библиографической ссылкой на источник.

Варианты оформления ссылок:

- 1 вариант (предпочтительнее). В квадратных скобках должен быть указан номер источника, который содержится в «Списке использованных источников» и номер страницы, на которой находится цитата или данные из этого источника. Например [15], или [15, с. 8-12].

- 2 вариант:

а) в работе используются постраничные сноски со сквозной нумерацией по всей работе;

б) при повторных ссылках полное описание источника дается только при первой сноске. Если несколько ссылок на один и тот же источник приводится на одной странице работы, то в сносках подставляют слова «Там же» и номер страницы, на которую делается ссылка;

в) если в работе при употреблении отдельных положений необходимо привести библиографические ссылки, то эти положения помечаются надстрочными знаками, сносками. Внизу страницы с абзацного отступа приводят сам текст библиографической ссылки, отделенной от основного текста короткой тонкой горизонтальной линией с левой стороны.

Требования к оформлению списка использованных источников:

- список использованных источников представляет собой перечень тех документов и источников, которые использовались при написании выпускной квалификационной работы;

- список использованных источников включает в себя не менее 30 наименований, расположенных в алфавитном порядке по разделам в следующей последовательности:

а) нормативно-правовые источники (акты органов законодательной и исполнительной власти, ведомственные правовые акты в хронологической последовательности);

б) учебники, монографии, брошюры;

с) диссертации и авторефераты диссертаций;

д) периодические издания;

е) иностранная литература;

ф) электронные ресурсы.

- нумерация Списка использованных источников должна быть сплошной по всем разделам.

Требования к оформлению приложений:

- материал, дополняющий текст работы, допускается помещать в приложениях.

- приложения используются только в том случае, если они дополняют содержание основных проблем исследования или носят справочный характер;

- характер приложения определяется автором работы самостоятельно, исходя из содержания;

- в тексте работы на все приложения должны быть ссылки;

- перед началом перечня приложений должен быть лист «Приложения»;

- приложения оформляют как продолжение работы на последующих листах формата А-4.

Приложения

располагаются в порядке ссылок на них в тексте работы;

- каждое приложение начинается с новой страницы с указанием в правом верхнем углу слова «Приложение» и имеет тематический заголовок;

- при наличии в выпускной квалификационной работе более одного приложения они нумеруются арабскими цифрами (без символа «№»), например «Приложение 1», «Приложение 2» и т.д.

После завершения подготовки студентом выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет на выпускающую кафедру письменный отзыв о работе студента в период подготовки выпускной квалификационной работы (далее - отзыв). В случае

выполнения выпускной квалификационной работы несколькими студентами руководитель выпускной квалификационной работы представляет на выпускающую кафедру отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы.

К началу защиты каждый студент должен разработать тезисы своего доклада, подготовить ответы на замечания руководителя и согласовать их с руководителем ВКР. Доклад не должен сводиться к механическому чтению подготовленного текста, следует свободно излагать его содержание. Доклад должен сопровождаться ссылками на иллюстрационный материал ВКР. Иллюстрационный материал ВКР (графическая часть доклада) должен быть оформлен в папки с титульным листом и состоять из 8-10 листов формата А4, содержащих основополагающие схемы, таблицы, графики, диаграммы, формулы и т. п., иллюстрирующие содержание ВКР. Иллюстрационный материал ВКР должен быть выполнен в нескольких экземплярах: по одному для каждого члена комиссии и один для докладчика.

Содержание Иллюстрационного материала согласовывается с руководителем ВКР. На титульном листе Иллюстрационного материала указываются фамилия, инициалы автора и название ВКР.

Иллюстрационный материал не должен включать текста (кроме характеристики объекта исследования и текста в схемах). Иллюстрационный материал может быть выполнен в черно-белом или цветном варианте. В процессе изложения доклада студент должен обращать внимание комиссии на соответствующие страницы иллюстрационного материала, сопровождающего основной текст доклада.

Ответы студента на вопросы членов комиссии. Следует давать четкие и краткие ответы строго по содержанию вопроса. Студент должен также изложить свое мнение по поводу замечаний, указанных в отзыве руководителя.

Процедура (регламент) проведения защиты выпускной квалификационной работы

Защита выпускной квалификационной работы осуществляется на заседании государственной экзаменационной комиссии, утверждаемой в установленном порядке. Перечень тем доводится до сведения обучающихся не позднее, чем за 6 месяцев до государственной итоговой аттестации. О выбранной теме обучающийся сообщает в личном заявлении, которое пишется на имя заведующего выпускающей кафедрой. Закрепление тем выпускных квалификационных работ за обучающимися осуществляется приказом ректора Университета.

Для подготовки выпускной квалификационной работы за обучающимся приказом ректора Университета назначается руководитель выпускной квалификационной работы из числа лиц, относящихся к научно-педагогическим работникам Университета и при необходимости консультант.

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет на выпускающую кафедру письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы. Заведующие выпускающими кафедрами обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом не позднее, чем за 5 календарных дней до защиты выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа, отзыв передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее, чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Тексты выпускных квалификационных работ проверяются на объем заимствования. Результат проверки на объем заимствования является необходимым условием при прохождении защиты. Продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы – не более чем 15 минут.

Тексты выпускных квалификационных работ размещаются в электронно-библиотечной системе Университета. Порядок размещения текстов выпускных квалификационных работ в электронной информационной образовательной среде Университета, проверки на объем заимствования, в том числе содержательного, выявления неправомерных заимствований устанавливается соответствующим Порядком в МФЮА.

Критерии итоговой оценки результатов защиты ВКР

Уровни	Критерии оценивания	Итоговая оценка
--------	---------------------	-----------------

<p>Уровень 1. Недостаточный</p>	<p>Непонимание сущности излагаемых вопросов по теме исследования; работа актуальна, выполнена самостоятельно, но не содержит элементы новизны, теоретическая и практическая значимость не представлена; не проведён анализ теоретических подходов к решению проблемы; не проведён эмпирический анализ и (или) авторское эмпирическое исследование, иллюстрирующее исследуемую проблему; список использованных источников по теме работы представлен не в полной мере; стиль работы не соответствует научному стилю, но техническое оформление работы соответствует всем требованиям, предъявляемым к работам подобного уровня; содержание доклада соответствует теме ВКР в рамках специальности и специализации, но демонстрирует низкий научный уровень с ограниченным изложением содержания работы и с неубедительным обоснованием самостоятельности её выполнения; презентация является некачественной, неинформативной и нетворческой; слабое владение практическим материалом по исследуемой проблематике; отсутствие аргументации сделанных выводов и предложений; ответы на замечания рецензента и вопросы членов ГЭК даны ошибочно либо ответов не поступило; в отзыве руководителя имеются существенные замечания.</p>	<p>Неудовлетворительно</p>
<p>Уровень 2. Базовый</p>	<p>Предполагает базовые знания по теме ВКР; работа актуальна, выполнена самостоятельно, но не содержит элементы новизны, теоретическая и практическая значимость представлена слабо; не проведён анализ теоретических подходов к решению проблемы; не проведён эмпирический анализ и (или) авторское эмпирическое исследование, иллюстрирующее исследуемую проблему; список использованных источников по теме работы представлен в достаточном объеме; стиль работы не в полной мере соответствует научному стилю, но техническое оформление работы соответствует всем требованиям, предъявляемым к работам подобного уровня; содержание доклада соответствует теме ВКР в рамках специальности и специализации, но демонстрирует базовый научный уровень; презентация является некачественной, неинформативной и нетворческой; достаточное владение практическим материалом по исследуемой проблематике, но отсутствие аргументация сделанных выводов и предложений; правильные, но поверхностные ответы на замечания рецензента и вопросы членов ГЭК.</p>	<p>Удовлетворительно</p>

<p>Уровень 3. Повышенный</p>	<p>Глубокие исчерпывающие знания по теме ВКР; работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, содержит элементы новизны, теоретическую и практическую значимость; проведён анализ теоретических подходов к решению проблемы; проведён эмпирический анализ и (или) авторское эмпирическое исследование, иллюстрирующее исследуемую проблему; широко представлен список использованных источников по теме работы; по стилистическому и техническому оформлению работа соответствует всем требованиям, предъявляемым к работам подобного уровня; логически выстроенный доклад, содержащий основные положения работы, связанные со сложившейся практикой и собственными рекомендациями по решению проблем в исследуемой области; презентация является качественной и информативной; свободное владение практическим материалом по исследуемой проблеме; ответы на замечания рецензента и вопросы членов ГЭК даны не в полном объёме.</p>	<p>Хорошо</p>
<p>Уровень 4. Продвинутый</p>	<p>Глубокие исчерпывающие знания по теме ВКР; работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, содержит элементы новизны, теоретическую и практическую значимость; проведён анализ теоретических подходов к решению проблемы; проведён эмпирический анализ и (или) авторское эмпирическое исследование, иллюстрирующее исследуемую проблему; широко представлен список использованных источников по теме работы; по стилистическому и техническому оформлению работа соответствует всем требованиям, предъявляемым к работам подобного уровня; логически выстроенный доклад, содержащий основные положения работы, связанные со сложившейся практикой и собственными рекомендациями по решению проблем в исследуемой области; презентация является качественной, информативной и творческой; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на замечания рецензента и вопросы членов ГЭК; свободное владение практическим материалом по исследуемой проблеме.</p>	<p>Отлично</p>

4. Программа государственного экзамена (ГЭ)

Структура государственного экзамена

№ п/п	Название дисциплины	Перечень компетенций	Перечень рекомендуемой литературы (указываются номера из раздела 5)
1	Безопасность жизнедеятельности	УК 8;	5.2.1, 5.2.2, 5.2.3, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3
2	Документационное обеспечение управления	ОПК 2; ПК 1; ПК 2; УК 4;	5.2.4, 5.2.5, 5.2.6, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.6, 5.2.4, 5.2.5, 5.2.6, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.6, 5.2.4, 5.2.5, 5.2.6, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.6
3	Информационные технологии в менеджменте	ОПК 2; ОПК 5; ОПК 6; ПК 1;	5.2.7, 5.2.8, 5.2.9, 5.1.7, 5.1.8, 5.1.9, 5.1.10, 5.2.7, 5.2.8, 5.2.9, 5.1.7, 5.1.8, 5.1.9, 5.1.10, 5.2.7, 5.2.8, 5.2.9, 5.1.7, 5.1.8, 5.1.9, 5.1.10

4	Маркетинг	ОПК 1; ОПК 4; УК 10;	5.2.10, 5.2.11, 5.2.12, 5.1.11, 5.1.12, 5.1.13, 5.1.14, 5.1.15, 5.1.16, 5.2.10, 5.2.11, 5.2.12, 5.1.11, 5.1.12, 5.1.13, 5.1.14, 5.1.15, 5.1.16, 5.2.10, 5.2.11, 5.2.12, 5.1.11, 5.1.12, 5.1.13, 5.1.14, 5.1.15, 5.1.16, 5.2.10, 5.2.11, 5.2.12, 5.1.11, 5.1.12, 5.1.13, 5.1.14, 5.1.15, 5.1.16
5	Методы принятия управленческих решений	ОПК 3; ПК 4; УК 10;	5.2.13, 5.2.14, 5.2.15, 5.2.16, 5.2.17, 5.1.17, 5.1.18, 5.1.19, 5.1.20, 5.2.13, 5.2.14, 5.2.15, 5.2.16, 5.2.17, 5.1.17, 5.1.18, 5.1.19, 5.1.20, 5.2.13, 5.2.14, 5.2.15, 5.2.16, 5.2.17, 5.1.17, 5.1.18, 5.1.19, 5.1.20, 5.2.13, 5.2.14, 5.2.15, 5.2.16, 5.2.17, 5.1.17, 5.1.18, 5.1.19, 5.1.20
6	Мотивация трудовой деятельности персонала	ПК 5; ПК 6; УК 2;	5.2.18, 5.2.19, 5.1.21, 5.1.22, 5.1.23, 5.2.18, 5.2.19, 5.1.21, 5.1.22, 5.1.23, 5.2.18, 5.2.19, 5.1.21, 5.1.22, 5.1.23, 5.2.18, 5.2.19, 5.1.21, 5.1.22, 5.1.23
7	Организационная культура	ПК 7;	5.2.20, 5.2.21, 5.2.22, 5.1.24, 5.1.25, 5.1.26, 5.1.27, 5.2.20, 5.2.21, 5.2.22, 5.1.24, 5.1.25, 5.1.26, 5.1.27, 5.2.20, 5.2.21, 5.2.22, 5.1.24, 5.1.25, 5.1.26, 5.1.27, 5.2.20, 5.2.21, 5.2.22, 5.1.24, 5.1.25, 5.1.26, 5.1.27
8	Правоведение	УК 11; УК 2;	5.2.23, 5.2.24, 5.2.25, 5.1.28, 5.1.29, 5.1.30, 5.1.31, 5.2.23, 5.2.24, 5.2.25, 5.1.28, 5.1.29, 5.1.30, 5.1.31, 5.2.23, 5.2.24, 5.2.25, 5.1.28, 5.1.29, 5.1.30, 5.1.31, 5.2.23, 5.2.24, 5.2.25, 5.1.28, 5.1.29, 5.1.30, 5.1.31
9	Психология и педагогика	УК 6; УК 9;	5.2.26, 5.2.27, 5.2.28, 5.1.32, 5.1.33, 5.1.34, 5.1.35, 5.1.36, 5.2.26, 5.2.27, 5.2.28, 5.1.32, 5.1.33, 5.1.34, 5.1.35, 5.1.36, 5.2.26, 5.2.27, 5.2.28, 5.1.32, 5.1.33, 5.1.34, 5.1.35, 5.1.36, 5.2.26, 5.2.27, 5.2.28, 5.1.32, 5.1.33, 5.1.34, 5.1.35, 5.1.36
10	Рекрутмент	ПК 3; УК 2;	5.2.29, 5.2.30, 5.2.31, 5.2.32, 5.1.37, 5.1.38, 5.1.39, 5.2.29, 5.2.30, 5.2.31, 5.2.32, 5.1.37, 5.1.38, 5.1.39, 5.2.29, 5.2.30, 5.2.31, 5.2.32, 5.1.37, 5.1.38, 5.1.39
11	Самоменеджмент	ПК 6; УК 6;	5.2.33, 5.2.34, 5.1.40, 5.1.41, 5.1.42, 5.2.33, 5.2.34, 5.1.40, 5.1.41, 5.1.42, 5.2.33, 5.2.34, 5.1.40, 5.1.41, 5.1.42
12	Теория менеджмента	ОПК 1; УК 1; УК 3;	5.2.35, 5.2.36, 5.2.37, 5.2.38, 5.2.39, 5.2.40, 5.1.43, 5.1.44, 5.1.45, 5.2.35, 5.2.36, 5.2.37, 5.2.38, 5.2.39, 5.2.40, 5.1.43, 5.1.44, 5.1.45, 5.2.35, 5.2.36, 5.2.37, 5.2.38, 5.2.39, 5.2.40, 5.1.43, 5.1.44, 5.1.45, 5.2.35, 5.2.36, 5.2.37, 5.2.38, 5.2.39, 5.2.40, 5.1.43, 5.1.44, 5.1.45
13	Технология управления коллективами	ПК 7; УК 3;	5.2.41, 5.2.42, 5.2.43, 5.1.46, 5.1.27, 5.1.47, 5.2.41, 5.2.42, 5.2.43, 5.1.46, 5.1.27, 5.1.47, 5.2.41, 5.2.42, 5.2.43, 5.1.46, 5.1.27, 5.1.47
14	Трудовое право	ПК 5; УК 2;	5.2.44, 5.2.45, 5.1.48, 5.1.49, 5.1.50, 5.2.44, 5.2.45, 5.1.48, 5.1.49, 5.1.50, 5.2.44, 5.2.45, 5.1.48, 5.1.49, 5.1.50
15	Управление изменениями	ПК 3; УК 2;	5.2.46, 5.2.47, 5.1.51, 5.1.52, 5.1.27, 5.2.46, 5.2.47, 5.1.51, 5.1.52, 5.1.27, 5.2.46, 5.2.47, 5.1.51, 5.1.52, 5.1.27, 5.2.46, 5.2.47, 5.1.51, 5.1.52, 5.1.27
16	Управление персоналом	ОПК 1; ОПК 3; ПК 2; ПК 4; УК 3;	5.2.48, 5.2.49, 5.2.50, 5.2.51, 5.1.37, 5.1.53, 5.1.54, 5.1.42, 5.2.48, 5.2.49, 5.2.50, 5.2.51, 5.1.37, 5.1.53, 5.1.54, 5.1.42, 5.2.48, 5.2.49, 5.2.50, 5.2.51, 5.1.37, 5.1.53, 5.1.54, 5.1.42, 5.2.48, 5.2.49, 5.2.50, 5.2.51, 5.1.37, 5.1.53, 5.1.54, 5.1.42

17	Управление социальным развитием организации	ПК 6; ПК 7; УК 3;	5.2.52, 5.2.53, 5.1.55, 5.1.56, 5.1.57, 5.2.52, 5.2.53, 5.1.55, 5.1.56, 5.1.57, 5.2.52, 5.2.53, 5.1.55, 5.1.56, 5.1.57, 5.2.52, 5.2.53, 5.1.55, 5.1.56, 5.1.57
18	Физическая культура и спорт	УК 7;	5.2.54, 5.2.55, 5.1.58, 5.1.59, 5.1.60, 5.2.54, 5.2.55, 5.1.58, 5.1.59, 5.1.60, 5.2.54, 5.2.55, 5.1.58, 5.1.59, 5.1.60, 5.2.54, 5.2.55, 5.1.58, 5.1.59, 5.1.60
19	Философия	УК 1; УК 5;	5.2.56, 5., 5.2.57, 5.2.58, 5., 5., 5.2.59, 5.2.60, 5.2.61, 5.2.62, 5.2.63, 5.2.64, 5.1.61, 5.1.62, 5.1.63, 5.1.64, 5.1.65, 5.1.66, 5.1.67, 5.1.68, 5.1.69, 5.1.70, 5.1.71, 5.1.72, 5.1.73, 5.1.74, 5.2.56, 5., 5.2.57, 5.2.58, 5., 5., 5.2.59, 5.2.60, 5.2.61, 5.2.62, 5.2.63, 5.2.64, 5.1.61, 5.1.62, 5.1.63, 5.1.64, 5.1.65, 5.1.66, 5.1.67, 5.1.68, 5.1.69, 5.1.70, 5.1.71, 5.1.72, 5.1.73, 5.1.74, 5.2.56, 5., 5.2.57, 5.2.58, 5., 5., 5.2.59, 5.2.60, 5.2.61, 5.2.62, 5.2.63, 5.2.64, 5.1.61, 5.1.62, 5.1.63, 5.1.64, 5.1.65, 5.1.66, 5.1.67, 5.1.68, 5.1.69, 5.1.70, 5.1.71, 5.1.72, 5.1.73, 5.1.74, 5.2.56, 5., 5.2.57, 5.2.58, 5., 5., 5.2.59, 5.2.60, 5.2.61, 5.2.62, 5.2.63, 5.2.64, 5.1.61, 5.1.62, 5.1.63, 5.1.64, 5.1.65, 5.1.66, 5.1.67, 5.1.68, 5.1.69, 5.1.70, 5.1.71, 5.1.72, 5.1.73, 5.1.74
20	Экономика труда	ПК 5; УК 2;	5.2.65, 5.2.66, 5.2.67, 5.2.68, 5.1.75, 5.1.76, 5.1.77, 5.2.65, 5.2.66, 5.2.67, 5.2.68, 5.1.75, 5.1.76, 5.1.77, 5.2.65, 5.2.66, 5.2.67, 5.2.68, 5.1.75, 5.1.76, 5.1.77, 5.2.65, 5.2.66, 5.2.67, 5.2.68, 5.1.75, 5.1.76, 5.1.77

Примеры тестовых заданий первого этапа государственного экзамена

Дисциплина: Безопасность жизнедеятельности

Вопрос №1 .

Какой сигнал ГО означает завывание сирены, прерывистые гудки предприятий и транспортных средств

Варианты ответов:

1. «Воздушная тревога»
2. «Радиационная опасность»
3. «Внимание всем!»

Вопрос №2 .

Причинами пожара могут быть:

Варианты ответов:

1. неосторожное обращение с огнем
2. несоблюдение правил эксплуатации производственного оборудования и электрических устройств
3. самовозгорание веществ и материалов
4. грозовые разряды, поджоги
5. все перечисленные

Вопрос №3 .

Для защиты от проникающей радиации нужно использовать

Варианты ответов:

1. противогаз, укрытие
2. респиратор, убежище
3. убежище, укрытие

Вопрос №4 .

К причинам, вызывающим чрезвычайные ситуации техногенного характера, относятся:

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. ураганы
2. химические аварии
3. эпидемии
4. техногенные пожары

Вопрос №5 .

К причинам, вызывающим чрезвычайные ситуации социального характера, относятся:

Варианты ответов:

1. пожары
2. наводнения
3. наркомания

Дисциплина: Документационное обеспечение управления

Вопрос №1 .

Уровень риска, степень неопределенности, имеющаяся при разработке управленческих решений в сфере документационного обеспечения управления — это:

Варианты ответов:

1. различные степени вероятности принятия и реализации правильного решения в сфере документационного обеспечения управления;
2. различные условия или обстоятельства по отношению к риску;
3. различные условия реализации сделок;
4. различный уровень вероятности получения максимального результата в сфере документационного обеспечения управления.

Вопрос №2 .

Из представленных вариантов ответа, дайте понятие объекта делопроизводства:

Варианты ответов:

1. оформление документов, отражающих весь спектр управленческой деятельности предприятия, а также организацию документооборота в учреждении
2. система документов, созданная на основе единых стандартов;
3. правила, определяющие организацию документируемых процессов на предприятии;
4. совокупность документов, применяемых в определенной сфере деятельности.

Вопрос №3 .

Из представленных вариантов ответа, дайте понятие объекта делопроизводства:

Варианты ответов:

1. документы, подлежащие оформлению и отражающие весь спектр управленческой деятельности предприятия, а также организацию документооборота в учреждении;
2. система документов, созданная на основе единых стандартов;
3. правила, определяющие организацию документируемых процессов на предприятии;
4. совокупность документов, применяемых в определенной сфере деятельности.

Вопрос №4 .

Из представленных вариантов ответа, дайте понятие объекта делопроизводства:

Варианты ответов:

1. документы, подлежащие оформлению и отражающие весь спектр управленческой деятельности предприятия, а также организацию документооборота в учреждении;
2. система документов, созданная на основе единых стандартов;
3. правила, определяющие организацию документируемых процессов на предприятии;
4. совокупность документов, применяемых в определенной сфере деятельности.

Вопрос №5 .

Из представленных вариантов ответа, дайте понятие объекта делопроизводства:

Варианты ответов:

1. документы, подлежащие оформлению и отражающие весь спектр управленческой деятельности предприятия, а также организацию документооборота в учреждении;
2. система документов, созданная на основе единых стандартов;
3. правила, определяющие организацию документируемых процессов на предприятии;
4. совокупность документов, применяемых в определенной сфере деятельности.

Дисциплина: Информационные технологии в менеджменте

Вопрос №1 .

Класс программ, не относящихся к антивирусным

Варианты ответов:

1. программы-фаги
2. программы сканирования
3. программы-ревизоры

Вопрос №2 .

Примеры инструментария информационных технологий

Варианты ответов:

1. все перечисленное
2. табличный редактор
3. графический редактор
4. система видеомонтажа
5. система управления базами данных

Вопрос №3 .

Для создания шаблона бланка со сложным форматированием необходимо вставить в документ

Варианты ответов:

1. рисунок
2. рамку
3. колонтитулы
4. таблицу

Вопрос №4 .

Для проверки на вирус жесткого диска необходимо иметь

Варианты ответов:

1. защищенную программу
2. загрузочную программу
3. файл с антивирусной программой
4. дискету с антивирусной программой, защищенную от записи

Вопрос №5 .

Что из перечисленного ниже не является средством борьбы с компьютерным вирусом?

Варианты ответов:

1. Norton antivirus
2. Dr.Web
3. AVP
4. Far-manager

Дисциплина: Маркетинг

Вопрос №1 .

Данные о состоянии внешней среды, опубликованные не для целей конкретного исследования, называются:

Варианты ответов:

1. данные опросов
2. данные экспериментов
3. первичные данные
4. внешние вторичные данные
5. внутренние вторичные данные

Вопрос №2 .

Изучение деятельности конкурентов осуществляется для того, чтобы:

Варианты ответов:

1. следовать за преуспевающими конкурентами: производить такие же товары, использовать такую же стратегию и т. д
2. избежать конкуренции путём производства товаров, отличных от товаров конкурента, и разработки собственной стратегии
3. ориентироваться в вопросах цен на товары
4. быть конкурентоспособным на новом рынке
5. выявить неудовлетворённые потребности покупателей

Вопрос №3 .

Отметьте действие, относящееся к изучению потребителей:

Варианты ответов:

1. прогноз объема продаж
2. Взаимосвязь между ценой на товар и спросом
3. Соответствие качества товаров запасам и требованиям покупателей
4. Прогноз ожидаемого спроса

Вопрос №4 .

Что является главным в определении маркетинг?

Варианты ответов:

1. сбыт товара
2. снижение издержек производства
3. удовлетворение потребностей потребителей
4. установление цены товара

Вопрос №5 .

Основными составными частями комплекса маркетинга являются

Варианты ответов:

1. товар, цена, продвижение товара, распространение
2. товар, стимулирование сбыта, реклама
3. сбыт товара, ценообразование, продвижение
4. планирование продукции, определение цены, использование товарных знаков

Дисциплина: Методы принятия управленческих решений

Вопрос №1 .

"Проблемное" свойство управленческого решения - это:

Варианты ответов:

1. срочность
2. плановость
3. актуальность
4. последовательность разработки

5. многовариантность

Вопрос №2 .

Системное свойство управленческого решения - это:

Варианты ответов:

1. коллегиальность
2. плановость
3. комплексность
4. актуальность

Вопрос №3 .

От чего зависит способ представления процесса принятия управленческого решения?

Варианты ответов:

1. от внешней среды
2. от научного подхода, применяемого к разработке управленческого решения
3. от действующей системы внутренней коммуникации
4. от профессионализма персонала

Вопрос №4 .

Необходимыми отличительными чертами индивидуального ЛПП являются _____.

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. Высокий уровень компетентности ЛПП
2. Достаточный объем полномочий ЛПП
3. Инновационность идей и предложений ЛПП
4. Финансовое положение ЛПП
5. Отсутствие инициативности у ЛПП

Вопрос №5 .

Адекватность управленческих моделей необходимо оценивать по следующим соответствиям _____.

Варианты ответов:

1. По соответствию структуре и свойствам объекта управления (управляемого процесса)
2. По соответствию свойствам и возможностям методов составления данных моделей и экспериментирования с ними
3. По соответствию требованиям решаемой управленческой задачи
4. Все вышеперечисленное

Дисциплина: Мотивация трудовой деятельности персонала

Вопрос №1 .

Решение уйти на пенсию, а не продолжать работать:

Варианты ответов:

1. означает замещение потребления досугом
2. менее вероятно, если приведенная стоимость заработков высока
3. более вероятно при высоких пенсионных выплатах
4. верны все ответы

Вопрос №2 .

Реальная заработная плата индивида:

Варианты ответов:

1. совпадает с номинальной заработной платой
2. это то, что указано в расчетном листке за вычетом налогов
3. это номинальная заработная плата, деленная на индекс потребительских цен

4. нет верного ответа

Вопрос №3 .

Кто из перечисленных индивидов не включается в рабочую силу?

Варианты ответов:

1. Разведенная полтора месяца назад домохозяйка 30-ти лет, которая активно ищет свою первую работу
2. 53-летний бывший физик-ядерщик, который, будучи уволенным, не смог найти достойную его работу и бросил поиски три года назад
3. 45-летняя секретарша, уволенная в пятницу утром и начавшая искать работу во второй половине дня
4. 19-летняя посудомойка, работающая неполный рабочий день

Вопрос №4 .

Уровень участия в рабочей силе показывает:

Варианты ответов:

1. Процент трудоспособного населения, которое является рабочей силой
2. Долю занятых в составе рабочей силы
3. Процент населения, которое занято
4. Процент занятых, которые участвуют в рабочей силе

Вопрос №5 .

Использование гибких режимов работы в организации позволяет

Варианты ответов:

1. избавиться от бесперспективных работников
2. обеспечить стабильность "ядра" персонала
3. сократить нехватку персонала за счет собственных источников рабочей силы
4. сдерживать уровень безработицы
5. снизить текучесть

Дисциплина: Организационная культура

Вопрос №1 .

Что такое организационный климат?

Варианты ответов:

1. совокупность ценностей, норм, убеждений, принципов, правил, разделяемых членами организации и влияющих на их поведение.
2. устойчивый набор ощущений, испытываемый членами организации по поводу восприятия ценностей, норм, убеждений, принципов, правил, разделяемых членами организации.
3. стандарты и критерии, которым люди следуют в своей жизни

Вопрос №2 .

Как называется по С. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей?

Варианты ответов:

1. культура Гермеса
2. культура Аполлона
3. культура Диониса

Вопрос №3 .

Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы?

Варианты ответов:

1. культура Аполлона

2. культура Гермеса
3. культура Афины

Вопрос №4 .

Культура «крутых парней» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

Варианты ответов:

1. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
2. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
3. высокая степень риска и медленная обратная связь

Вопрос №5 .

Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:

Варианты ответов:

1. анализ культуры, который включает аудит культуры для оценки ее текущего состояния, сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой и промежуточную оценку ее элементов, нуждающихся в изменении
2. разработку специальных предложений и мер
3. оба варианта верны

Дисциплина: Правоведение

Вопрос №1 .

Взыскания за коррупционные правонарушения применяются

Варианты ответов:

1. представителем нанимателя на основании доклада о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы соответствующего государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений
2. руководителем подразделения государственного органа по вопросам государственной службы на основании письменного заключения по результатам служебной проверки
3. представителем нанимателя на основании представления прокурора
4. все ответы верны

Вопрос №2 .

Какое понятие используется Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» при определении «коррупция»?

Варианты ответов:

1. злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица
2. злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения
3. злоупотребление служебным положением в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица
4. дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп

Вопрос №3 .

Противодействие коррупции - это деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

Варианты ответов:

1. по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции)
2. по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией)
3. по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений
4. все перечисленное выше

Вопрос №4 .

1. Профилактика коррупции - это:

Варианты ответов:

1. деятельность правоохранительных органов и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции
2. деятельность институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по выявлению и последующему устранению причин коррупции
3. деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции
4. деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции

Вопрос №5 .

Что такое коррупция

Варианты ответов:

1. злоупотребление служебным положением
2. злоупотребление полномочиями
3. незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами
4. все ответы верны

Дисциплина: Психология и педагогика

Вопрос №1 . Предметом психологии является:

Варианты ответов:

1. психика, ее механизмы и закономерности как специфическая форма отражения действительности, формирование психологических особенностей личности человека как сознательного субъекта деятельности
2. изучение природы и условий формирования психических особенностей личности
3. знания, умения и навыки человека
4. деятельность человека

Вопрос №2 . В качестве объекта психологии выступают

Варианты ответов:

1. механизмы психических явлений
2. глубинные побуждения психики
3. социальные субъекты, их жизнедеятельностные факторы и отношения
4. характер, темперамент человека

Вопрос №3 . Автор работы «Страсти души»

Варианты ответов:

1. З. Фрейд
2. Сеченов И.М
3. Р.Декарт
4. Аристотель

Вопрос №4 . Закончите определение: «Индивидуальность — это совокупность взаимосвязанных биологических, психических и социальных особенностей человека, характеризующих его».

Варианты ответов:

1. характер
2. деятельность
3. уникальность

Вопрос №5 . Какие виды сознания бывают:

Варианты ответов:

1. житейское, проектное, научное, эстетическое и этическое
2. житейское, управленческое, научное, эстетическое и этическое
3. примитивное, проектное, научное, эстетическое и этическое

Дисциплина: Рекрутмент

Вопрос №1 .

Виды оценки потребности в персонале:

Варианты ответов:

1. простые и сложные
2. количественные и качественные
3. эмпирические и теоретические

Вопрос №2 .

К преимуществам внешних источников привлечения персонала относятся

Варианты ответов:

1. низкие затраты на привлечение
2. появление новых импульсов для развития организации
3. длительный период адаптации

Вопрос №3 .

Что рассматривается в маркетинге персонала в качестве единицы товара на рынке труда:

Варианты ответов:

1. рабочее место
2. человек
3. способность к труду

Вопрос №4 .

Привлекательная презентация фирмы в Интернете относится к инструментам работы с общественностью

Варианты ответов:

1. да

2. нет

Вопрос №5 .

Основной маркетинговых исследований в области персонала являются:

Варианты ответов:

1. аналитико-прогностические методы
2. ненаучные методы
3. новая оргструктура системы управления персоналом
4. все вышеперечисленное

Дисциплина: Самоменеджмент

Вопрос №1 .

Эффективность работы руководителя определяется:

Варианты ответов:

1. объединением людей с целью совместной работы
2. объемом производства продукции
3. развитием рыночных отношений
4. предпринимательской деятельностью?подчиненных

Вопрос №2 .

Полномочия руководителя определяются как:

Варианты ответов:

1. возможность выполнять задания
2. право принимать решения на своей должности без их одобрения вышестоящим руководителем
3. право принимать решения по всем вопросам
4. права руководителя

Вопрос №3 .

Коммуникации – это:

Варианты ответов:

1. процесс обмена информацией
2. хранение информации
3. телевизионная и телефонная сеть
4. поиск информации в сети Интернет

Вопрос №4 .

Высший регулятор поведения руководителя - это:

Варианты ответов:

1. убеждения
2. мировоззрение
3. установки
4. мотивация

Вопрос №5 .

Лидерство – это

Варианты ответов:

1. любое поведение одного индивида изменяющее поведение, отношение, ощущение другого
2. процесс привлечения сторонников, одобряющих взгляды лидера
3. процесс использования формальной власти
4. процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу

Дисциплина: Теория менеджмента

Вопрос №1 .

Представление об объекте рассмотрения при системном подходе ...

Варианты ответов:

1. все меняется: среда, организация, задачи управления
2. меняется внешняя среда, поэтому должна меняться организация
3. изменений нет: управление есть процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме

Вопрос №2 .

Отцом современного рационального менеджмента принято считать ...

Варианты ответов:

1. Ф. Тейлора
2. А. Файоля
3. Г. Форда

Вопрос №3 .

Делегирование – это ...

Варианты ответов:

1. поручение подчиненному выполнить конкретный объем работы
2. задание, которое руководитель ежедневно дает своим подчиненным
3. передача задачи и части полномочий подчиненному, который добровольно берет на себя ответственность за ее выполнение

Вопрос №4 .

Линейный руководитель ...

Варианты ответов:

1. возник вследствие вертикального разделения труда
2. не имеет права подписи
3. всегда старше функционального руководителя по уровню иерархии

Вопрос №5 .

Межличностные стили разрешения конфликтов

Варианты ответов:

1. уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблемы
2. разрешение проблемы, принуждение, компромисс, сглаживание
3. компромисс, уклонение, сглаживание, принуждение

Дисциплина: Технология управления коллективами

Вопрос №1 .

Влияние лидера на производительность управления персоналом проявляется на основе:

Варианты ответов:

1. управления персоналом в конфликтных и стрессовых ситуациях
2. воспитания духа коллективизма
3. вовлечения рабочих в управленческий процесс

Вопрос №2 .

Коммуникационный процесс в управлении персоналом — это:

Варианты ответов:

1. канал, средство передачи информации
2. отправитель, собирающий и передающий информацию
3. получатель информации

4. все перечисленное

Вопрос №3 .

Наиболее сильно сказываются на формировании уверенности нового сотрудника в своих силах:

Варианты ответов:

1. развитие личности
2. контроль и стимулирование
3. обучение и воспитание

Вопрос №4 .

Разрешение межличностных форм конфликтов возможно через:

Варианты ответов:

1. уклонение от проблемы конфликта
2. компромисс и решение проблемы
3. принуждение

Вопрос №5 .

Конфликт, в основе которого лежит служебная целесообразность, и он носит конструктивный характер — это конфликт ...

Варианты ответов:

1. деловой
2. внутриличностный
3. межгрупповой

Дисциплина: Трудовое право

Вопрос №1 .

Принципы трудового права - это:

Варианты ответов:

1. основополагающие идеи, которые характеризуют систему гражданско-правовых отношений и определяют основу их строения и развития;
2. совокупность норм права, которые регулируют трудовые отношения
3. закрепленные в правовых актах общеобязательные положения, идеи начала, которые пронизывают всё трудовое право, выражают тенденции развития и потребности общества и характеризуют трудовое право в целом.

Вопрос №2 .

Метод трудового права – это:

Варианты ответов:

1. Совокупность приемов и способов регулирования отношений трудового права
2. Совокупность приемов и способов охраны трудового права
3. способы закрепления норм трудового права
4. способы защиты трудовых прав работников
5. все ответы верны

Вопрос №3 .

Какой из перечисленных актов является локальным нормативным правовым актом?

Варианты ответов:

1. Указ Президента РФ.
2. Приказ о приеме на работу.

3. Положение о премировании работников конкретного предприятия.

Вопрос №4 .

Коллективный договор заключается на срок:

Варианты ответов:

1. не более трех лет
2. не более одного года
3. не более пяти лет
4. не более семи лет

Вопрос №5 .

Трудовое право является:

Варианты ответов:

1. подотраслью права социального обеспечения
2. самостоятельной отраслью права
3. институтом гражданского права
4. институтом права социального обеспечения

Дисциплина: Управление изменениями

Вопрос №1 .

Типология видов организационных изменений

Варианты ответов:

1. не имеет смысла при планировании и проведении изменений
2. имеет практическое и теоретическое значение
3. представляет интерес для студентов

Вопрос №2 .

Модель Коттера

Варианты ответов:

1. делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации
2. расширяет модель К.Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе
3. акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации

Вопрос №3 .

Для проведения изменений в организации требуется

Варианты ответов:

1. желание руководства
2. наличие проблем
3. наличие проблем, ресурсов, готовность персонала и руководства

Вопрос №4 .

Проводник изменений - это

Варианты ответов:

1. человек или группа, на которых оказывается влияние изменений
2. представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
3. человек или группа, отвечающая за проведение изменений

Вопрос №5 .

Сопротивление изменениям

Варианты ответов:

1. вызывается субъективными причинами
2. результат плохого менеджмента
3. всегда сопутствует любым изменениям

Дисциплина: Управление персоналом

Вопрос №1 .

Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям

Варианты ответов:

1. перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю
2. прекращение приема на работу
3. заключение краткосрочных контрактов
4. переобучение персонала

Вопрос №2 .

Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с

Варианты ответов:

1. привычкой тех, кто работает;
2. приемом по рекомендательным письмам;
3. требованием со стороны самой работы;
4. недостаточной практикой набора.

Вопрос №3 .

Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

Варианты ответов:

1. самопроявившиеся кандидаты;
2. безработные;
3. неквалифицированные работники.

Вопрос №4 .

Основными функциями процесса управления персоналом являются:

Варианты ответов:

1. анализ, планирование, мотивация, контроль;
2. учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль;
3. планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование;

Вопрос №5 .

В историческом развитии в управлении персоналом можно выделить последовательную смену следующих современных концепций и подходов:

Варианты ответов:

1. управление трудовыми ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление трудовым потенциалом, управление человеческим капиталом.
2. управление персоналом, управление кадрами, управление человеком.
3. менеджмент персонала, управление трудовыми ресурсами, управление человеческими ресурсами, управление человеком.

Дисциплина: Управление социальным развитием организации

Вопрос №1 .

Виды проявления госрегулирувания социальной сферы

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. налоговые льготы
2. юридическая поддержка
3. тарифная политика
4. таможенное регулирование

Вопрос №2 .

Технология внедрения социальных инвестиционных проектов, которая предусматривает создание специальных экспериментальных объектов с режимом наибольшего благоприятствования для реализации данного проекта – технология ... вида социального инвестирования

Варианты ответов:

1. точечного
2. массового
3. агрессивного
4. рыночного

Вопрос №3 .

Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни

Варианты ответов:

1. социальный эффект
2. социальная эффективность
3. социально-экономическая эффективность
4. экономическая эффективность

Вопрос №4 .

Внешний стимул для бизнеса компании, занимающейся меценатством

Варианты ответов:

1. высокий уровень самосознания
2. гражданский долг
3. известность
4. реклама, способствующая формированию имиджа

Вопрос №5 .

Цель, которую преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции

Варианты ответов:

1. повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей
2. получение прибыли
3. повышение уровня (качества) жизни
4. повышение национального дохода

Дисциплина: Физическая культура и спорт

Вопрос №1 .

Какие упражнения улучшают устойчивость к холоду:

Варианты ответов:

1. Растягивающие
2. Силовые
3. Аэробные
4. Дыхательные

Вопрос №2 .

Наращивание физической нагрузки в течение времени бывает:

Варианты ответов:

1. Линейное, ступенчатое, волнообразное
2. Прямое, короткое, прерывистое
3. Непрерывное, длительное
4. Смешанное

Вопрос №3 . Какой вид выносливости вырабатывает способность человека противостоять неспецифическому утомлению:

Варианты ответов:

1. Общая
2. Специальная
3. Силовая
4. Скоростная

Вопрос №4 .

Что способствует успеху в конкретном виде деятельности (вид спорта, профессия, военная подготовка):

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. общая физическая подготовка
2. специальная физическая подготовка
3. ежедневные физические тренировки

Вопрос №5 .

Что является компонентами здорового образа жизни?

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. Прием энергетических коктейлей
2. Походы в ночной клуб
3. Правильное питание и режим дня
4. Физические нагрузки и отказ от вредных привычек

Дисциплина: Философия

Вопрос №1 . В концепции биологического детерминизма в качестве важнейших факторов развития общества рассматриваются:

Варианты ответов:

1. биологическая природа человека;
2. климат;
3. материальные условия жизни.

Вопрос №2 .

Гносеология – это учение о:

Варианты ответов:

1. бытии;
2. ценностях;
3. познании;
4. смысле.

Вопрос №3 .

Демокрит полагал началом всего сущего:

Варианты ответов:

1. атомы;
2. огонь;
3. числа;
4. ум.

Вопрос №4 .

Психика — это:

Варианты ответов:

1. это особый механизм управления поведением, формирующийся у наиболее высокоорганизованных живых существ, обладающих центральной нервной системой и ведущих подвижный образ жизни;
2. высшая стадия развития человека, для которой характерно использование при регулировании поведения культуры, т.е. системы знаний, навыков и умений, передаваемых из поколения в поколение;
3. совокупность идей, представлений, обобщенных знаний о мире, обществе, месте человека в мире.

Вопрос №5 .

Научное познание — это:

Варианты ответов:

1. совокупность процессов, процедур и методов приобретения знаний о явлениях и закономерностях объективного мира;
2. это вид и уровень познания, направленный на производство истинных знаний о действительности, открытие объективных законов на основе обобщения реальных фактов;
3. процесс деятельности, создающий качественно новые материалы и духовные ценности или итог создания объективно нового.

Дисциплина: Экономика труда

Вопрос №1 .

О каком типе рынка труда идет речь, когда рассматривают формальный набор правил и процедур, определяющих трудовые отношения внутри фирмы?

Варианты ответов:

1. национальный рынок труда
2. внешний рынок труда
3. внутренний рынок труда
4. не связанный денежными отношениями рынок труда

Вопрос №2 .

Решение уйти на пенсию, а не продолжать работать:

Варианты ответов:

1. означает замещение потребления досугом
2. менее вероятно, если приведенная стоимость заработков высока
3. более вероятно при высоких пенсионных выплатах
4. верны все ответы

Вопрос №3 .

Реальная заработная плата индивида:

Варианты ответов:

1. совпадает с номинальной заработной платой
2. это то, что указано в расчетном листке за вычетом налогов
3. это номинальная заработная плата, деленная на индекс потребительских цен
4. нет верного ответа

Вопрос №4 .

Кто из перечисленных индивидов не включается в рабочую силу?

Варианты ответов:

1. Разведенная полтора месяца назад домохозяйка 30-ти лет, которая активно ищет свою первую работу
2. 53-летний бывший физик-ядерщик, который, будучи уволенным, не смог найти достойную его работу и бросил поиски три года назад
3. 45-летняя секретарша, уволенная в пятницу утром и начавшая искать работу во второй половине дня
4. 19-летняя посудомойка, работающая неполный рабочий день

Вопрос №5 .

Фрикционная безработица возникает в случае, когда:

Варианты ответов:

1. Работника увольняют, он не может найти работу в своем городе и прекращает ее поиски
2. Число индивидов, ищущих работу, превышает количество рабочих мест
3. Для получения работы требуются специфические навыки и умения, а работники слишком инертны в приобретении этих навыков
4. Работникам и фирмам требуется время для поиска друг друга и обработки информации о предлагаемой вакансии и производительности труда работника

Перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен

1. Современные концепции самоменеджмента.
2. Ценностные ориентиры личности.
3. Планирование личной работы менеджера.
4. Цели и целевые установки в самоменеджменте.
5. Делегирование полномочий.
6. Методы и порядок нормирования управленческого труда.
7. Принципы и способы рационализации работы менеджера.
8. Научная организация труда в самоменеджменте.
9. Самомотивация и самоконтроль менеджера.
10. Качества эффективного менеджера.
11. Методы и формы самооценки менеджера.
12. Школа научного менеджмента.
13. Классическая школа менеджмента.
14. Школа человеческих отношений и поведенческих наук.
15. Современные концепции развития управленческой мысли в России.
16. Современные концепции развития управленческой мысли за рубежом.
17. Принципы и общие функции менеджмента.
18. Организация как система в менеджменте.
19. Законы организации.
20. Принципы организации.
21. Организационное проектирование.
22. Задачи и модели организационного поведения.
23. Личность и организация в организационном поведении.
24. Формирования группового поведения в организации.
25. Коммуникативное поведение в организации.
26. Лидерство и власть в организации.
27. Коммуникации в организации.
28. Управление конфликтами в организации.
29. Понятие, сущность и свойства управленческих решений.
30. Классификация управленческих решений.
31. Критерии принятия управленческих решений.
32. Ограничения в принятии управленческих решений.
33. Основные этапы процесса принятия управленческого решения.

34. Условия и факторы качества управленческих решений.
35. Организация процесса разработки управленческого решения.
36. Модели принятия управленческих решений.
37. Процесс моделирования принятия управленческих решений.
38. Классификация методов принятия решений.
39. Анализ альтернатив при принятии управленческих решений.
40. Критерии и методы принятия решений в условиях определенности.
41. Критерии и методы принятия решений в условиях неопределенности.
42. Критерии и методы принятия решений в условиях рисков.
43. Критерии эффективности управленческих решений.
44. Методы повышения эффективности управленческих решений.
45. Инструменты и методы контроля реализации управленческих решений.
46. Организация исполнения управленческих решений.
47. Ответственность и обязанности руководителя при принятии управленческих решений.
48. Сущность и виды ответственности руководителя при принятии управленческих решений
49. Виды маркетинга и их характеристика
50. Эволюция концепций маркетинга.
51. Содержание, критерии и методы рыночной сегментации.
52. Комплекс маркетинга.
53. Жизненный цикл товара.
54. Товарная политика в маркетинге.
55. Сбытовая политика в маркетинге.
56. Стратегии ценообразования в маркетинге.
57. Система маркетинговой информации и маркетинговые исследования.
58. Система и виды маркетинговых коммуникаций в организации.
59. Формирование бренда в маркетинговой деятельности.
60. Классификация потребителей и основные характеристики покупателей в маркетинге.
61. Факторы и технологии влияния на потребительское поведение.
62. Классификация и генезис маркетинговых стратегий.
63. Этапы процесса формирования и реализации маркетинговых стратегий.
64. Возможности, методы и технологии интернет-маркетинга.
65. Особенности маркетинга на различных товарных рынках.
66. Маркетинговая среда организации.
67. Персонал как объект управления.
68. Сущность и элементы системы управления персоналом.
69. Принципы и функции управления персоналом.
70. Эволюция и генезис концепций управления персоналом.
71. Сущность и типы кадровых политик.
72. Методы и технологии разработки кадровых политик.
73. Принципы, цели и методы построения систем управления персоналом.
74. Стратегии управления персоналом.
75. Нормативно-методическое обеспечение управления персоналом.
76. Правовое обеспечение управления персоналом.
77. Информационное обеспечение управления персоналом.
78. Цели, принципы и функции службы управления персоналом.
79. Функциональное разделение труда и организационные службы управления персоналом.
80. Оценка эффективности службы управления персоналом.
81. Анализ кадрового потенциала организации.
82. Показатели и методы планирования потребности в персонале.
83. Стратегическое и оперативное планирование персонала.
84. Маркетинг персонала.
85. Подбор и отбор персонала: источники, методы, процессы, технологии.
86. ПрофорIENTATION и адаптация персонала: виды, формы, процессы, программы.
87. Обучение и развитие персонала: виды, формы, методы, программы.

88. Карьера персонала: условия, типы, классификация.
89. Планирование карьеры и продвижение сотрудников в организации.
90. Кадровый резерв в организации.
91. Деловая оценка персонала: сущность, методы, принципы.
92. Технологии и методики проведения деловой оценки персонала.
93. Аттестация персонала в организации.
94. Оценка и анализ затрат на персонал.
95. Принципы, планы и программы сокращения и высвобождения персонала.
96. Технологии работы с увольняемыми и сокращаемыми сотрудниками
97. Признаки и структура коллектива.
98. Классификация групп по различным признакам.
99. Этапы становления и развития коллектива.
100. Особенности трудового коллектива и организационных отношений в нем.
101. Взаимоотношения менеджера и трудового коллектива.
102. Принципы и методы управления коллективом.
103. Малые и большие группы.
104. Формальные и неформальные группы.
105. Признаки и характеристика команды.
106. Социально-психологический климат в коллективе.
107. Формальные и неформальные лидеры в коллективе.
108. Мотивация трудового поведения коллектива менеджером.
109. Мотивационные технологии в управлении коллективом.
110. Управление коллективом на основе использования мотивов подчинения.
111. Управление коллективом на основе использования мотивов приобретения.
112. Особенности межгрупповых и внутригрупповых коммуникаций в коллективе.
113. Формальные и неформальные коммуникации и их роль в деятельности коллектива.
114. Взаимодействие индивида и коллектива.
115. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты.
116. Роль и функции менеджера в разрешении групповых и межгрупповых конфликтов.
117. Методы преодоления и разрешения групповых и межгрупповых конфликтов.
118. Взаимоотношения лидера и группы.
119. Типы лидеров в группах.
120. Использование лидеров для развития коллективов.
121. Взаимодействие формальных и неформальных групп и их влияние на трудовую результативность коллектива.
122. Критерии и уровни эффективной работы коллектива.
123. Влияние менеджера на результативность работы коллектива.
124. Характеристика основных теорий мотивации.
125. Основные категории в теории мотивации.
126. Основные этапы мотивационного процесса.
127. Эволюция моделей трудовой мотивации.
128. Управление по целям в контексте мотивации персонала.
129. Участие в управлении как метод мотивации работников.
130. Качество трудовой жизни как элемент механизма мотивации работника.
131. Удовлетворенность трудом как элемент мотивации персонала.
132. Критерии и показатели оценки удовлетворенности трудом.
133. Денежное вознаграждение в контексте теорий мотивации.
134. Формы и системы оплаты труда в материальном стимулировании работников.
135. Бестарифная система оплаты труда, условия и модели ее применения.
136. Зарубежные системы заработной платы в материальной мотивации труда персонала.
137. Разработка системы оплаты труда в рамках традиционной системы компенсации.
138. Использование балльного метода оценки рабочего места для разработки тарифной системы оплаты.
139. Основные принципы и правила построения системы стимулирования и мотивации труда

персонала.

140. Классификация стимулов и направлений стимулирования трудовой деятельности.
141. Оплата труда ее определяющая роль в системе вознаграждения; этапы процесса стимулирования.
142. Нематериальное направление стимулирования труда персонала организации.
143. Виды и способы нематериальной мотивации персонала.
144. Основные направления нематериального стимулирования труда персонала организации.
145. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
146. Диагностика существующей на предприятии системы мотивации персонала.
147. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета).
148. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии.
149. Диагностика удовлетворенности трудом персонала на предприятии.
150. Понятие, элементы и назначение социальной среды организации.
151. Цели, функции, субъект и объект управления социальным развитием организации.
152. Факторы социальной среды организации.
153. Социальная инфраструктура организации.
154. Субъекты и объекты социально-трудовых отношений в организации.
155. Типы социально-трудовых отношений.
156. Законодательно-правовое регулирование социально-трудовых отношений в РФ.
157. Система органов государственного управления РФ в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
158. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации.
159. Отечественный опыт социального управления в дореволюционной России и Советском союзе.
160. Современный опыт и практика социального управления в России.
161. Зарубежный современный опыт социального управления в разных странах.
162. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, уровни, формы.
163. Коллективные переговоры: ведение, порядок и процедура урегулирования разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
164. Профсоюзы: понятие функции. Структура профсоюзов РФ.
165. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
166. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников в РФ.
167. Назначение, задачи и функции социальной ответственности организации.
168. Внешняя и внутренняя социальная ответственность организации.
169. Программы и отчетность социальной ответственности организации.
170. Социальный паспорт организации.
171. Социальная стратегия организации.
172. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
173. Оплата труда как фактор сплоченности трудового коллектива в организации.
174. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
175. Социальная среда как объект управления персоналом.
176. Особенности и тенденции повышения качества трудовой жизни персонала в современных организациях.
177. Управление социально-психологической адаптацией персонала организации.
178. Социальные процессы в первичных трудовых коллективах и их регулирование.
179. Социальная структура коллектива организации и ее совершенствование.
180. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
181. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
182. Сущность, элементы и принципы корпоративной социальной ответственности.
183. Концепции корпоративной социальной ответственности.
184. Сферы и уровни корпоративной социальной ответственности.
185. Современная типология корпоративной социальной ответственности.
186. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.
187. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности.
188. Основные характеристики и сущность ответственности как интегрирующего фактора функций менеджмента.

189. Внешняя среда ответственности менеджмента организации.
190. Сущность понятия «корпоративная социальная ответственность» в условиях современной рыночной экономики.
191. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности.
192. Инструменты реализации социальных программ.
193. Подходы к пониманию сущности социальной ответственности бизнеса.
194. Перечень мотивов социальной ответственности бизнеса.
195. Современная концепция социальной ответственности бизнеса.
196. Основные показатели эффективности социальной активности организации.
197. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества организации.
198. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества в современных российских условиях.
199. Корпоративный социальный отчет: сущность, структура, показатели.
200. Понятие, виды и функции труда.
201. Основные элементы общественной организации труда.
202. Сущность, модели и механизм рынка труда.
203. Инфраструктура рынка труда.
204. Структура, виды и функции доходов населения.
205. Принципы формирования доходов населения.
206. Суть пенсионной схемы, используемой в России.
207. Субъекты и предмет социально-трудовых отношений.
208. Типы регулирования социально-трудовых отношений в РФ.
209. Факторы, влияющие на формирование социально-трудовых отношений.
210. Содержание и условия труда в организации производственного процесса.
211. Назначение аттестации рабочих мест и ее содержание.
212. Нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы численности.
213. Определение «рабочее время», основные виды затрат рабочего времени.
214. Трудоемкость и виды трудоемкости.
215. Показатели трудоемкости труда и методика их анализа.
216. Виды и характеристика потерь рабочего времени
217. Анализ нормирования труда на предприятии.
218. Принципы и методы организации заработной платы.
219. Системы и формы оплаты труда.
220. Производительность труда: сущность, показатели, методы измерения.
221. Факторы и резервы роста производительности труда.
222. Понятие, виды и источники трудового права.
223. Действие нормативных актов трудового права.
224. Понятия, структура и основания возникновения трудовых правоотношений.
225. Трудовая правосубъектность.
226. Понятие и содержание коллективного договора. порядок его заключения.
227. Порядок признания гражданина безработным, правовой статус безработного.
228. Понятие, содержание и форма трудового договора.
229. Порядок заключения трудового договора и гарантии при его заключении.
230. Порядок расторжения трудового договора по различным основаниям.
231. Трудовая книжка: правила ведения, заполнения и хранения.
232. Понятие и виды рабочего времени.
233. Понятие сверхурочной работы и порядок привлечения работника к сверхурочной работе.
234. Ежегодные отпуска, порядок их предоставления и использования.
235. Основные государственные гарантии при оплате труда работников.
236. Установление, порядок, сроки и место выплаты заработной платы.
237. Порядок исчисления заработной платы и ограничения при ее удержании.
238. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.
239. Гарантии и компенсации работникам по различным основаниям.

240. Дисциплина труда и методы ее обеспечения.
241. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
242. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
243. Понятие, условия наступления и виды материальной ответственности.
244. Материальная ответственность работодателя перед работником.
245. Материальная ответственность работника перед работодателем.
246. Понятие и требования охраны труда, организация охраны труда.
247. Обеспечение прав работника на охрану труда.
248. Способы защиты трудовых прав работников.
249. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
250. Федеральная инспекция труда как орган государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.
251. Понятие, классификация и причины возникновения трудовых споров.
252. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, компетенция.
253. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения.
254. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
255. Понятие и признаки организационной культуры.
256. Концепции организационной культуры.
257. Уровни организационной культуры.
258. Элементы и структура организационной культуры.
259. Классические подходы к типологии организационной культуры.
260. Новые подходы к типологии организационной культуры.
261. Знаково-символическая система организационной культуры.
262. Понятие и функции субкультур.
263. Типы субкультур.
264. Управленческая решетка Блейка-Моутона.
265. Технология формирования организационной культуры.
266. Модель воспроизводства организационной культуры.
267. Соответствие организационной культуры стратегии организации.
268. Матрица оценки культурного риска.
269. Формы познания сотрудниками организационной культуры.
270. Имидж и бред организации в процессе развития организационной культуры.
271. Методы поддержания организационной культуры.
272. Модели организационной культуры Г.Хофстеде.
273. Модели организационной культуры У.Очи.
274. Модели организационной культуры Херши и Бланшарда.
275. Теория стилей руководства Хауса и Редина.
276. Классификация организационных культур Дейла и Кеннеди.
277. Классификация организационных культур Ханди.
278. Классификация организационных культур Кемерона и Куина.
279. Принципы формирования организационной культуры.
280. Механизмы формирования организационной культуры.
281. Технологии диагностики организационной культуры.
282. Измерение эффективности организационной культуры.
283. Рекрутмент как технология подбора персонала.
284. Внутренний рекрутмент: характеристики, направления.
285. Внешний рекрутмент: характеристики, направления.
286. Кадровые агентства и рекрутинговые компании в системе рынка.
287. Рынок рекрутинговых услуг и его важнейшие характеристики.
288. Сущность, содержание и черты классического рекрутмента.
289. Методы поиска кандидатов в классическом рекрутменте.
290. Сущность, содержание и черты Executive search как направления рекрутмента.
291. Хедхантинг: основные характеристики и область применения.
292. Сущность, содержание классификация аутплеймента.

293. Массовый и индивидуальный аутплейсмент.
294. Основные этапы технологии аутплейсмента.
295. Массовый подбор и его основные характеристики.
296. Основные этапы технологии массового подбора персонала.
297. Основные направления подбора временного персонала.
298. Внутренний и внешний массовый подбор
299. Заемный труд: понятие, основные характеристики, классификация.
300. Основные направления подбора временного персонала.
301. Особенности подбора временного персонала в РФ.
302. Основные характеристики Graduate recruitment как направление подбора выпускников колледжей и вузов.
303. Методы подбора персонала, используемые в Graduate recruitment.
304. Компетенция: определение, характеристики и классификация.
305. Модель компетенций, профиль компетенций и профиль должности как инструменты рекрутинга.
306. Современные подходы к формированию профиля должности на основе модели компетенций.
307. Инструменты оценки компетенций.
308. Реклама вакансии: правила составления и размещения.
309. Интервью в процессе подбора кандидата.
310. Тестирование в процессе отбора кандидата.
311. Технологии и принципы прямого поиска кандидатов.
312. Этапы процесса прямого поиска кандидатов.
313. Проблемы правового регулирования социально-трудовых отношений в рекрутинговом бизнесе.
314. Нормативно-методическое обеспечение рекрутинга.
315. Природа, сущность и особенности изменений в организации.
316. Причины и источники изменений в организации.
317. Классификация изменений.
318. Уровни изменений.
319. Сферы проведения изменений.
320. Процесс управления изменениями и его этапы.
321. Модели управления организационными изменениями и их характеристика.
322. Модели изменений поведения человека и их характеристика.
323. Детерминанты эффективности менеджера как лидера по изменениям.
324. Рабочие группы и команды в управлении изменениями.
325. Разработка проекта изменений.
326. Понятие и содержание механизма организационных изменений.
327. Основные составляющие механизма реализации изменений.
328. Ресурсно-компетентностная составляющая механизма реализации изменений.
329. Организационная составляющая механизма реализации изменений.
330. Социально-психологическая составляющая механизма реализации изменений.
331. Управленческая составляющая механизма реализации изменений.
332. Сопротивление изменениям: сущность и стадии развития.
333. Уровни, виды и формы сопротивления изменениям.
334. Причины сопротивления изменениям.
335. Методы преодоления сопротивления изменениям.
336. Процедуры управления сопротивлением изменениям.
337. Традиционные методы управления изменениями.
338. Современные методы управления изменениями.
339. Модель организационного развития Адизесса
340. Модель организационного развития Грейнера
341. Содержание концепции организационного развития.
342. Сущность и формы стратегических изменений.
343. Реструктуризация как форма организационных изменений.
344. Изменения, которые обуславливаются стратегией интенсивного роста
345. Диверсификационные процессы и изменения.

Рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену

При подготовке к государственному экзамену рекомендуется изучить:

- содержание требований к теоретическим и практическим знаниям выпускника;
- перечень вопросов, вынесенных на государственный экзамен;
- требования к ответу, а также критерии оценки результатов ответов на государственном экзамене;
- перечень рекомендованной учебно-методической литературы, в том числе и электронные ресурсы.

При проведении государственного экзамена осуществляется проверка знаний и навыков обучающегося, полученных в процессе обучения и оценка его профессионального уровня по направлению подготовки. Выпускники демонстрируют глубину и логику изложения материала, понимание сущности и значимости своей профессии, осуществление межпредметных связей целостной системы знаний. Выпускники демонстрируют умение ставить цель, формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.

Основные задачи государственного экзамена:

- проверка знания обучающегося основных теоретико-методологических подходов и уровня освоения базовых предметов подготовки, определяющих профессиональные способности выпускника;
- демонстрация умения обучающегося ориентироваться в предлагаемой ситуации, иллюстрировать теоретические положения практическими примерами;
- оценка уровня обоснования обучающимся собственных выводов, грамотности их изложения;
- определение соответствия подготовки выпускников квалификационным требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Процедура (регламент) проведения государственного экзамена

Государственный экзамен проводится в 2 этапа (далее государственный экзамен с элементами тестирования).

Государственный экзамен с элементами тестирования проводится с целью углубленной проверки уровня подготовленности выпускников по решению профессиональных задач и сформированности компетенций. Проведение государственного экзамена в два этапа означает:

1 этап - ответы обучающегося на тестовые задания (в виде компьютерного тестирования). На тестирование в обязательном порядке выносятся вопросы по дисциплинам, входящим в структуру государственного экзамена, но не включенным в его 2 этап (в устной форме). Вопросы, выносимые на тестирование, хранятся на выпускающей кафедре.

2 этап - ответы обучающегося (в устной форме) на экзаменационные билеты.

Оба этапа проходят в один день в соответствии с утвержденным расписанием.

На основании приказов о допуске к государственной итоговой аттестации для каждого обучающегося формируется индивидуальный вариант теста, состоящий из 20 тестовых заданий. Общее количество обучающихся, одновременно находящихся в аудиториях не должно превышать 60 человек.

Для выполнения теста отводится не более чем 30 минут. По окончании компьютерного тестирования обучающиеся завершают тестирование и покидают аудиторию. Во время выполнения тестов обучающимся запрещается использовать любые дополнительные материалы, в том числе справочную и нормативно-правовую документацию, а также покидать аудиторию до окончания тестирования.

По окончании компьютерного тестирования количество правильных ответов (в процентах) фиксируются в протоколе заседания государственной экзаменационной комиссии секретарем государственной экзаменационной комиссии. Результаты тестирования являются частью итоговой оценки, выставяемой государственной экзаменационной комиссией за государственный экзамен.

Экзаменационный билет выдается обучающемуся только после прохождения тестирования.

Продолжительность подготовки обучающихся к ответу на втором этапе государственного экзамена, проводимом в устной форме – не более 20 минут.

Итоговая оценка за государственный экзамен выставяется государственной экзаменационной комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации

по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры обучающихся Аккредитованного образовательного частного учреждения высшего образования «Московский финансово-юридический университет МФЮА» и его филиалов.

Критерии оценки результатов сдачи государственного экзамена (2 этап)

Уровни	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Неправильный ответ хотя бы на один из основных вопросов, грубые ошибки в ответе, непонимание сущности излагаемых вопросов; практическое задание выполнено неверно или решение отсутствует; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; студент отказывается от ответа.	Неудовлетворительно
Уровень 2. Базовый	Твёрдые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах; недостаточное владение материалами рекомендованной литературы.	Удовлетворительно
Уровень 3. Повышенный	Твёрдые и достаточно полные знания всего программного материала, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при свободном устранении замечаний по отдельным вопросам; достаточное владение материалами рекомендованной литературы.	Хорошо
Уровень 4. Продвинутый	Глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твёрдое знание основных положений смежных дисциплин; логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы экзаменационного билета; свободное владение материалами рекомендованной литературы.	Отлично

5. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.1 Основная литература								
5.1.1	Рысин Ю.С. Сланов А.К.	Безопасность жизнедеятельности	Московский технический университет связи и информатики	2016	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/61468.html	по логину и паролю
5.1.2	Бинеев Э.А. Бородин А.В. Попова В.П.	Безопасность жизнедеятельности. Курс лекций	Северо-Кавказский филиал Московского технического университета связи и информатики	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/89521.html	по логину и паролю

5.1.3	Муравей Л.А. Кривошеин Д.А. Черемисина Е.Н. Шорина О.С. Эриашвили Н.Д. Юровицкий Ю.Г. Маркина Э.В.	Безопасность жизнедеятельности	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/71175.html	по логину и паролю
5.1.4	Алексеева Т.В. Страхов О.А.	Документационное обеспечение управления	Университет «Синергия»	2020	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/101344.html	по логину и паролю
5.1.5	Кондрашова Т.В. Куняев Н.Н. Терентьева Е.В. Фабричных А.Г.	Информационные технологии в документационном обеспечении управления и архивном деле	Логос	2016	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/70714.html	по логину и паролю
5.1.6	Гринберг А.С. Горбачёв Н.Н. Горбачёв Н.Н. Мухаметшина О.А.	Документационное обеспечение управления	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/71213.html	по логину и паролю
5.1.7	Дармилова Ж.Д.	Инновационный менеджмент	Дашков и К	2020	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/110934.html	по логину и паролю
5.1.8	Иванов М.Ф. Новикова Ю.В. Сорока Е.В. Кротюк В.И.	Инновационный менеджмент	Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, ЭБС АСВ	2020	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/114875.html	по логину и паролю
5.1.9	Граничин О.Н. Кияев В.И.	Информационные технологии в управлении	Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа	2020	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/89437.html	по логину и паролю
5.1.10	Назаров С.В. Белоусова С.Н. Бессонова И.А. Гиляревский Р.С. Гудыно Л.П. Егоров В.С. Исаев Д.В. Кириченко А.А. Кирсанов А.П. Кишкович Ю.П. Кравченко Т.К. Куприянов Д.В. Меликян А.В. Пятибратов А.П.	Основы информационных технологий	Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа	2020	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/89454.html	по логину и паролю
5.1.11	Шевченко Д.А.	Основы современного маркетинга	Дашков и К	2021	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/107812.html	по логину и паролю
5.1.12	Карпова С.В.	Международный маркетинг	Дашков и К	2018	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85391.html	по логину и паролю
5.1.13	Ким С.А.	Маркетинг	Дашков и К	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85640.html	по логину и паролю

5.1.14	Гришина В.Т. Дробышева Л.А. Дашкова Т.Л. Козлова Н.П. Матвеева О.З. Матвеев Э.Ю. Меликян О.М. Морозов Ю.В. Пахомкин Ю.В. Романович В.К. Солдатова Н.Ф.	Маркетинг в отраслях и сферах деятельности	Дашков и К	2018	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85166.html	по логину и паролю
5.1.15	Абаев А.Л. Алексунин В.А. Гуриева М.Т. Корчагова Л.А. Мальгин А.В. Парамонова Т.Н. Рыжкова Т.Б. Рамазанов И.А. Тарасенко Е.А. Черная М.А.	Маркетинг в отраслях и сферах деятельности	Дашков и К	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85388.html	по логину и паролю
5.1.17	Попов В.П. Крайнюченко И.В.	Разработка управленческих решений (многомерный подход)	Ай Пи Эр Медиа	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85750.html	по логину и паролю
5.1.18	Карданская Н.Л.	Управленческие решения	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/71206.html	по логину и паролю
5.1.19	Балдин К.В. Воробьев С.Н. Уткин В.Б.	Управленческие решения	Дашков и К	2018	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85644.html	по логину и паролю
5.1.20	Юкаева В.С. Зубарева Е.В. Чувикова В.В.	Принятие управленческих решений	Дашков и К	2016	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/60493.html	по логину и паролю
5.1.21	Абакумова Н.Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Ай Пи Ар Медиа	2021	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/108237.html	по логину и паролю
5.1.22	Чиликина И.А.	Мотивация трудовой деятельности	Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/83191.html	по логину и паролю
5.1.23	Абакумова Н.Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»	2015	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/87136.html	по логину и паролю
5.1.24	Дорофеева Л.И.	Организационная культура	Ай Пи Ар Медиа	2021	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/109496.html	по логину и паролю
5.1.25	Грошев И.В. Краснослободцев А.А.	Организационная культура	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/109169.html	по логину и паролю
5.1.26	Михненко П.А.	Теория организации и организационное поведение	Университет «Синергия»	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/101340.html	по логину и паролю
5.1.27	Згонник Л.В.	Организационное поведение	Дашков и К	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85261.html	по логину и паролю

5.1.28	сост. Муртаевой Д.З. Набиуллиной В.Р.	Правоведение	Государственный аграрный университет Северного Зауралья	2021	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/108804.html	по логину и паролю
5.1.29	Амелина К.Е. Ковалева М.А. Тиханова Н.Е.	Правоведение	Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/115614.html	по логину и паролю
5.1.30	Маилян С.С. Зиборов О.В. Эриашвили Н.Д. Кадников Н.Г. Хазов Е.Н. Ординарцев И.И. Давитадзе М.Д. Клименко А.И. Иванов А.А. Варсеев В.В. Никитин М.И. Джафаров Н.К.	Правоведение	ЮНИТИ-ДАНА	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/109234.html	по логину и паролю
5.1.31	Буторин М.В.	Правоведение	Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/102460.html	по логину и паролю
5.1.32	сост. Липунова О.В.	Специальная психология	Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, Ай Пи Ар Медиа	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/85903.html	по логину и паролю
5.1.33		Курс по психологии и педагогике	Сибирское университетское издательство, Норматика	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/65230.html	по логину и паролю
5.1.34	Калужный А.С.	Психология и педагогика	Ай Пи Эр Медиа	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/72814.html	по логину и паролю
5.1.35	Столяренко А.М.	Психология и педагогика	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/81550.html	по логину и паролю
5.1.36	Гуревич П.С.	Психология и педагогика	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/71046.html	по логину и паролю
5.1.37	Дейнека А.В.	Управление персоналом организации	Дашков и К	2018	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85634.html	по логину и паролю
5.1.38	Масалова Ю.А.	Маркетинг персонала	Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/87128.html	по логину и паролю
5.1.39	Патласов О.Ю.	Маркетинг персонала	Дашков и К	2018	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85252.html	по логину и паролю

5.1.40	Бобина Н.В. Каменская Л.А. Столярова И.Ю.	Самоменеджмент	Сочинский государственный университет	2020	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /106589.html	по логину и паролю
5.1.41	Парахина В.Н. Перов В.И. Бондаренко Ю.Р.	Самоменеджмент	Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова	2012	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /13157.html	по логину и паролю
5.1.42	Архипова Н.И. Назайкинский С.В. Седова О.Л.	Управление персоналом. Введение в профессию	Российский государственный гуманитарный университет	2019	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /89622.html	по логину и паролю
5.1.43	Блинов А.О. Угрюмова Н.В.	Теория менеджмента	Дашков и К	2020	учебник	-	http://www. iprbookshop.ru /111002.html	по логину и паролю
5.1.44	Семенов А.К. Набоков В.И.	Теория менеджмента	Дашков и К	2019	учебник	-	http://www. iprbookshop.ru /85575.html	по логину и паролю
5.1.45	Алябина Е.В. Борисова А.А. Горевая Е.С. Киселева М.М. Лычагин М.В. Межев И.С. Щербакова Н.А.	Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение	Новосибирский государственный технический университет	2014	учебник	-	http://www. iprbookshop.ru /47701.html	по логину и паролю
5.1.46	Масалова Ю.А.	Инновационные технологии управления персоналом	Ай Пи Ар Медиа	2021	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /108225.html	по логину и паролю
5.1.47	Моисеева Е.Г.	Управление персоналом. Современные методы и технологии	Вузовское образование	2017	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /68732.html	по логину и паролю
5.1.48	Амаглобели Н.Д. Гасанов К.К. Рассолов И.М. Бондов С.Н. Герасимов А.В. Золотарев В.Г. Ахмедов Р.М. Рощина Н.А. Прокопович Г.А. Сапфилова А.А. Васильева О.В. Мальшева М.В. Стригунова Д.П. Чупрова Е.В.	Трудовое право	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебник	-	http://www. iprbookshop.ru /83054.html	по логину и паролю
5.1.49	Буянова М.О. Зайцева О.Б.	Трудовое право России	Феникс	2017	учебник	-	http://www. iprbookshop.ru /59443.html	по логину и паролю
5.1.50	Бочкарева Н.А.	Трудовое право России	Ай Пи Эр Медиа	2019	учебник	-	http://www. iprbookshop.ru /79438.html	по логину и паролю
5.1.51	Блинов А.О. Угрюмова Н.В.	Управление изменениями	Дашков и К	2020	учебник	-	http://www. iprbookshop.ru /111010.html	по логину и паролю
5.1.52	Элияшева М.И.	Управление изменениями в организации	Сибирский федеральный университет	2017	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /84173.html	по логину и паролю

5.1.53	Воденко К.В. Самыгин С.И. Абазиева К.Г. Тихоновская С.А. Дулин А.Н. Белов М.Т.	Управление персоналом	Дашков и К, Наука-Спектр	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85473.html	по логину и паролю
5.1.54	Елкин С.Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием	Ай Пи Ар Медиа	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/86681.html	по логину и паролю
5.1.55	Бабич А.М. Попков А.А. Слоботчиков О.Н.	Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий	Институт мировых цивилизаций	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/80644.html	по логину и паролю
5.1.56	Никитаева А.Ю. Скачкова Л.С. Несолена О.В.	Экономика и управление проектами в социальных системах	Издательство Южного федерального университета	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/95833.html	по логину и паролю
5.1.57	Григорян Е.С. Юрасов И.А.	Корпоративная социальная ответственность	Дашков и К	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85682.html	по логину и паролю
5.1.58	Алексеев С.В.	Спортивное право. Трудовые отношения в спорте	ЮНИТИ-ДАНА	2014	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/20999.html	по логину и паролю
5.1.59	Воробьев А.В. Михеева Т.В.	Социология физической культуры и спорта	Сибирский государственный университет физической культуры и спорта	2002	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/64960.html	по логину и паролю
5.1.60	Корягина Ю.В. Тристан В.Г.	Практикум по физиологическим основам физической культуры и спорта	Сибирский государственный университет физической культуры и спорта	2001	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/64978.html	по логину и паролю
5.1.61	Гайденок В.П. Громов М.Н. Мотрошилова Н.В. Никулин Д.В. Смирнов Г.А. Степанянц М.Т. Столяров А.А. Шичалин Ю.А.	История философии: Запад-Россия-Восток. Книга первая: философия древности и Средневековья	Академический проект	2020	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/109994.html	по логину и паролю
5.1.62	Грязнов А.Ф. Зотов А.Ф. Козлова М.С. Мелих Ю.Б. Михайлов И.А. Мотрошилова Н.В. Руткевич А.М. Степанянц М.Т. Тавризян Г.М.	История философии: Запад-Россия-Восток. Книга третья: философия XIX-XX вв.	Академический проект	2020	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/109996.html	по логину и паролю

5.1.63	Вдовина И.С. Грязнов А.Ф. Гусейнов А.А. Джохадзе И.Д. Дитрих В. Макеева Л.Б. Маньковская Н.Б. Михайлов И.А. Мотрошилова Н.В. Никифоров А.Л. Посконина О.В. Руткевич А.М. Табачникова С.Н. Тавризян Г.М. Хевеши М.А.	История философии: Запад–Россия–Восток. Книга четвертая: философия XX в.	Академический проект	2020	учебник	-	http://www. iprbookshop.ru /109997.html	по логину и паролю
5.1.64	Узунов В.Н. Узунова Н.С.	Философия	Университет экономики и управления	2017	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /73273.html	по логину и паролю
5.1.65	Даниленко В.П.	Введение в философию	Ай Пи Эр Медиа	2018	учебник	-	http://www. iprbookshop.ru /73603.html	по логину и паролю
5.1.66	Мельникова Н.А. Мальшина Н.А. Алексеев В.О.	Философия	Научная книга	2019	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /81067.html	по логину и паролю
5.1.67	Ромм М.В. Вихман В.В. Пронер Н.С. Данилкова М.П. Моргунов Г.В. Мазурова М.Р. Сандакова Л.Б. Тимошенко И.Г. Новоселов В.Г. Полянкина С.Ю. Хандогин Р.В.	Философия	Новосибирский государственный технический университет	2020	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /99240.html	по логину и паролю
5.1.68	сост. Коновалова Е.Н.	Философия	Астраханский государственный архитектурно- строительный университет, ЭБС АСВ	2020	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /100849.html	по логину и паролю
5.1.69	Костюкова Е.И. Жданова В.В.	Философия	РЕАВИЗ	2012	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /10166.html	по логину и паролю
5.1.70	Излученко Т.В.	Философия	Сибирский федеральный университет	2019	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /100143.html	по логину и паролю
5.1.71	Свергузов А.Т.	Философия	Казанский национальный исследовательский технологический университет	2019	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /100502.html	по логину и паролю

5.1.72	Фокина З.Т. Памятушева В.В. Почегина Л.Ф. Скворцова Л.М. Мезенцев С.Д. Холодный В.И. Демина Л.С. Ледяева О.М. Кофанов А.В. Кофанов С.В. Кривых Е.Г. Патронникова Ю.С. Халаева Л.А.	Философия	Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ	2014	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/27039.html	по логину и паролю
5.1.73	Акулова А.А. Ковелина Т.А. Самойлов С.Ф. Шалин В.В.	История философии. Курс лекций в конспективном изложении	Прометей	2014	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/30405.html	по логину и паролю
5.1.74	Борисова Е.М.	Философия	Евразийский открытый институт	2011	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/11108.html	по логину и паролю
5.1.75	Дубровин И.А. Каменский А.С.	Экономика труда	Дашков и К	2013	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/52307.html	по логину и паролю
5.1.76	Скляревская В.А.	Экономика труда	Дашков и К	2020	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/111018.html	по логину и паролю
5.1.77	Воденко К.В. Самыгин С.И. Волков Ю.Ю. Иванченко О.С. Некрасова Е.Г. Кудрявцев Д.И.	Экономика и социология труда	Дашков и К, Наука-Спектр	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85488.html	по логину и паролю

5.2 Дополнительная литература

5.2.1	Баранов Е.Ф. Вахрушев В.Д. Новиков В.К. Повадин А.П.	Безопасность жизнедеятельности	Московская государственная академия водного транспорта	2014	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/46427.html	по логину и паролю
5.2.2	Мустафаев Х.М. Маслов В.В.	Безопасность жизнедеятельности	Северо-Кавказский федеральный университет	2014	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/62915.html	по логину и паролю
5.2.3	Баранов Е.Ф. Кочетов О.С. Минаева И.А. Новиков В.К.	Безопасность жизнедеятельности	Московская государственная академия водного транспорта	2015	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/46428.html	по логину и паролю
5.2.4	Арасланова В.А.	Документационное обеспечение управления	Сургутский государственный педагогический университет	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/94291.html	по логину и паролю
5.2.5	Басаков М.И. Замыцкова О.И.	Делопроизводство [Документационное обеспечение управления]	Феникс	2014	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/59345.html	по логину и паролю
5.2.6	Симонян Р.Я.	Документационное обеспечение системы управления организацией	Ай Пи Эр Медиа	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/72458.html	по логину и паролю

5.2.7	Щетинина Е.Д. Старикова М.С. Пономарева Т.Н. Петимко А.М. Дубровина Т.А. Сомина И.В. Расопчина Ю.В. Кочина С.К. Щетинина Е.А.	Маркетинг и менеджмент в условиях цифровизации экономики	Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ	2020	монография	-	http://www.iprbookshop.ru/110209.html	по логину и паролю
5.2.8	Бердышев С.Н.	Информационный маркетинг	Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа	2021	практическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/99365.html	по логину и паролю
5.2.9	сост. Крапивина Е.А.	Самостоятельная работа обучающихся: инновационные образовательные технологии	Ай Пи Эр Медиа	2019	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/83274.html	по логину и паролю
5.2.10	Гаранина М.П. Бабордина О.А.	Маркетинг	Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ	2020	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/105023.html	по логину и паролю
5.2.11	сост. Анурова Г.Т. Спицына О.С.	Маркетинг	Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, Ай Пи Ар Медиа	2019	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/85893.html	по логину и паролю
5.2.12	Егорова М.М. Логинова Е.Ю. Швайко И.Г.	Маркетинг	Научная книга	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/81021.html	по логину и паролю
5.2.13	Самков Т.Л.	Методы принятия управленческих решений	Новосибирский государственный технический университет	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/98794.html	по логину и паролю
5.2.14	Генералова С.В.	Методы и модели разработки и принятия управленческих решений	Ай Пи Ар Медиа	2020	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/97409.html	по логину и паролю
5.2.15	Волкова Л.В.	Методы принятия управленческих решений (педагогический аспект)	Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет	2018	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/86367.html	по логину и паролю
5.2.16	Кнышов А.В.	Методы принятия управленческих решений	Российская таможенная академия	2018	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/93196.html	по логину и паролю
5.2.17	Глебова О.В.	Методы принятия управленческих решений	Вузовское образование	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/62071.html	по логину и паролю
5.2.18	Адова И.Б.	Инструментарий успешного менеджера. Диагностика мотивации трудовой деятельности и вознаграждения персонала	Новосибирский государственный технический университет	2016	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/91359.html	по логину и паролю
5.2.19	Зоткина Н.С. Гусарова М.С. Копытова А.В.	Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки	Тюменский индустриальный университет	2017	монография	-	http://www.iprbookshop.ru/83739.html	по логину и паролю
5.2.20	Емельянец Н.В.	Организационная культура	Университет экономики и управления	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/86408.html	по логину и паролю

5.2.21	Басенко В.П. Дианова В.А.	Теория организации и организационное поведение	Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа	2018	учебное наглядное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/78043.html	по логину и паролю
5.2.22	Емельянцев Н.В.	Управление организационной культурой	Университет экономики и управления	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/86420.html	по логину и паролю
5.2.23	Белянская О.В. Ветров П.В. Ларина Е.А.	Правоведение	Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина	2020	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/109761.html	по логину и паролю
5.2.24	сост. Захаров Г.Н.	Правоведение	Тверской государственный университет	2020	хрестоматия	-	http://www.iprbookshop.ru/111581.html	по логину и паролю
5.2.25	Изюмов И.В.	Правоведение	Тюменский индустриальный университет	2019	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/101423.html	по логину и паролю
5.2.26	Полякова И.В.	Психология. Тесты	Ай Пи Эр Медиа	2017	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/72467.html	по логину и паролю
5.2.27	Кольцова В.А.	Теоретико-методологические основы истории психологии	Издательство «Институт психологии РАН»	2019	монография	-	http://www.iprbookshop.ru/88397.html	по логину и паролю
5.2.28	Сухов А.Н. Гераськина М.Г. Лафуткин А.М. Чечкова А.В.	Социальная психология	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/71051.html	по логину и паролю
5.2.29	Семенова В.В. Кошель И.С. Мазур В.В.	Управление персоналом: основные технологии. Практикум	Дашков и К	2020	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/107832.html	по логину и паролю
5.2.30	Петрова Ю.А. Спиридонова Е.Б.	10 критериев оценки персонала	Ай Пи Эр Медиа	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/79759.html	по логину и паролю
5.2.31	Денисов А.Ф.	Отбор и оценка персонала	Аспект Пресс	2016	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/80688.html	по логину и паролю
5.2.32	Калюгина С.Н. Савченко И.П. Мухорьянова О.А.	Маркетинг персонала	Северо-Кавказский федеральный университет	2016	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/66048.html	по логину и паролю
5.2.33	Севостьянов Д.А. Толстова И.Э.	Обратный самоменеджмент	Золотой колос	2019	монография	-	http://www.iprbookshop.ru/109516.html	по логину и паролю
5.2.34	Михайлина Г.И. Матраева Л.В. Михайлин Д.Л. Беляк А.В.	Управление персоналом	Дашков и К	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/85236.html	по логину и паролю
5.2.35	Семенова И.И.	История менеджмента	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/81778.html	по логину и паролю
5.2.36	Батурин В.К.	Общая теория управления	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/71030.html	по логину и паролю

5.2.37	Блинова Т.А.	Теория управления	МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ	2019	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/95536.html	по логину и паролю
5.2.38	Маслова Е.Л.	Теория менеджмента	Дашков и К	2019	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/85612.html	по логину и паролю
5.2.39	Джордж Дж.М. Джоунс Г.Р.	Организационное поведение. Основы управления	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/74898.html	по логину и паролю
5.2.40	Войгина Ю.М.	Теория организации	Ай Пи Эр Медиа	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/79817.html	по логину и паролю
5.2.41	Новичков В.И. Виноградова И.М. Коротун О.Н. Кошель И.С.	Лидерство	Дашков и К	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/85386.html	по логину и паролю
5.2.42	Хасанова Г.Б. Исхакова Р.Р.	Психология управления трудовым коллективом	Казанский национальный исследовательский технологический университет	2012	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/62253.html	по логину и паролю
5.2.43	Мелихов Ю.Е. Малуев П.А.	Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание)	Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/57162.html	по логину и паролю
5.2.44	Бельгисова К.В.	Трудовое право	Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа	2018	задачник	-	http://www.iprbookshop.ru/78046.html	по логину и паролю
5.2.45	Саффинова А.А. Волкова В.В.	Трудовые споры в России	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/81697.html	по логину и паролю
5.2.46	Добренков В.И. Жабин А.П. Афонин Ю.А.	Современные механизмы управления социальными изменениями	Академический проект	2020	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/110111.html	по логину и паролю
5.2.47	Шермет М.А.	Управление изменениями	Дело	2015	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/51118.html	по логину и паролю
5.2.48	Емельянец Н.В.	Служба управления персоналом. Ч.2	Университет экономики и управления	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/83942.html	по логину и паролю
5.2.49	Емельянец Н.В.	Служба управления персоналом. Ч.1	Университет экономики и управления	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/83941.html	по логину и паролю
5.2.50	Кузьминов А.В.	Управление персоналом организации	Университет экономики и управления	2019	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/89499.html	по логину и паролю
5.2.51	Кузьминов А.В.	Современные проблемы управления персоналом	Университет экономики и управления	2019	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/89497.html	по логину и паролю
5.2.52	Попович Н.Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Университет экономики и управления	2017	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/73282.html	по логину и паролю

5.2.53	Герасимов В.В. Пичугин А.П. Исаков А.К.	Управление социально-экономическими портфелями программ и проектов организации	Новосибирский государственный аграрный университет, Золотой колос	2014	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/64793.html	по логину и паролю
5.2.54	сост. Стародымова Ю.И. Посашкова О.Ю.	Оздоровительная аэробика в высших учебных заведениях	Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ	2014	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/61433.html	по логину и паролю
5.2.55	Валкина Н.В. Григорьева Н.С. Башкайкина С.Н.	Теория и методика проведения тестов для определения уровня физической подготовленности студентов, занимающихся физической культурой и спортом	Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова	2015	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/59186.html	по логину и паролю
5.2.56	Степанянц М.Т.	Восточные философии	Академический проект	2020	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/110072.html	по логину и паролю
5.2.57	Зеньковский В.	История русской философии	Академический проект	2020	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/110109.html	по логину и паролю
5.2.58	Баллаев А.Б. Богуславский В.М. Громов М.Н. Длугач Т.Б. Жучков В.А. Мотрошилова Н.В. Соколов В.В. Соловьев Э.Ю.	История философии: Запад–Россия–Восток. Книга вторая: философия XV–XIX вв.	Академический проект	2020	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/109995.html	по логину и паролю
5.2.59	Барулин В.С.	Социально-философская антропология. Человек и общественный мир	Академический проект	2020	монография	-	http://www.iprbookshop.ru/110168.html	по логину и паролю
5.2.60	Бородич А.А. Бодаков А.В. Беспамятных Н.Н. Белоусова Е.В. Кирвель Ч.С.	История философии	Высшая школа	2012	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/20215.html	по логину и паролю
5.2.61	Бурбулис Ю.В. Керимов Т.Х. Красавин И.В. Логинов А.В. Мантуров О.С. Никитин С.А. Томильцева Д.А.	Современная социальная философия	Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ	2015	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/68472.html	по логину и паролю
5.2.62	Петров К.М.	Общая экология: взаимодействие общества и природы	ХИМИЗДАТ	2016	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/49797.html	по логину и паролю
5.2.63	Ратников В.П. Островский Э.В. Юдин В.В.	Философия	ЮНИТИ-ДАНА	2015	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/66306.html	по логину и паролю

5.2.64	сост. Барбашина Э.В. Колесникова А.В. Куликов В.В. Назарова М.А. Сергеев С.С. Слесарев А.А. Софиенко М.Б. Черных С.И. ред. Черных С.И. Куликов В.В.	Современные западные философы. Жизнь и идеи. Часть 1	Новосибирский государственный аграрный университет, Золотой колос	2014	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/64783.html	по логину и паролю
5.2.65	Кутлыева Г.М. Богачёва Т.В.	Организация, нормирование и оплата труда	Российский университет дружбы народов	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/91034.html	по логину и паролю
5.2.66	Горчак М.О.	Организация, нормирование и оплата труда в организации	Российская таможенная академия	2018	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/93200.html	по логину и паролю
5.2.67	Меньшикова О.И.	Экономика труда. Схемы, графики, таблицы	Московский гуманитарный университет	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/74748.html	по логину и паролю
5.2.68	Козлова Е.И. Титова О.В.	Экономика труда. Ч. 1	Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/83175.html	по логину и паролю

6. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);

внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);

разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;

педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;

действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;

печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.