



ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЛЕНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ПУШКИНА»

лгу



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д. фил. н., профессор

Т.В. Мальцева

« 08 » _____ 2016 г.

БЗ.ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки - **38.03.02 Менеджмент**
(уровень высшего образования (бакалавриат))

Вид программы бакалавриата - **прикладной**

Профиль (направленность) подготовки – **Производственный менеджмент**

2016

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Государственная итоговая аттестация является обязательной и осуществляется после освоения обучающимся образовательной программы в полном объеме.

Государственная итоговая аттестация проводится государственной экзаменационной комиссией в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль Производственный менеджмент) (далее – основная профессиональная образовательная программа) соответствующим требованиям ФГОС.

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по основной образовательной программе.

По направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) устанавливаются следующие формы государственных аттестационных испытаний:

- государственный экзамен;
- защита выпускной квалификационной работы (далее вместе – государственные аттестационные испытания).

В программу государственной итоговой аттестации входит:

- программа государственного экзамена;
- требования к выпускным квалификационным работам и порядок их выполнения;
- критерии оценки результатов сдачи государственного экзамена;
- критерии оценки результатов защиты выпускной квалификационной работы.

Программа государственного экзамена содержит:

- перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен,
- рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену,
- перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену.

Оценочные средства представлены в виде фонда оценочных средств для государственной итоговой аттестации, который включает в себя:

- перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания

результатов освоения образовательной программы.

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки Государственное и муниципальное управление (профиль Государственное регулирование экономики) позволяет выявить уровень сформированных компетенций студентов в теоретической подготовке в области фундаментальных и прикладных вопросов государственного и муниципального управления.

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки Государственное и муниципальное управление (профиль Государственное регулирование экономики) результаты освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы представлены следующим перечнем компетенций:

Общекультурные компетенции (ОК):

ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-4	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ОПК-4	способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации
ОПК-5	владение навыками составления бюджетной и финансовой отчетности, распределения ресурсов с учетом последствий влияния различных методов и способов на результаты деятельности

	организации
ОПК-6	владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ОПК-6)
ОПК-7	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
ПК-3	владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности
ПК-4	умение применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации
ПК-5	способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
ПК-6	способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
ПК-7	владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ
ПК-8	владение навыками документального оформления решений в

	управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
ПК-9	способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли
ПК-10	владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления
ПК-11	владение навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов
ПК-12	умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)
ПК-13	умение моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций
ПК-14	умение применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета
ПК-15	умение проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании
ПК-16	владение навыками оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов
ПК-17	способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели

II. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Государственный экзамен по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль Производственный менеджмент) имеет целью произвести оценку освоения комплекса учебных дисциплин, определяющих формирование следующего перечня общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций; а также оценить профессиональные умения и навыками практического применения полученных теоретических знаний в конкретной ситуации. Государственный экзамен имеет комплексный междисциплинарный характер и охватывает ключевые вопросы по дисциплинам, изученным студентами за период обучения.

Задачи государственного экзамена:

- определить умение бакалавров ориентироваться в базовом понятийном аппарате государственно и муниципального управления;
- установить уровень теоретических знаний по фундаментальным и прикладным вопросам государственно и муниципального управления
- выявить умение студентов применять на практике полученные знания.

На экзамене студент должен продемонстрировать знания фундаментальных и прикладных вопросов государственно и муниципального управления, умения и навыки применять на практике полученные знания.

Государственный экзамен проводится по нескольким дисциплинам учебного плана. Вопросы, которые включаются в программу государственного экзамена, охватывают содержание основных учебных дисциплин базовой и вариативной части блока Дисциплины (модули) учебного плана бакалавров по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль Производственный менеджмент), реализуемых в рамках основной профессиональной образовательной программы: «Основы менеджмента», «Стратегический менеджмент», «Экономическая теория», «Маркетинг», «Управление человеческими ресурсами», «Инновационный менеджмент», «Производственный менеджмент».

Государственный экзамен проводится в устной форме по билетам (билет состоит из четырех вопросов и задачи). В ходе проведения итогового государственного экзамена проверяется теоретическая и практическая подготовка студентов, уровень сформированности их общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

При ответе на вопросы экзаменационного билета студент демонстрирует способности соотносить знания основ теоретических дисциплин с умением включать их в контекст будущей профессиональной деятельности при решении практических задач; способности к проектированию, структурированию, реализации и мониторингу процесса обучения, воспитания и развития учащихся в условиях современной образовательной среды, навыки использования теоретических знаний в профессиональной деятельности.

2. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Раздел 1. ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Общая теория управления. Понятие системы. Управляющая и управляемая системы. Управление социально-экономическими системами (организациями). Процесс управления. Участники инвестиционного процесса и их функции. Методологические основы менеджмента. Организационно-правовые формы предприятий. Моделирование ситуаций и разработка решений. Природа и состав функций менеджмента. Принципы и методы управления, стиль управления. Содержание функций менеджмента: планирования, организации, контроля, регулирования, учета и анализа. Мотивация деятельности в менеджменте. Информация, ее разновидности. Понятие и типы коммуникаций, коммуникационный процесс. Решения, их виды, методы принятия решений.

Социология и психология в управлении. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента. Управление человеком и управление группой. Формальные и неформальные группы. Власть руководителя, виды власти. Природа и типы конфликтов, причины конфликтов, методы их разрешения. Стиль лидерства и имидж менеджера; власть и партнерство.

Раздел 2. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Внутренняя среда фирмы и ее воплощение в производственном потенциале предприятия. Способы оценки потенциала и его составляющих. Концепция цепочки ценностей.

Ситуационный подход в управлении. SWOT-анализ как способ обобщения результатов анализа внешней и внутренней среды фирмы. Целеполагание в системе ориентиров поведения человека. Социальные интересы и их балансировка на предприятии. Социальная политика и различные композиции группировки интересов, воплощаемые в стратегиях. Две концепции интересов: акционерная и групповая система внутрифирменных интересов на российских предприятиях.

Содержание тактической и стратегической эффективности. Показатели стратегической эффективности и их инструментальная роль в построении стратегий. От стратегического планирования к стратегическому управлению, генезис технологий планирования и управления. Иерархия стратегий предприятия.

Управление путем выбора стратегических позиций. Управление путем ранжирования стратегических задач. Управление «по слабым сигналам». Управление в условиях стратегических неожиданностей.

Структура стратегического планирования. Модель пяти сил конкуренции. Концепция движущих сил отрасли. Типы стратегий по М. Портеру. Типизация конкурентных стратегий. Методы построения конкурентных стратегий. Наступательные стратегии, стратегии обороны и отступления.

Понятие портфеля НИОКР. Определение допустимых границ портфеля НИОКР на основе товарной политики предприятий. Система критериев полезности НИОКР, дифференцированная по стадиям исследований и разработок. Методы образования целевой комбинации НИОКР.

Профилирование организаций. Определение стратегических зон хозяйствования. Маркетинговая интерпретация производственной мощности предприятия и этапы ее определения. Модель оптимизации производственной мощности.

Основные понятия и показатели стратегического анализа финансов. Финансовое позиционирование предприятий. Укрупненный, прогноз финансовых возможностей фирмы.

Приведение организационной структуры в соответствие со стратегиями. Увязка бюджетов со стратегиями. Разработка систем материального поощрения, поддерживающих стратегию. Создание корпоративной культуры, ориентированной на стратегический менеджмент.

Раздел 3. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

Предмет и метод экономической теории как науки. Экономические ресурсы, их ограниченность, проблемы выбора: граница производственных возможностей, компромисс общества между эффективностью и равенством, экономические риски и неопределенности. Краткосрочный и долгосрочный периоды в экономическом анализе. Экономические блага и их классификация, полные и частичные взаимодополняемость и взаимозамещение благ; фактор времени и дисконтирование, номинальные и реальные величины, кругообороты благ.

Рынок, условия его функционирования. Роль денег в рыночной экономике. Основные черты рыночной экономики. Рыночное равновесие. Избыток и дефицит. Закон спроса, предложения. Теория поведения потребителя и производителя. Ценовая эластичность спроса. Факторы ценовой эластичности спроса. Предельная полезность и закон ее убывания.

Издержки и прибыль. Экономические и бухгалтерские издержки, их природа. Постоянные и переменные издержки, средние и предельные издержки. Монополия, естественная монополия, ценовая дискриминация, монополистическая конкуренция. Антимонопольная политика.

Факторы производства. Рынок труда и заработная плата. Виды рынков, факторов производства, рента, бюджетное ограничение, кривые безразличия, эффект дохода и эффект замещения. Ссудный капитал и процент.

Понятие предприятия, концентрация и централизация производства, открытие и закрытие предприятия; санация и банкротство; валовые выручка и издержки; прибыль бухгалтерская и экономическая.

Номинальный и реальный ВВП, структура ВВП. Накопление капитала и экономический рост. Экономический рост и его нестабильность, цикличность, ее причины.

Безработица, ее виды и измерение. Инфляция и ее виды. Инфляция спроса и инфляция издержек. Классический и кейнсианский взгляды на

макроэкономические процессы. Модель совокупный спрос - совокупное предложение.

Сбережения и инвестиции. Фискальная политика. Бюджет. Недискреционная фискальная политика.

Госбюджет и проблема дефицита и государственного долга. Банковская система. ЦБ и его структура. Денежный мультипликатор. Операции на открытом рынке. Дисконтная политика ЦБ.

Раздел 4. МАРКЕТИНГ

Определение понятия маркетинга. Маркетинг как наука. Краткая историческая справка о развитии маркетинга. Социально-экономические основы маркетинга. Особенности маркетинга. Понятия маркетинга. Основные принципы и функции маркетинга. Виды маркетинга.

Управление маркетингом. Специфические функции управления маркетингом. Концепции управления маркетингом, их содержание. Цели системы маркетинга. Содержание процесса управления маркетингом. Анализ рыночных возможностей. Отбор целевых рынков. Разработка комплекса маркетинга. Претворение в жизнь маркетинговых мероприятий.

Маркетинговая информация. Источники маркетинговой информации, ее анализ. Информационное обеспечение маркетинга на базе мировых информационных ресурсов. Маркетинговое исследование. Определение проблемы и целей исследований. Разработка плана маркетингового исследования.

Структура окружающей маркетинговой среды. Основные факторы микросреды функционирования предприятия. Основные факторы макросреды функционирования предприятия. Развитие международной окружающей маркетинговой среды. Особенности отечественной окружающей маркетинговой среды.

Определение потребительского рынка. Модель покупательского поведения. Характеристики покупателя. Факторы, оказывающие влияние на покупательское поведение. Процесс принятия решения о покупке: поиск информации, оценка вариантов, решение о покупке. Принятие решения о покупке товара-новинки.

Понятие, сущность, цель и необходимость сегментации рынка. Условия и принципы сегментации рынка. Выбор целевых сегментов рынка. Недифференцированный, дифференцированный, концентрированный маркетинг; их преимущества и недостатки. Выявление наиболее привлекательного сегмента рынка. Позиционирование товара на рынке.

Определение товара. Классификация товаров. Товары широкого потребления. Товары промышленного назначения. Марочный товар. Упаковка товара. Товарный ассортимент, товарная номенклатура. Разработка продукции. Решения о производстве товаров и общественно-государственная политика. Понятие «новый товар» этапы разработки товара-новинки. Разработка стратегии маркетинга по выходу на рынок с новым товаром. Жизненный цикл товара. Этапы жизненного цикла товара.

Рыночное ценообразование, виды цен. Роль ценовой политики. Направления ценовой политики. Факторы ценообразования. Основные подходы к ценообразованию. Спрос и предложение, их влияние на цену. Ценовая эластичность спроса. Оценка издержек. Анализ цен конкурентов. Стратегия установления цен на новые товары. Стратегия ценообразования в рамках товарной номенклатуры. Стратегия корректирования цен. Изменения цен, реакция конкурентов на изменение цен.

Каналы распределения. Их функции. Посредники. Уровни каналов распределения, их число. Вертикальные маркетинговые системы. Виды вертикальных маркетинговых систем. Горизонтальные маркетинговые системы. Условия их возникновения. Многоканальные маркетинговые системы. Понятие товародвижения. Цели и функции товародвижения. Природа и значение розничной торговли. Виды розничных торговых предприятий, способы их классификации. Маркетинговые решения розничной торговли. Природа и значение оптовой торговли. Функции оптовой торговли. Виды предприятий оптовой торговли, их классификация. Маркетинговые решения оптовой торговли.

Раздел 5. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Понятие управления персоналом организации. Теории управления о роли человека в организации. Этапы развития управления персоналом. Концепция управления персоналом и ее элементы. Принципы управления персоналом.

Сущность понятия «политика управления персоналом». Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации. Содержание и задачи кадровой политики. Цели кадровой политики.

Законодательные основы управления персоналом. Понятие и оценка трудового потенциала. Управление процессом формирования и использования трудового потенциала. Определение численности и структуры персонала. Методы приведения в соответствие фактической и требуемой численности. Методы функциональной адаптации: использование режимов неполного рабочего времени. Внутриорганизационное движение кадров. Численная адаптация персонала к потребностям организации. Высвобождение рабочей силы.

Привлечение работников в организацию. Экспертиза вакансий. Система отбора претендентов как система действий на различных уровнях управления персоналом. Различные виды СМИ и их эффективность в привлечении кандидатов. Другие источники кандидатов. Составление резюме: методика и специфика. Личностная спецификация как основной документ отбора претендентов. Адаптация работника в организации. Виды адаптации. Оценка результатов адаптации. Управление адаптацией работников.

Профессиональная подготовка, ее формы и управление персоналом. Виды и цель обучающей деятельности организации. Ответственность за профподготовку. Основные методы обучения.

Трудовая карьера и ее формирование. Виды, причины и способы перемещения работника. Планирование перемещений работников. Организация профессионально-квалификационного продвижения работника и планирование их трудовой карьеры.

Принципы организации службы управления персоналом. Состав субъекта управления персоналом. Организационная структура кадровой службы. Ее права и обязанности. Организация ее функционирования. Линейная администрация и ее права. Профсоюзные и общественные организации и их роль. Финансирование кадровой деятельности в организации. Отличительные черты инструментария кадрового контроля. Составные элементы контроля за работой кадровых служб. Метод оценки эффективности. Кадровый консалтинг. Кадровый аудит.

Современный подход к оценке эффективности организационных мероприятий. Критерии эффективности работы с кадрами. Основные и сопутствующие показатели эффективности. Способы расчета эффекта от мероприятий по работе с кадрами.

Раздел 6. ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Роль инновационной деятельности в экономике. Вопросы инновационной деятельности в законодательстве РФ. Инновационная деятельность организации как функциональная область менеджмента и направление развития организаций. Инновации, инновационный процесс. Признаки инноваций. Формы и фазы инновационного процесса. Движущие силы нововведений. Методология системного описания инноваций.

Инновационные теории. Общая концепция инновационных процессов. Стадии инновационного процесса. Управление, ориентированное на изменение качества. Основные черты инновационного менеджмента. Функции и методы управления инновационными процессами. Специфика управления инновационными процессами. Стимулирование нововведений и организационная поддержка их реализации. Организация инновационной деятельности в рамках экономики, свободного рынка, смешанной экономики. Возможности и проблемы интеграции научной, научно-технической, производственной и образовательной деятельности.

Правовое обеспечение инновационного процесса. Проблемы интеллектуальной собственности. Патентные системы. Предпринимательство на основе инноваций. Личностные характеристики инновационного предпринимателя. Формы инновационного предпринимательства. Формы инновационных предприятий. Территориальные формы организации инновационной деятельности. Мотивация инноваций и инновационного предпринимательства. Роль мотивации инноваций при переходе к инновационному типу развития. Культура и среда инновационной деятельности.

Управление инновационными проектами. Понятие, атрибуты, структура и виды инновационных проектов. Мониторинг и формирование портфеля проектов. Организация и планирование инновационной деятельности на уровне

предприятия. Объект инновационного менеджмента на уровне предприятия. Формирование системы управления инновациями на предприятии. Управление конфликтами при реализации инноваций на уровне предприятия.

Ресурсы инновационной деятельности: материальные, кадровые, интеллектуальные, информационные, финансовые. Понятие «инновационного потенциала». Механизмы организационно-ресурсного обеспечения инновационной деятельности. Инновационный проект как объект финансирования. Способы финансирования проектов.

Инновационный и инвестиционный механизм и тактика организаций. Выработка и отбор наиболее эффективных и конкурентоспособных нововведений. Инвестирование инновационного развития. Мотивация финансовых институтов к инвестированию инновационной деятельности. Прямые и косвенные методы государственного регулирования инновационной политики. Национальные модели.

Коммерческая, бюджетная, народно-хозяйственная, социальная и др. виды эффективности. Показатели коммерческой эффективности. Многоцелевая оптимизация. Интегральная оценка эффективности проекта. Инвестиции в инновационный бизнес. Специфика деятельности участников инновационного бизнеса. Внутренний венчур. Конкурентоспособность продукта и предприятия. Экспертиза конкурентоспособности. Снижение издержек производства. Оценки потребительской стоимости. Этапы анализа. Выработка альтернатив. Учет факторов риска.

Раздел 7. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Основы управления предприятием. Понятие и основные черты управления предприятием. Управление предприятием и политика предприятия. Установление предельных норм. Соблюдение нормы.

Институты управления предприятием. Основы управленческой компетентности. Субъекты постановки управленческих задач. Неперсональное управление. Персональное управление. Иерархическая структура. Неиерархическая структура. Территориальное управление. Государственное управление. Местные органы управления. Общественное и территориальное управление.

Процесс и стиль управления

Стили управления по критерию участия в управлении. Стиль управления по критерию управленческих функций. Стили управления по критерию ориентации на личности и на выполнение задач. Стили управления по нескольким профильным признакам.

Критерии эффективности. Зависимость эффективности стилей управления от ситуации. Зависимость от личности. Зависимость от предстоящих задач. Организационные условия. Условия окружающей среды.

Функциональные решения предприятия

Понятие и виды инноваций. Инновационный процесс. Этапы стимулирования инноваций. Особенности развития инноваций по инициативе покупателей.

Понятие и значение планирования. Виды планирования. Критерии выбора формы планирования. Организация планирования. Система планирования. Стратегическое планирование. Тактическое планирование. Бизнес планирование. Оперативное планирование. Проблемы планирования.

Понятие и значение исполнения. Предпосылки исполнения. Критерии оценки мероприятий по исполнению. Средства исполнения. Мотивация: понятие и виды мотивации, взаимодействие мотивов, критерии выбора средств воздействия, возможные формы мотивационных процессов, результаты мотивации сотрудников. Проблемы управления с помощью мотивации.

Понятие и виды контроля. Процесс контроля. Возможные варианты форм контроля. Критерии форм контроля. Понятие ответственности. Виды ответственности. Формы ответственности. Экология.

Основы принятия решений по продукту. Возможности формирования и методы поддержки решений: формирование продукта, инновация продукта, вариации продукта, сохранение продукта, устранение продукта. Решение по программе.

Понятие и значение распределения. Критерии решений по распределению. Формирование метода распределения: путь распределения, система распределения, органы распределения. Формирование логистики распределения.

Понятие и значение условий. Критерии решения. Возможности реализации мониторинговых условий. Решение о ценах. Принятие решений о ценовой информации. Условия платежей. Оформление немониторных условий. Оптимальное решение о ценах. Эластичность цены. Моржинально-аналитическое нахождение цены. Практическое ценообразование.

Понятие и значение рекламы сбыта. Цели и ограничения в рекламе сбыта. Сферы принятия решения по рекламе. Принятие оптимальных решений по рекламе.

Основы принятия финансовых решений. Важнейшие финансовые понятия. Процесс оборота капитала предприятия. Функции финансового хозяйства предприятия. Финансовое хозяйство предприятия и рынок капитала. Финансовый учет на предприятии. Планирование финансов и капитала. Обзор форм финансирования. Финансирование за счет привлечения. Собственное финансирование.

Важнейшие понятия. Статичные методы инвестиционных расчетов. Динамичные методы расчетов инвестиций. Определение экономического срока использования и оптимального времени замещения. Общая оценка предприятий.

Содержание производственной экономики. Теория производств и издержек. Взаимосвязь функций производства и издержек. Производственное планирование. Выбор технологии производства. Планирование производственных программ. Планирование производственного процесса.

Круг задач. Формирование производственных систем. Определение производственной мощности и степени ее использования. Выбор стратегии

поддержания средств производства в исправном состоянии. Организация жизненного цикла оборудования.

Приобретение материалов. Хранение. Система организации материально-технического снабжения. Использование сырья и материалов.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ, ВЫНОСИМЫХ НА ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

Раздел 1. ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

1. Сущность менеджмента. Системный и ситуационный подходы к менеджменту.
2. Понятие управления. Виды разделения управленческого труда.
3. Принципы управления.
4. Школа научного управления.
5. Школа административного управления.
6. Школа человеческих отношений.
7. Школа количественных методов.
8. Эволюция управленческих парадигм. Новая управленческая парадигма.
9. Вклад российских ученых в развитие управленческой мысли.
10. Вертикальное, горизонтальное и диагональное координирование.
11. Внешняя и внутренняя координация.
12. Функция планирования.
13. Функция организации. Организационные формы и структуры управления.
14. Мотивация и стимулирование труда. Их взаимосвязь и различие.
15. Стили управления и их оценка.
16. Контроль качества продукции. Методы его проведения.
17. Контроль как функция управления. Его виды и этапы.
18. Методы управления.
19. Понятие стратегического управления и его отличие от управления оперативного.
20. Основные методы стратегического анализа и формирования стратегий.

Раздел 2. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

21. Сущность стратегического менеджмента. Его цели.
22. Этапы стратегического менеджмента.
23. Сущность стратегического планирования. Его этапы.
24. Стратегия, политика, процедуры и правила реализации стратегии.
25. Бизнес-планирование как элемент стратегического управления.
26. Метод управления по целям.
27. Метод анализа Бостонской консультативной группы.
28. Диверсификация и её возможности.
29. Сущность стратегии интернационализации производства.
30. Оценка стратегического плана. Количественные и качественные критерии оценки.

Раздел 3. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

31. Условия создания и прекращения деятельности предприятия.
32. Износ основных фондов и его виды.
33. Назначение, состав и структура оборотных фондов.
34. Сущность заработной платы и издержек на рабочую силу.
35. Финансовые ресурсы. Структура и источники формирования.
36. Виды прибыли. Методика расчетов.
37. Виды классификаций затрат.
38. Виды ренты.
39. Экономическое содержание понятий «инвестиции» и «капитальные вложения».
40. Три уровня систем качества в современных организациях.

Раздел 4. МАРКЕТИНГ

41. Понятие маркетинга. Особенности маркетинга.
42. Основные принципы и функции маркетинга. Виды маркетинга.
43. Управление маркетингом. Концепции управления маркетингом, их содержание.
44. Цели системы маркетинга. Содержание процесса управления маркетингом.
45. Понятие целевого рынка. Отбор целевого рынка.
46. Маркетинговая информация. Источники маркетинговой информации, ее анализ.
47. Разработка плана маркетингового исследования.
48. Структура окружающей маркетинговой среды. Макросреда. Микросреда.
49. Определение потребительского рынка. Характеристики покупателя.
50. Сегментирование рынка. Условия и принципы сегментации рынка.

Раздел 5. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

51. Сущность управления персоналом. Его элементы.
52. Кадровая стратегия и политика. Их взаимосвязь.
53. Отбор претендентов на вакантную должность. Его этапы.
54. Процедура приёма на работу.
55. Формирование и поддержание эффективных трудовых коллективов.
56. Подготовка и переподготовка кадров. Её формы.
57. Перемещение и продвижение работников. Их наказание и увольнение.
58. Оценка и аттестация работников.
59. Структура кадровой службы. Её права и обязанности.
60. Деловая карьера. Управление процессом карьерного перемещения.

Раздел 6. ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

61. Понятие инноваций и их классификация. Система функций инновационного менеджмента.
62. Функции государственных органов в инновационной сфере.
Государственная инновационная политика.

63. Технология инновационного менеджмента. Решения в инновационном менеджменте.
64. Инновационные риски.
65. Планирование инновационных процессов на фирме.
66. Стратегическое управление инновационными процессами. Его цели и задачи.
67. Информационное обеспечение инновационных проектов. Его формы.
68. Инновационные проекты. Их виды и содержание. Управление проектами.
69. Эффективность инновационной деятельности. Методы оценки эффективности.
70. Инновационный маркетинг и продвижение инновационной продукции.

Раздел 7. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

71. Основы управления предприятием.
72. Понятие и основные черты управления предприятием.
73. Управление предприятием и политика предприятия.
74. Институты управления предприятием.
75. Эффективность управления на производстве.
76. Формирование метода распределения: путь распределения, система распределения, органы распределения. Формирование логистики распределения.
77. Выбор технологии производства.
78. Планирование производственных программ.
79. Планирование производственного процесса.
80. Решение по материально-техническому снабжению

4. РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЭКЗАМЕНУ

При подготовке к государственному экзамену студент знакомится с перечнем вопросов, вынесенных на государственный экзамен и списком рекомендуемой литературы. Для успешной сдачи государственного экзамена студент должен посетить предэкзаменационную консультацию, которая проводится по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

Государственный экзамен проводится в соответствии с утвержденным расписанием государственной итоговой аттестации. На экзамене студенты получают экзаменационный билет, включающий вопросы по фундаментальным основам информатики; по программированию и прикладным основам информатики; методике преподавания информатики.

Устный ответ студента на государственном экзамене заслушивается государственной экзаменационной комиссией. В зависимости от полноты и глубины ответа на поставленные вопросы, студенту могут быть заданы дополнительные вопросы членами государственной экзаменационной комиссии.

После заслушивания ответов на вопросы экзаменационных билетов всех студентов группы, комиссия принимает решение и выставляет отметки каждому студенту за сдачу государственного экзамена. Результаты государственного аттестационного испытания объявляются в день его проведения. Отметки объявляются всей группе после окончания экзамена.

5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ СДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Ответ студента оцениваются государственной экзаменационной комиссией по следующей шкале:

Оценка **«Отлично»** ставится, если студент глубоко и свободно владеет содержанием учебного материала и понятийным аппаратом; логично, четко и ясно излагает ответы на вопросы государственного экзамена; дает полные и верные ответы на дополнительные вопросы; демонстрирует понимание межпредметных связей; умеет теоретические аспекты демонстрировать на практических примерах; демонстрирует совершенное овладение сформированными навыками.

Оценка **«Хорошо»** ставится, если студент владеет содержанием учебного материала и понятийным аппаратом; ответы на вопросы государственного экзамена сопровождается практическими примерами, но при этом допускает неточности в изложении теоретического материала и выполнении практических заданий, ответах на дополнительные вопросы; частично демонстрирует понимание межпредметных связей; владение сформированными навыками. Допущенные незначительные ошибки исправляются самим студентом после дополнительных вопросов экзаменатора.

Оценка **«Удовлетворительно»** ставится, если студент в целом владеет теоретическим материалом, проявляет знание и понимание основных положений учебного материала, но в изложении ответов на вопросы государственного экзамена отсутствует логика, наблюдается непоследовательность, существенные неточности, ошибки в определении понятий, формулировке положений, отсутствуют практические примеры к излагаемым теоретическим вопросам, при ответе на дополнительные вопросы допущены неточности.

Оценка **«Неудовлетворительно»** ставится, если студент не владеет теоретическим материалом или демонстрирует разрозненные знания, неверно определяет основные понятия, не дает ответы на дополнительные вопросы, не соотносит теоретические положения с практикой, не демонстрирует овладением умениями и навыками.

6. ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЭКЗАМЕНУ

6.1. Основная литература

	Автор	Наименование	Место	Год	Наличие
--	-------	--------------	-------	-----	---------

№ п/п			издания	издания	в научно-технической библиотеке, экз	в ЭБС, адрес в сети Интернет
1)	Барышев А.Ф.	Маркетинг	М.: Изд.центр «Академия»	2013	-	ЭБС «Библио клуб»
2)	Глухов В.В.	Менеджмент	СПб.: Питер	2014		ЭБС «Библио клуб»
3)	Дейнека А.В.	Управление персоналом: Учебник	Дашков и К	2013		ЭБС «Библио клуб»
4)	Фридман А.М.	Финансы организации (предприятия): Учебник	Дашков и К	2013		ЭБС «Библио клуб»
5)	Крутик А.Б., Решетов М.Р.	Основы предпринимательской деятельности	М.: Изд. центр «Академия»	2012		ЭБС «Библио клуб»

6.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор	Наименование	Место издания	Год издания	Наличие	
					в научно-технической библиотеке, экз	в ЭБС, адрес в сети Интернет
1)	Баттрик Р.	Техника принятия эффективных управленческих решений	СПб: Питер	2013	-	ЭБС «Библио клуб»
2)	Наумов В.Н.	Организация предпринимательства	СПб.: Питер	2010		ЭБС «Библио клуб»

6.3 Ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет»

1. <http://biblioklub.ru> - ЭБС «Библиоклуб»
2. Сайт Федеральной службы государственной статистики России. – www.gks.ru
3. Материалы по социально-экономическому положению и развитию в России. –<http://www.finansy.ru>
4. Статическая информация Банка России. – www.cbr.ru/statistics/credit_statistics
5. Экономический портал, главной целью которого является предоставление качественной информации по самому широкому спектру экономических дисциплин. – www.economicus.ru
6. Федеральный образовательный портал "Экономика, Социология, Менеджмент", Статьи и книги. – www.ecsocman.edu.ru
7. Ведущий деловой еженедельный журнал "Эксперт". – www.expert.ru
8. Журнал «Вопросы экономики». – <http://www.vopreco.ru>
9. Журнал «Деньги и кредит». – <http://www.cbr.ru>
10. Ежемесячный деловой журнал Коммерсант. – <http://www.kommersant.ru>
11. Российский экономический журнал. – <http://www.rej.guu.ru>
12. На сайте представлены глоссарии на экономические темы. – www.glossary.ru
13. Википедия — многоязычная, общедоступная, свободно распространяемая энциклопедия, издаваемая в Интернете. – www.ru.wikipedia.org
14. Сайт Министерства труда и социальной защиты – <http://www.rosmintrud.ru>
15. Сайт Министерства экономического развития – <http://www.economy.gov.ru>
16. Сайт Международной организации труда – www.ilo.ru
17. Bureau of labor statistics US – www.bls.gov
18. ВЦИОМ (Всероссийский центр изучения общественного мнения) – <http://wciom.ru/>
19. ФОМ (фонд «Общественное мнение») – <http://fom.ru/>
20. Левада-центр – <http://www.levada.ru/>
21. Демоскоп Weekly (социология и демография). – <http://demoscope.ru>
22. <http://knigafund.ru> - ЭБС «КнигаФонд»
23. <http://edu.ru> - Федеральный портал «Российское образование»
24. <http://cyberleninka.ru> – Научная электронная библиотека «Киберленинка»
25. Информационно-правовая система «Гарант».
26. Информационно-правовая система «Консультант».

III. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ И ПОРЯДКУ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ

Выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную обучающимся работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Цель защиты ВКР состоит в выявлении способности и умений выпускника, опираясь на сформированные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи профессиональной деятельности, грамотно излагать специальную информацию, аргументировать и защищать свою точку зрения.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- углубление, расширение, систематизацию, закрепление теоретических знаний и приобретение навыков практического применения этих знаний при решении профессиональных задач;
- развитие навыков самостоятельной работы с научной и научно-методической литературой, творческой инициативы студентов, стремления к поиску оригинальных, нестандартных профессиональных решений;
- развитие навыков научного и стилистически грамотного изложения материала, убедительного обоснования выводов, практических рекомендаций;
- выявление подготовленности студентов к самостоятельной творческой деятельности по избранному направлению и профилю;
- формирование ценностного отношения студентов к профессиональной деятельности;
- систематизация и углубление теоретических и практических знаний по избранному направлению подготовки, их применение при решении конкретных практических задач,
- овладение основами научного исследования;
- формирование умений ведения профессиональной дискуссии и защиты собственной позиции;
- осмысление будущей профессиональной деятельности;
- приобретение опыта представления и публичной защиты результатов своей деятельности.

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль Производственный менеджмент) представляет собой исследование студентом темы или проблемы, ориентированной на разработку методики решения профессиональной задачи в области информатики, информатизации образования, теории и методики преподавания информатики.

Образовательная организация утверждает список тем ВКР, предлагаемых обучающимся и доводит его до сведения обучающихся не позднее, чем за 6 месяцев до начала государственной итоговой аттестации.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ:

1. Антикризисное управление предприятием в современных условиях.
2. Антикризисное управление предприятием: возможность, необходимость, содержание.
3. Ошибки управления как причины кризиса.
4. Совершенствование механизма антикризисного управления предприятием.
5. Система управления рисками предприятия: российская специфика.
6. Маркетинг как элемент антикризисного управления предприятия.
7. Управление рисками в малом бизнесе.
8. Основные функции и тенденции развития логистики.
9. Организация службы логистики в компании (на примере...).
10. Организация логистического управления.
11. Логистика как концепция управления предприятием.
12. Современные тенденции развития логистики в России и в мире.
13. Эффективность применения логистического подхода к управлению предприятием.
14. Логистические концепции управления запасами предприятия.
15. Информационные технологии в логистике.
16. Управленческий учет в системе менеджмента.
17. Управление проектом: специфика и особенности в России.
18. Организация разработки бизнес-плана предприятия.
19. Разработка бизнес-плана организации производства новой продукции.
20. Разработка бизнес-плана по расширению (реконструкции) предприятия.
21. Бизнес-план как форма управления процессом развития малого и среднего бизнеса.
22. Бизнес-план реализации инвестиционного проекта.
23. Бизнес-план реализации инновационного проекта.
24. Бизнес-план финансового оздоровления предприятия.
25. Бизнес-планирование как инструмент малого бизнеса.
26. Лизинг как инструмент инвестирования малых предпринимательских проектов.
27. Экономические методы управления и их использование для повышения эффективности предприятия.
28. Консультирование как современная управленческая технология.
29. Анализ деятельности консалтинговой фирмы.
30. Анализ проблем адаптации предприятия в конкурентной среде.
31. Основные механизмы повышения эффективности управления производством.
32. Производственный менеджмент по ресурсосбережению на предприятии и пути повышения его эффективности.
33. Построение эффективной системы управления производственным предприятием (по отраслям).
34. Исследование организационных резервов развития предприятия.
35. Обоснование выбора конкурентной стратегии предприятия.

36. Организация (или совершенствование) оперативного управления производством на предприятии.
37. Организация внутрипроизводственных экономических отношений на предприятии в рыночных условиях.
38. Организация и управление маркетинговой деятельностью предприятия.
39. Совершенствование организационной структуры управления предприятием в современных условиях.
40. Управление конкурентоспособностью предприятия и пути ее повышения.
41. Организация и управление рекламно-информационной деятельностью предприятия.
42. Совершенствование управлением малым предприятием.
43. Организация и управление сбытовой деятельностью предприятия.
44. Организационное развитие и управление изменениями (на примере конкретной организации).
45. Особенности регулирования инвестиционной деятельности промышленного предприятия.
46. Формирование системы франчайзинга предприятий.
47. Специфика менеджмента малых предприятий.
48. Проблемы организации малых предприятий и управления их производством.
49. Стратегическое планирование развития предприятием.
50. Развитие организационной структуры предприятия в нестабильной среде.
51. Социальная политика предприятия в современных условиях.
52. Совершенствование системы контроля на предприятии.
53. Развитие форм и методов организации производства в современных условиях.
54. Разработка мероприятий по обеспечению конкурентоспособности предприятия.
55. Формирование и развитие организационно-управленческих структур предприятия.
56. Формирование системы корпоративного управления организации.
57. Коммуникационная политика предприятия в условиях рыночных отношений.
58. Роль социально-психологических методов в управлении предприятием.
59. Управленческие задачи и психологические особенности их решения.
60. Социальные и психологические факторы эффективной деятельности организации.
61. Социально-психологический климат коллектива - задача деятельности руководителя.
62. Социально-психологические аспекты развития персонала в современной организации.
63. Организационная культура как фактор эффективной деятельности организаций.
64. Корпоративная культура : методы её формирования и развития в организации.
65. Оценка типа корпоративной культуры и методы её совершенствования в организации.
66. Формирование и развитие корпоративной культуры организации.

67. Условия и факторы возникновения и развития управления персоналом как профессиональной деятельности
68. Национально-исторические особенности и модель управления персоналом
69. Сравнительный анализ концепции Российских и зарубежных представителей школ управления.
70. Механизм функционирования и регулирования рынка труда в регионе.
71. Роль миграции в изменении социального статуса работника.
72. Государственное регулирование рынка труда и занятости (отечественный и зарубежный опыт)
73. Безработица в России : социально - экономическая сущность, формы и структура.
74. Аудит кадрового потенциала (на конкретном примере).
75. Аудит организационной структуры (на конкретном примере).
77. Аудит кадровых процессов (на конкретном примере).
78. Аудит как форма диагностического исследования в социально-трудовой сфере.
79. Особенности управления социально-трудовыми отношениями.
80. Структура рынка труда, его основные субъекты и их функции.
81. Влияние религии и идеологии на развитие социально-трудовых отношений в России.
82. Менеджмент в России и Японии: мелкий и крупный бизнес, сравнительный анализ
83. Европейская модель управления и её адаптация к отечественным условиям (на примере...).
84. Основные принципы управления персоналом в США и их использование в отечественной практике.
85. Сравнительный анализ американской, японской и европейской моделей управления персоналом их влияние на отечественную модель управления персоналом.
86. Построение системы мотивации персонала в организации.
87. Основные механизмы повышения эффективности труда персонала.
88. Совершенствование системы мотивации персонала в организации.
89. Оценка эффективности мотивационной системы в организации.
90. Зависимость мотивации персонала от характеристики организационной культуры.
91. Методы оценки организационного поведения персонала.
92. Совершенствование системы найма персонала на предприятии.
93. Роль менеджера (руководителя) в формировании и развитии принципов организационного (корпоративного) поведения
94. Роль профессиональных коммуникаций в формировании эффективной деятельности сотрудников.
95. Формирование системы безопасности труда и охраны здоровья персонала организации.
96. Оптимизация режимов труда и отдыха для различных типов организаций.

97. Внутренний трудовой распорядок как инструмент эффективной организации труда, (на примере организации)
98. Анализ условий труда и оценка безопасности труда персонала.
99. Принципы обеспечения безопасности труда персонала и их реализация в деятельности организации.
100. Управление безопасностью труда в организации.
101. Современные формы оплаты труда на предприятиях (в учреждениях) или (конкретной) отрасли.
102. Мотивация труда работников как фактор эффективного управления.
103. Нетрадиционные формы оплаты труда и их роль в стимулировании персонала.
104. Особенности применения компенсационного пакета на современных предприятиях.
105. Планирование и анализ эффективности издержек на персонал.
106. Бюджетирование и бизнес планирование кадровых служб.
107. Особенности разрешения конфликтов в организации (на конкретном примере)
108. Деятельность руководителя в разрешении конфликтов.
109. Роль службы персонала в управлении конфликтами.
110. Особенности разрешения конфликтов в малом бизнесе.
111. Проблемы формирования и реализация кадровой политики организации
112. Кадровая политика - стратегия и основа управления персоналом в организации (на примере деятельности конкретной организации).
112. Персонал как объект и важнейший ресурс управления в организации.
113. Коммуникационные процессы в управлении персоналом организации.
114. Место и роль служб управления персоналом в современной организации.
115. Проектирование структуры и численности штатов организации.
116. Планирование в управлении персоналом (на примере деятельности конкретной организации).
117. Конкурс как современная технология формирования персонала (на примере деятельности конкретной организации)
118. Роль маркетинга персонала в определении источников набора персонала.
119. Проблемы расстановки кадров в организации (на примере деятельности конкретной организации)
120. Обучение как метод профессионального развития персонала.
121. Организация внутрифирменного обучения персонала на предприятии.
122. Этический кодекс в структуре корпоративной культуры организации.
123. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.
124. Адаптация персонала как современная технология в управлении персоналом.
125. Психологические проблемы адаптации персонала в организации.
126. Аттестация персонала как инструмент карьерного роста.
127. Аттестация персонала: проблемы деловой оценки.
128. Современные подходы к аттестации персонала (на конкретном примере).

129. Совершенствование системы оценки и аттестации персонала на предприятии.
130. Совершенствование системы адаптации персонала на предприятии.
131. Отбор персонала как современная кадровая технология.
132. Совершенствование методов управления персоналом.
133. Планирование и развитие деловой карьеры работника на предприятии.
134. Анализ содержания труда руководителя производственного предприятия.
135. Оценка личных и деловых качеств руководителя производственного предприятия.
136. Совершенствование стиля руководства.
137. Стили и методы руководства.
138. Руководитель в системе управления предприятием.
139. Исследование профессиональной деятельности менеджеров крупных российских предприятий.
140. Контроль в управлении персоналом организации (на конкретном примере).
141. Организационно-нормативное обеспечение управления персоналом.
142. Оценка управленческой деятельности руководителя.
143. Лояльность в структуре корпоративных ценностей организации.
144. Информационное обеспечение деятельности управления персоналом.
145. Формальные и неформальные коммуникации в организации: проблемы взаимодействия и влияния.
146. Формирование и развитие системы управления персоналом предприятия.
147. Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления организации.
148. Организация деятельности службы управления персоналом и оценка ее эффективности.
149. Управление персоналом в малом бизнесе.
150. Профессиональное общение руководителя и подчиненных и его роль в формировании морально-психологического климата коллектива.
151. Социальная направленность инновационных технологий в управлении персоналом.
152. Технологии PR-деятельности в управлении персоналом (на примере деятельности конкретной организации).
153. Аудит персонала и его роль в развитии организации.
154. Формы и методы реализации инноваций в кадровой работе.
155. Планирование инноваций в управлении персоналом.
156. Проблема контроля в управлении инновациями в кадровой работе.
157. Особенности мотиваций в инновационной деятельности.
158. Проблемы делегирования полномочий в деятельности руководителя.
159. Проблемы активизации управленческого мышления.
160. Команда как современная форма активизации труда.
161. Специфика управления персоналом на разных этапах жизненного цикла организации.
162. Специфика управления персоналом в проектной форме организации

труда.

163. Роль менеджера в процессе управления изменениями.
164. Ответственность и особенности её реализации в инновационном менеджменте.
165. Современные коммуникативные технологии в управлении персоналом.
166. Организационные методы управления стрессами.
167. Организация работы с кадровыми документами (На примере конкретного предприятия).
168. Современная кадровая служба: особенности документационного обеспечения работы.
169. Управление качеством продукции и услуг.
170. Разработка системы управления качеством продукции предприятий на основе стандарта ИСО-9000.
171. Комплексное управление качеством: проблемы, методы.
172. Маркетинг в управлении качеством продукции.
173. Организация работы по сертификации продукции на предприятии.
174. Разработка программы повышения качества продукции на предприятии.
175. Совершенствование системы управления качеством продукции на предприятии с учетом требований международных стандартов.
176. Стандартизация и ее роль в повышении качества продукции на предприятии.
177. Формирование и реализация стратегии повышения качества продукции на предприятии.
178. Формирование рынка информационных услуг для предприятий малого бизнеса.
179. Формирование информационной системы для эффективного управления предприятием.
180. Информационные технологии в управлении.
181. Информационное обеспечение управления предприятием.
182. Управление инновационным развитием организации (на конкретном примере).
183. Интернет-коммерция в России: возможности и пути развития.
184. Управление инновационной деятельностью предприятия в условиях рискованного предпринимательства.
185. Проблемы управления нововведениями в организации.
186. Инновационное развитие организации (на конкретном примере).
187. Управление инновационными проектами: специфика и особенности в России.
188. Управление новыми технологиями, аутсорсингом на предприятии.
189. Инновационный потенциал организации.
190. Риски инновационных проектов и методы их снижения на предприятии.
191. Технопарк как форма развития инновационного производства: мировой опыт и российские возможности.
192. Тайм-менеджмент: пути повышения эффективности использования рабочего времени в организации.

193. Реинжиниринг организации - проблемный анализ.

Реинжиниринг как механизм обеспечения устойчиво

1. ТРЕБОВАНИЯ К ПОРЯДКУ ВЫПОЛНЕНИЯ ВКР

ВКР должна отвечать следующим требованиям:

- а) авторская самостоятельность;
- б) полнота исследования;
- в) внутренняя логическая связь, последовательность изложения;
- г) грамотное изложение на русском литературном языке;
- д) высокий теоретический уровень.

Содержание выпускной квалификационной работы составляет достаточно новый материал, включающий описание новых факторов, явлений закономерностей, или обобщение ранее известных положений с других научных позиций или в новом аспекте. Содержание выпускной квалификационной работы отражает исходные предпосылки научного исследования, его ход и полученные результаты. В содержании выпускной квалификационной работы должны быть приведены убедительные аргументы в пользу избранной концепции.

Структура выпускной квалификационной работы должна включать следующие составные части: титульный лист; задание на выполнение выпускной квалификационной работы; содержание (оглавление); введение; основную часть, излагающую конкретное содержание проекта и полученные результаты; заключение, список использованной литературы; приложения.

Выпускная квалификационная работа должна быть выполнена на компьютере на одной стороне стандартного листа белой бумаги формата А4 с полями: левое - 30 мм, правое - 15 мм, верхнее - 20 мм, нижнее - 20 мм. Текстовый материал выполняется шрифтом 14, через интервал 1,5. Цвет шрифта – черный. Тип шрифта – Times New Roman. Новый раздел (кроме параграфов) должен начинаться с нового листа. Общий объем работы не должен быть менее 60 и более 90 страниц, включая приложения и библиографию.

Текст должен быть написан аккуратно, без помарок и подчисток. Листы выпускной квалификационной работы должны быть пронумерованы и сброшюрованы. Первая страница выпускной квалификационной работы (титульный лист) выполняется согласно приложению 3. Страницы следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию. Номер страницы ставится в центре нижней части листа без точки. Титульный лист включается в общую нумерацию, номер на нем не ставится.

После титульного листа следует заполненное задание на выпускную квалификационную работу, затем - содержание, в котором дается название всех разделов работы с указанием страниц. Далее приводится текст работы (введение, главы, заключение). В конце работы дается литература (список используемой литературы) и помещаются приложения.

Заголовок СОДЕРЖАНИЕ пишется заглавными буквами посередине строки. Содержание включает введение, наименование всех глав, параграфов,

пунктов, заключение, список используемой литературы и наименование приложений с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы. Наименования, включенные в содержание, записывают строчными буквами, начиная с прописной буквы.

Материал основной части выпускной квалификационной работы делится на главы и параграфы, которые должны быть пронумерованы и иметь наименование (заголовки). Для заголовков используется шрифт 14-го размера, жирный. Заголовки глав располагают в середине строки без точки в конце и печатают заглавными буквами без подчеркивания. Каждую главу начинают с новой страницы.

Главы обычно нумеруют. Главы могут делиться на параграфы, которые в свою очередь могут делиться на пункты и подпункты. Наименование глав и параграфов должны быть краткими и соответствовать содержанию. В них не допускаются переносы слов и в конце не ставится точка.

Номер параграфа состоит из номера главы и параграфа в главе, разделенных точкой. Аналогичным образом нумеруются и пункты в параграфе (например: 1.2.1 Анализ результатов). Допускается наличие в главе всего одного параграфа, а в параграфе – одного пункта. В этом случае параграф и пункт все равно нумеруются. Заголовки параграфов следует печатать по центру страницы с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой:

ГЛАВА 1. ИНФРАСТРУКТУРА РЫНКА УСЛУГ

1.1. Понятие и сущность рынка услуг. Классификация услуг

Интервал между заголовком параграфа и последующим текстом, должен быть равен 0,0 пт (как и между абзацами в остальном тексте). Красная строка – 12,5 мм. Между текстом и заголовком – пустая строка. Все заголовки, кроме заголовков параграфов набираются прописными буквами, в том числе и в содержании.

Номера глав и параграфов обозначаются арабскими цифрами. Параграфы имеют сквозную нумерацию внутри главы. Сначала указывается номер главы, затем номер параграфа, входящего в эту главу, например, 1.1.

Каждый раздел работы – введение, главы, заключение – должен начинаться с новой страницы.

Все таблицы, формулы и схемы, включенные в работу, должны быть оформлены четко и аккуратно, снабжены заголовками, пронумерованы арабскими цифрами.

Для наглядности изложения цифровые и другие значения рекомендуется помещать в таблицах. Таблицы должны следовать после первого упоминания о них в тексте или на следующей странице и располагаться по короткой стороне листа. При необходимости допускается расположение их по длинной стороне листа так, чтобы для их рассмотрения записку требовалось повернуть по

часовой стрелке. Размеры таблиц выбирают произвольно в зависимости от изложенного материала.

На все таблицы в тексте должны быть ссылки. Ссылки на ранее упомянутые таблицы дают в сопровождении сокращенного слова «смотри» и в скобках, например: (см. табл. 3.7).

Таблицы должны иметь тематический заголовок и быть пронумерованы арабскими цифрами: первая цифра – номер главы, вторая – номер таблицы. Слово «Таблица» пишется полностью. Над верхним левым углом таблицы помещают надпись «Таблица...» с указанием ее номера, например: «Таблица 1.3». При наличии тематического заголовка слово «Таблица...» пишут на той же строке и отделяют его от наименования таблицы, написанного с первой прописной буквы, тире. Точка в конце названия не ставится. Пример оформления таблицы приведен на рисунке 1.

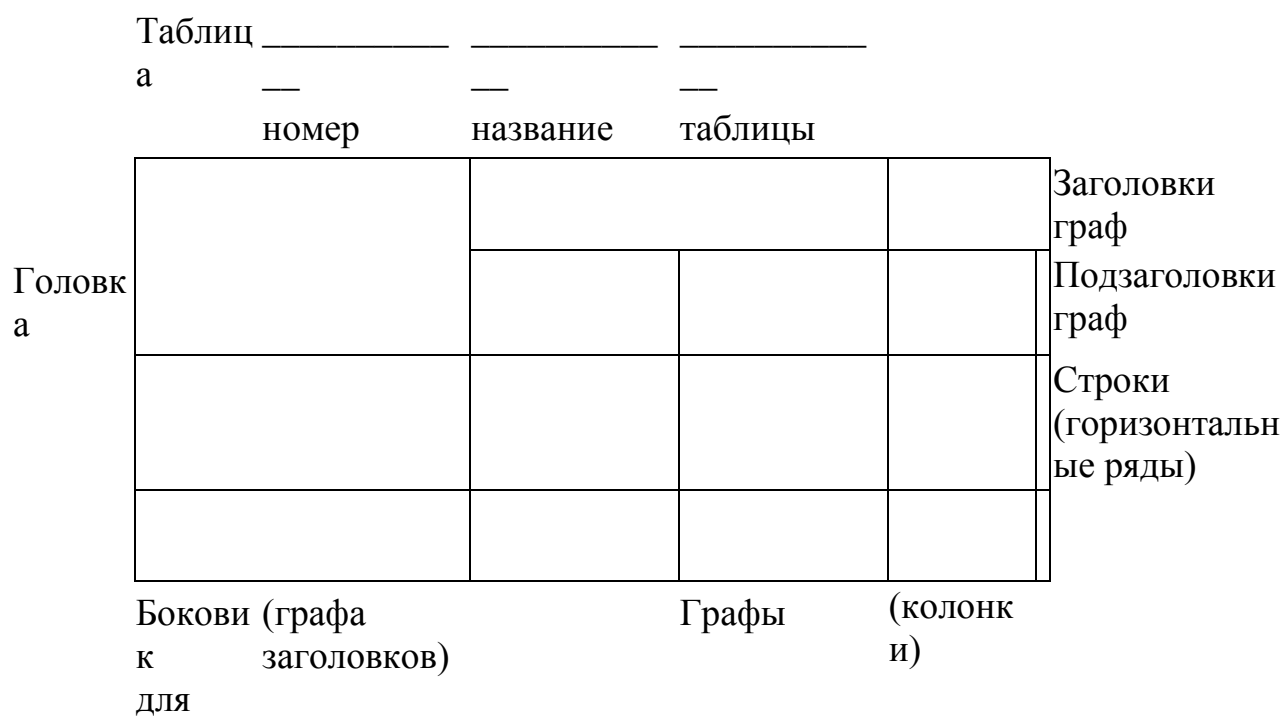


Таблица 1.3 – Расчет эффективности систем управления

--	--	--	--	--

Рисунок 1- Пример оформления таблицы

Если строки или графы таблицы выходят за формат страницы, ее делят на части, помещая одну часть под другой или рядом, при этом в каждой части таблицы повторяют ее головку или боковик. Допускается ее головку или боковик заменять соответственно номером граф и строк. Для этого нумеруют арабскими цифрами графы и (или) строки первой части таблицы. Слово

«Таблица...» указывают один раз слева над первой частью таблицы, над другими частями пишут слова «Продолжение таблицы...» с указанием номера таблицы также слева над ней. Название при этом помещают только над первой ее частью.

Таблицы, вносимые в приложения, имеют самостоятельное название и нумерацию. В правом углу пишется слово "Приложение" и ставится порядковый номер в той последовательности, в какой их данные используются в выпускной квалификационной работе и в тексте обязательно делается ссылка на номера используемых приложений. В содержании приложения по отдельности не указываются, достаточно заголовка ПРИЛОЖЕНИЯ, как в самом тексте перед первым приложением.

Формулы и уравнения следует выделять из текста в отдельную строку. Над и под каждой формулой или уравнением нужно оставить по пустой строке. Формулы располагают по центру листа, соблюдая симметричность. Если формула не умещается в одну строку, то она должна быть перенесена после знака равенства (=) или после знаков (+), минус (-), умножения (x), деления (:), или других математических знаков, причем этот знак в начале следующей строки повторяют. При переносе формулы на знаке, символизирующем операцию умножения, применяют знак «х». Значение символов и числовых коэффициентов, входящих в формулу, расшифровывается непосредственно под формулой в приводимой в ней последовательности.

Все формулы нумеруются. Формулы нумеруются арабскими цифрами в круглых скобках в крайнем правом положении на строке. Допускается нумерация формул в пределах главы. Номер формулы состоит из номера главы и порядкового номера формулы, разделенных точкой. Его указывают с правой стороны листа на уровне формулы в круглых скобках. Допускается выполнение формул и уравнений рукописным способом черными чернилами. Ссылки в тексте на номер формулы дают в скобках, например, «в формуле (1.1)».

$$(1.1) \quad A = a : c,$$

Важной частью выпускной квалификационной работы являются графические иллюстрации. Они способствуют лучшему раскрытию отдельных вопросов, представляя их в наглядном виде. Иллюстрации могут быть расположены как по тексту выпускной квалификационной работы, так и в приложении. Иллюстрации должны располагаться непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. Их следует нумеровать арабскими цифрами в пределах раздела, например: Рисунок 1.1. Подпись к рисунку располагается под ним посередине строки. Рисунок должен иметь наименование. Слово «Рисунок» пишется полностью, например:

Рисунок 1.2 – Этапы управления кадрами

Точка в конце не ставится.

Показателем культуры научной работы выпускника является умение работать с литературными источниками, делать на них ссылки в тексте записки.

Применяются несколько способов составления литературных указателей и оформления ссылок. Наиболее приемлемыми для выпускной квалификационной работы являются подстрочный литературный указатель. В этом случае на использованные источники делаются ссылки в конце каждой страницы.

При постраничной сноске используется следующий порядок представления информации:

Монография:

Попов М.Р. Актуальные проблемы государственной кадровой политики. – М.: Инфра-М, 2009. – С.23-24.

Журнальная статья:

Николаев Н. Мотивация или стимулирование? // Кадровое дело. – 2009. - №11. – С.34.

Газетная публикация:

Иванов В. Руки чиновников станут короче. // Российская газета. – 2010. – 23 ноября. – С.4.

Законодательный акт:

Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 88, п.2.

Интернет-ресурс:

Власов Е. Как мотивировать сотрудников к обучению и повысить его эффективность. // URL: <http://www.hr-journal.ru/articles/mp/motivobuch.html>

Все сноски выполняются 12-м кеглем через одинарный интервал.

При ссылке на книгу в библиографическом списке указывают ее исходные данные в следующем порядке: фамилия автора (или авторов) и инициалы, название книги, место издания, год издания, общее количество страниц в книге. Например: Овчинников В.В. Путь к совершенству мирового рынка ценных бумаг. - М.: «Компьюлог», 2007. - 488 с.

При ссылке на журнальную статью указывают фамилию и инициалы автора, название статьи, журнал, год издания, номер журнала, страницы начала и конца статьи. Например: Терехов А.А. Аудиторское заключение: общие принципы составления // Бухгалтерский учет, 1997. - № 6. - С. 33-37.

При ссылке на законодательный акт указываются его реквизиты и место и год издания: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197ФЗ, введенного в действие 1.02.2002. По состоянию на 15 ноября 2010 года. – М.: Рид Групп, 2010.

Также возможно оформление ссылки в квадратных скобках с указанием номера источника в списке литературы и конкретного номера (номеров) страницы, цитируемых в работе.

Список используемой литературы составляется в следующей последовательности:

1. Законодательные, нормативные и методические материалы. Все издания, на которые сделаны ссылки в тексте выпускной квалификационной работы, должны обязательно отражаться в библиографии.

2. Учебная, научная и специальная литература (фамилия автора, его инициалы, число страниц) в алфавитном порядке (по первой букве фамилии автора при отсутствии автора - по первой букве названия работы).

3. Статистические сборники, инструктивные и отчетные материалы учреждений и предприятий.

Законодательные и нормативные акты располагаются по убыванию значимости и затем в хронологическом порядке, а монографическая и учебная литература – в алфавитном порядке, причем источник указывается как в сноске на страницах выпускной квалификационной работы, так и в перечне используемой литературы полностью.

Ссылки на секретную литературу, а также документы и литературу «Для служебного пользования» в выпускной квалификационной работе не допускаются.

Законченная и оформленная выпускная квалификационная работа должна быть подписана автором на последней странице основного текста с указанием даты завершения и сдана на кафедру не позднее, чем за 20 дней до защиты. На кафедре выпускные квалификационные работы регистрируются в специальном журнале.

Выпускная квалификационная работа должна быть прошита двумя или тремя шнурами в твердой папке, концы шнуров фиксируются с помощью клея и бумажного ярлыка на обороте последней страницы выпускной квалификационной работы. На ярлыке указываются Ф.И.О. студента, дата сдачи, подпись, количество прошитых листов:

ПРОШИТО И ПРОНУМЕРОВАНО 76 листов

31.05.2015 г.

(подпись)

Затем выпускная квалификационная работа направляется на оценку научному руководителю, который не позднее, чем за 21 день до защиты предоставляет отзыв по установленной форме.

Не позднее, чем за 10 дней до защиты, работа должна быть оценена рецензентом.

После прохождения этих процедур выпускная квалификационная работа готова к защите.

ВКР оформляется в соответствии с требованиями ряда государственных стандартов, в том числе:

- 1) ГОСТ Р 7.0.5—2008. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления. - М.: Стандартинформ, 2008.- 19 с.

- 2) ГОСТ 7.32-2001 СИБИД. Общие требования к титульному листу. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления.
- 3) ГОСТ 2.105-95 ЕСКД. Общие требования к текстовым документам.
- 4) ГОСТ 7.1-84 СИБИД. Библиографическое описание документа. Общие требования и правила составления. - М.: Изд-во стандартов, 1984.–78 с.
- 5) ГОСТ 7.9-95 (ИСО 214-76) СИБИД. Реферат и аннотация. Общие требования.
- 6) ГОСТ 7.12-93 СИБИД. Библиографическая запись. Сокращение слов на русском языке. Общие требования и правила. — М.: Изд-во стандартов, 1993. - 17 с.
- 7) ГОСТ Р 6.30-2003 Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов. - М.: Изд-во стандартов, 1997. - 18 с.
- 8) ГОСТ 9327. Страницы текста и включенные в работу иллюстрации и таблицы должны соответствовать формату А4 (210x297 мм).
- 9) ГОСТ 7.54-88 СИБИД. Представление численных данных о свойствах веществ и материалов в научно-технических документах. Общие требования. - М.: Изд-во стандартов, 1988. - 8 с.
- 10) ГОСТ 8.417-2003. Государственная система обеспечения единства измерений. Единицы физических величин. - М.: Изд-во стандартов, 1981. - 40 с.

Фактическое использование государственных стандартов при написании и оформлении ВКР может быть регламентировано специальными актами АОУ ВПО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина».

Критерии оценивания выпускных квалификационных работ:

Защита начинается с доклада студента по теме выпускной квалификационной работы. Продолжительность доклада зависит от уровня основной образовательной программы высшего профессионального образования, завершающим этапом которой является выпускная квалификационная работа. На доклад по бакалаврской работе отводится до 15 минут. Во время доклада студент должен защищать полученные результаты своего исследования, а не пересказывать текст ВКР.

К критериям оценки, выставляемой выпускнику за ВКР, относятся:

- качество представленной защиты ВКР,
- уровень выполненного доклада,
- уровень ответов на вопросы, заданных членами ГЭК после заслушивания доклада, умение дискутировать.

Результаты защиты ВКР определяются путем открытого голосования членов экзаменационной комиссии на основе оценок:

- руководителя за качество ВКР, степени ее соответствия требованиям, предъявляемым к ВКР;

- членов экзаменационной комиссии за содержание ВКР, ее защиту, включая доклад, ответы на вопросы членов экзаменационной комиссии.

В случае возникновения спорной ситуации Председатель экзаменационной комиссии имеет решающий голос.

Как правило, критерии оценки выпускной квалификационной работы и ее защиты, учитывают качественный уровень следующих параметров:

- Соответствие темы и плана работы утвержденной тематике, требованиям ФГОС, заданию кафедры, целям и задачам, сформулированном во введении;

- Глубина изученности темы. Теоретический кругозор выпускника, умение логично вести исследование, с исторических позиций оценивать развитие взглядов отечественных и зарубежных управленцев и экономистов на проблему, выражать авторское мнение, обосновывать тенденции развития проблем в современных условиях и направленность их изучения;

- Владение нормативно-правовой базой. Степень логической структурированности работы, взаимосвязей ее частей;

- Полнота привлеченного практического материала, уровень проведенной аналитической работы, комплексность использования инструментов и методов анализа и информационных технологий;

- Умение диагностировать состояние проблемы и ее влияние на финансово-экономические результаты организации, на возможность развития (погашения) кризисных явлений;

- Достоверность выводов и обоснованность выдвигаемых предложений, их практическая значимость в государственном и муниципальном управлении объекта исследования;

- Грамотность оформления выпускной квалификационной работы, его соответствие установленным стандартам. Владение научно-экономическим стилем изложения материалов;

- Степень структурированности и логичности доклада, обоснование актуальности исследуемых проблем, их практического значения в области государственного и муниципального управления в целом и конкретно в анализируемой организации.

- Широкое применение и умелое использование компьютерных технологий, как в работе, так и при ее презентации в докладе;

- Уровень оценок и замечаний научного руководителя и рецензента.

- Полнота и обоснованность заключения при защите работы, аргументация материалов доклада, корректность и убедительность ответов на замечания оппонентов.

Результат защиты ВКР студента оценивается по пятибалльной системе оценки знаний.

Оценка «отлично» выставляется студенту, представившему ВКР, которая имеет исследовательский характер, содержит реальные выводы и предложения, вытекающие из проделанного анализа, соответствует требованиям компетенций, а также продемонстрировавшему в ходе защиты работы

свободное владение материалом, давшему аргументированные, полные и четкие ответы на вопросы членов ГАК и замечания рецензента.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, представившему квалификационную работу, соответствующую требованиям методических рекомендаций, содержащую выводы и предложения, вытекающие из проделанного анализа, и продемонстрировавшему владение материалом работы, ответившему на вопросы и замечания рецензента, но имеющему отдельные несущественные недостатки по тем или иным аспектам ВКР.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, представившему дипломную работу, в целом соответствующую установленным требованиям, содержащую общие выводы и предложения по совершенствованию предмета исследования, но продемонстрировавшему в процессе защиты слабое владение материалом работы, затруднения в ответах на вопросы членов ГАК и замечания рецензента. Студентом не выполнены процедурные правила по закреплению темы ВКР, работа не сдана в установленные сроки на кафедру.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в том случае, если представленная работа в основном соответствует требованиям, но студент не владеет материалом, не ориентируется в теме, не может ответить на вопросы; не выполнены процедурные правила по закреплению темы ВКР и сдаче ее в установленные сроки на кафедру.

По итогам рассмотрения и защиты выпускной квалификационной работы члены Государственной аттестационной комиссии выставляют оценки по вышеуказанным критериям и в процессе обсуждения выносят решение об итоговой оценке и возможности присвоения квалификации «бакалавр» по направлению 38.03.02 Менеджмент.

Результаты защиты работы являются основанием для принятия ГАК решения о присвоении соответствующей квалификации и выдачи диплома государственного образца.

2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Оценка ВКР складывается из оценки устного сообщения выпускника, анализа текста ВКР, отзыва научного руководителя.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы оцениваются государственной экзаменационной комиссией по следующей шкале:

Оценка «*Отлично*» ставится, если обоснована актуальность темы ВКР, ее практическая значимость, определены объект, предмет, цель, задачи, методы исследования. Структура ВКР соответствует целям и задачам. Содержание соответствует названию параграфов, части работы соразмерны. Выводы логичны, обоснованы, соответствуют целям, задачам и методам работы. Ссылки, графики, таблицы, заголовки, оглавление оформлены безупречно, работа вычитана. Студентом проявлена высокая степень самостоятельности в подборе литературы, анализе материала. Выступление выпускника в ходе защиты логично, последовательно, грамотно, репрезентативно, соблюдаются

грамматические и синтаксические особенности научного стиля. Студент раскрыл сущность своей работы, точно ответил на вопросы. Студент продемонстрировал отличные знания по дисциплинам предметной подготовки, умение вести научную дискуссию, аргументировать свою позицию.

Оценка **«Хорошо»** ставится, если обоснована актуальность проблемы и темы ВКР, ее практическая значимость, определены объект, предмет, цель, задачи, методы исследования. Структура ВКР в основном соответствует целям и задачам. Содержание соответствует названию параграфов, наблюдается некоторая несоразмерность частей работы. Не все выводы логичны, обоснованы, соответствуют целям, задачам и методам работы. Имеются отдельные нарушения в оформлении ссылок, графиков. Таблицы, заголовки, оглавление оформлены в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ВКР. Работа вычитана. Студентом проявлена недостаточно высокая степень самостоятельности в подборе литературы, анализе материала. Выступление выпускника в ходе защиты в целом логично, последовательно, грамотно, репрезентативно, выдержано в научном стиле. Студент раскрыл сущность своей работы, ответил на вопросы, но допустил неточности. Студент в целом продемонстрировал умение вести научную дискуссию, аргументировать свою позицию.

Оценка **«Удовлетворительно»** ставится, если актуальность проблемы и темы ВКР обоснованы нечетко, ее практическая значимость определена частично. Сформулированы объект, предмет, цель, задачи, однако методы исследования не указаны. Структура ВКР в целом соответствует целям и задачам. Названия параграфов не всегда отражают содержание ВКР. Наблюдается некоторая несоразмерность частей работы. Не все выводы логичны, обоснованы, соответствуют целям, задачам и методам работ. Имеются нарушения в оформлении ссылок, графиков, таблиц, заголовков, оглавление оформлено не в соответствии с требованиями, содержит большое количество опечаток. Студентом проявлена невысокая степень самостоятельности в подборе литературы, анализе материала. Выступление выпускника в ходе защиты не всегда логично, последовательно, грамотно, репрезентативно, не всегда соблюдаются грамматические и синтаксические особенности научного стиля. Студент в целом раскрыл сущность своей работы. Студент испытывал затруднения в ответах на вопросы и ведении научной дискуссии, не всегда мог отстаивать свою позицию.

Оценка **«Неудовлетворительно»** ставится, если актуальность проблемы и темы ВКР не обоснованы, ее практическая значимость не определена. Не сформулированы или сформулированы неправильно объект, предмет, цель, задачи, методы исследования. Структура ВКР не соответствует целям и задачам исследования. Имеется несоответствие в содержании и названии параграфов, наблюдается несоразмерность частей работы. Выводы отсутствуют. Имеются серьезные нарушения в оформлении ссылок, графиков, таблиц, заголовков. Работа содержит множество грамматических ошибок. Работа не вычитана.

Оформление работы не соответствует требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам бакалавра. Студент не проявил самостоятельности в работе с научными источниками с практическим материалом. Выступление выпускника в ходе защиты свидетельствует о том, что выпускник не владеет научным стилем речи, не ориентируется в содержании ВКР. Ответы студента на вопросы являются неубедительными. Студент испытывал значительные затруднения в ведении научной дискуссии, не может обосновать свою позицию.

3. ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

3.1. Основная литература

№ п/п	Автор	Наименование	Место издания	Год издания	Наличие	
					в научно-технической библиотеке, экз	в ЭБС, адрес в сети Интернет
1)	Бережнова Е.В.	Основы учебно-исследовательской деятельности студентов	М.: ИЦ "Академия"	2015	-	ЭБС «Библио клуб»
2)	Добренков В.И.	Методология и методы научной работы: учебное пособие для студентов вузов.	М.: Книжный Дом "Университет"	2013		ЭБС «Библио клуб»
3)	Кузнецов И.Н.	Основы научных исследований	М.: Дашков и К	2013		ЭБС «Библио клуб»

3.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор	Наименование	Место издания	Год издания	Наличие	
					в научно-технической библиотеке, экз	в ЭБС, адрес в сети Интернет

1)	Аверченков В.И., Малахов Ю.А.	Основы научного творчества: учебное пособие.	М.: Издательство Флинта	2013		ЭБС «Библиоклуб»
2)	Кожухар В.М.	Основы научных исследований: учебное пособие.	М.: Дашков и К	2012		ЭБС «Библиоклуб»
3)	Шкляр М.Ф.	Основы научных исследований: учебное пособие	М.: Дашков и К	2014		ЭБС «Библиоклуб»

3.3 Ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет»

1. <http://biblioklub.ru> - ЭБС «Библиоклуб»
2. <http://ecsosman.hse.ru> – федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
3. <http://edu.ru> - Федеральный портал «Российское образование»
4. <http://cyberleninka.ru> – Научная электронная библиотека «Киберленинка»
5. Информационно-правовая система «Гарант».
6. Информационно-правовая система «Консультант».
7. Система Антиплагиат: <http://www.antiplagiat.ru>.

**IV. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, КОТОРЫМИ ДОЛЖНЫ ОВЛАДЕТЬ
ОБУЧАЮЩИЕСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ**

Результаты освоения обучающимися основной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль Производственный менеджмент) представлены следующим перечнем компетенций:

Общекультурные компетенции (ОК):

ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-4	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ОПК-4	способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации
ОПК-5	владение навыками составления бюджетной и финансовой отчетности, распределения ресурсов с учетом последствий влияния различных методов и способов на результаты деятельности организации
ОПК-6	владение методами принятия решений в управлении операционной

	(производственной) деятельностью организаций (ОПК-6)
ОПК-7	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
ПК-3	владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности
ПК-4	умение применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации
ПК-5	способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
ПК-6	способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
ПК-7	владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ
ПК-8	владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых

	инноваций или организационных изменений
ПК-9	способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли
ПК-10	владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления
ПК-11	владение навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов
ПК-12	умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)
ПК-13	умение моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций
ПК-14	умение применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета
ПК-15	умение проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании
ПК-16	владение навыками оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов
ПК-17	способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, А ТАКЖЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ пп	Индекс компе- тенции	Содержание компетенции	В результате обучения обучающиеся должны:		
			знать	уметь	владеть
Общекультурные компетенции					
1.	ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	- основные особенности ведущих школ и направлений экономической науки - основные теоретические положения и ключевые концепции всех разделов дисциплины, направления развития экономической науки	- анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микроуровне - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты	- современными методами и приемами анализа экономических явлений и процессов на микроуровне с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей - современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микроуровне (в т.ч. методикой расчета важных коэффициентов и показателей с целью анализа современной экономической жизни России и других стран)
2	ОК-4	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	- структуру и основы построения письменных и устных текстов социально-бытовой, учебно-социальной и профессиональной тематики; - правила речевого этикета в соответствии с ситуациями	- вести диалог этикетного характера в социально-бытовой, академической и профессионально-ориентированной сферах общения; - передавать содержание прочитанного и услышанного текста	- навыками планирования и организации совместной деятельности на родном и иностранном языке, выходящей за рамки собственно учебной; - навыками общения друг с другом с целью наибольшей эффективности достижения

			межкультурного общения в зависимости от стиля и характера общения в социально-бытовой, академической и профессионально-ориентированной сферах		поставленной цели в рамках по выполнения заданий
3	ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	- основные этические учения в соответствии с проблемно-хронологическим принципом изложения; базовых этических категорий, особенностей их формирования и эволюции, роли и места морали в культуре	- оперировать основными этическими категориями в типовых ситуациях морального выбора и самостоятельно находить решения этических проблем и их обосновывать	- навыками ориентации в основных этических учениях, анализа этических проблем в различных сферах деятельности
4	ОК-7	способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	- основы физиологии и охраны здоровья путем физической активности	- разрабатывать программу физической активности для поддержания работоспособности	- навыками организации и проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий
Общепрофессиональные компетенции					
1.	ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций	- теорию и практику принятия управленческих решений в условиях определенности, риска и неопределенности	- анализировать организационные проблемы и проводить оценку вариантов их решения	- навыками по принятию индивидуальных и коллективных решений с учетом социально-психологических и экономических факторов

		социальной значимости принимаемых решений			
2	ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	- построение систем организаций в обществе и законы их функционирования и развития; - теоретические и технологические основания проектирования организаций; - основные правила организационной культуры и культуры личного поведения как управляющей организации	- использовать теоретические знания при выявлении, описании и анализе эффективности функционирования организации; - проводить простейшие исследования по изучению опыта функционирования организаций	- навыками проектирования своей деятельности по изучению эффективности организации
3	ОПК-4	способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	- этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций	- осуществлять эффективную деловую коммуникацию	- навыками использования и обработки информации для обеспечения эффективного делового общения
4	ОПК-5	владение навыками составления бюджетной и финансовой отчетности, распределения ресурсов с учетом последствий влияния различных методов и способов на результаты деятельности организации	- теоретические основы финансов и бюджета как основного звена финансовой системы государства	- читать бюджет, анализировать структуру доходов и расходов, оценивать исполнение бюджета	- навыками оптимизации и распределения бюджетных доходов и расходов с учетом приоритетов социально-экономического развития территории, региона, государства

5	ОПК-6	<p>владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ОПК-6)</p>	<p>место и роль управленческих решений в системе менеджмента; взаимосвязь управленческих решений с организационной иерархией; возможности использования принципов централизации, децентрализации и организационного потенциала для разработки эффективных управленческих решений; технологии процесса разработки управленческих решений; основные этапы процесса принятия решений и их взаимосвязь; приемы разработки и реализации управленческих решений в условиях неопределенности и риска; основные приемы борьбы с рисками; особенности принятия управленческих решений в торговле и сфере услуг; критерии оценки эффективности управленческих решений; способы контроля реализации управленческих</p>	<p>классифицировать управленческие решения; анализировать и описывать сложные ситуации; ставить достижимые цели; правильно определять и характеризовать проблему; определять параметры проблемы; использовать различные критерии при разработке вариантов достижения цели; выполнять анализ альтернатив действий; оценивать возможные последствия принятых решений для производителей, потребителей, организации в целом; проводить анализ структурированных и неструктурированных организационных проблем; использовать количественные и качественные подходы к принятию управленческих решений и иметь представления о влиянии социально-психологических и экономических факторов на эффективность принимаемых решений.</p>	<p>структуризации проблемы; моделирования процесса разработки управленческих решений; построения решающего дерева альтернатив для многокритериальной задачи выбора оптимального пути достижения поставленной цели; применения новых информационных технологий для разработки управленческих решений; оценки экономической и социальной эффективности системы управления организацией.</p>
---	-------	--	---	---	---

			решений; специфику индивидуально и коллективно принимаемых управленческих решений.		
6	ОПК-7	способность решать стандартные задачи профессиональн ой деятельности на основе информационно й и библиографичес кой культуры с применением информационно- коммуникационн ых технологий и с учетом основных требований информационно й безопасности	- важнейшие законодательные акты, нормативно- технические и организационно- методические документы по вопросам информационног о документационн ого обеспечения управления	- производить анализ существующего информационного документационно го обеспечения управления и проектировать новые технологические процессы информационног о документационно го обеспечения управления	- способами диагностики эффективности систем информационного документационног о обеспечения управления
<i>Профессиональные компетенции</i>					
1.	ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику	- социально- психологические факторы профессиональн ой деятельности и процесса управления; структуру и специфику элементов организации; методы работы с формальными и неформальными организациями	- применять методы социологии в профессионально й и управленческой деятельности, использовать знания социологии при подборе кадров и управлении персоналом, учитывать влияние групповых ценностей на поведение и результат деятельности отдельного работника	- навыками создания эффективных команд, организации и осуществления эффективного управленческого взаимодействия с микрогруппами в коллективе

		организационно й культуры			
2	ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	- основы деловых коммуникаций в профессиональной деятельности	- обеспечивать эффективное деловое общение в различных условиях деятельности организации	- навыками делового общения: публичных выступлений, переговоров, деловых совещаний
3	ПК-3	владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	основные пути выработки и реализации стратегии организации;	определять заинтересованные группы в организации и их цели, формировать баланс интересов, формулировать цели организации и определять способы их достижения;	технологией стратегического планирования, ориентироваться в видах стратегий, владеть методами управления над процессом реализации стратегий.
4	ПК-4	умение применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии	основы управления структурой капитала предприятия и его составными элементами	планировать деятельность предприятия, структуру его финансовых ресурсов и показателей, обеспечивающих улучшение финансового положения предприятия, а также диагностировать, прогнозировать финансовое положение предприятия	определения необходимой доходности финансовых инструментов с учетом факторов времени, инфляции, ликвидности и риска; оценки инвестиционных качеств ценных бумаг и применения полученных оценок при формировании портфеля финансовых инвестиций; оценки показателей эффективности и рисков

		решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации			инвестиционных проектов и применения полученных оценок при принятии инвестиционных решений
5	ПК-5	способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	- основные параметры качества управленческих решений	- организовать анализ принимаемых управленческих решений	- навыками разработки и реализации качественных управленческих решений
6	ПК-6	способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	- сущность и функции инновационных процессов в современном обществе, законодательство РФ, основные принципы и виды отношений в данной сфере	- разрабатывать и обосновывать инновационные проекты в различных сферах	- методами организации и управления инновационной деятельностью фирм
7	ПК-7	владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента	- предмет, методы и функции планирования производственно-хозяйственной деятельности организации	- планировать основные показатели деятельности предприятия; использовать сетевые модели для оптимизации использования ресурсов	- навыками расчета норм использования ресурсов

		для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ			
8	ПК-8	владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	- сущность, виды и отличия документов, реквизиты и способы создания различных документов, основы организации документооборота, принципы документирования управленческой деятельности	- создавать различные документы, правильно осуществлять прием, регистрацию и иную работу с документами, включая архивное хранение и уничтожение	- навыками организации документооборота на уровне организации и подразделения
9	ПК-9	способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	- основные методы статистического анализа основных макроэкономических показателей развития региона	- анализировать основные макроэкономические показатели социально-экономического развития	- навыками определения приемлемых методов управления социально-экономическими процессами
10	ПК-10	владение навыками количественного и качественного	- основные принципы и этапы построения	- анализировать и прогнозировать экономические процессы,	- изобразительными средствами представления

		анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления	экономико-математических моделей экономических процессов	опираясь на результаты, полученные путем математического моделирования	экономико-математических моделей в объеме, достаточном для понимания их экономического смысла
11	ПК-11	владение навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов	- назначение и роль информационных технологий обеспечения управленческой деятельности	- определять основные направления политики организации в управлении информационным и системами и информационными ресурсами	- основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации с помощью информационных технологий
12	ПК-12	умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального	- принципы отношения с общественностью и возможности формирования общественного мнения	- организовывать эффективное общение, используя все виды коммуникаций, пользоваться навыками составления текстовых материалов и публичных выступлений	- навыками составления рабочих документов и проведения рабочих мероприятий в рамках взаимодействия с общественностью

		управления)			
13	ПК-13	умение моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций	- методы решения задач экономико-математического моделирования	- решать экономические задачи с использованием математического аппарата, в том числе с помощью компьютерных прикладных программ	- навыками формулирования простейших прикладных экономико-математических моделей
14	ПК-14	умение применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета	основные теоретические положения и ключевые концепции всех разделов дисциплины; основные нормативные акты, регулирующие порядок составления бухгалтерской (финансовой) отчетности; состав бухгалтерской (финансовой) отчетности; содержание и задачи бухгалтерской (финансовой) отчетности; методы составления бухгалтерской (финансовой) отчетности.	осуществлять эффективный поиск информации и работу с разноплановыми источниками; заполнять формы бухгалтерской (финансовой) отчетности; проводить расчет и оценку показателей, используемых при составлении бухгалтерской финансовой отчетности; формировать бухгалтерскую отчетность при реорганизации; логически верно, ясно и аргументировано строить речь; использовать методы экономического анализа в своей профессиональной и организационно-социальной деятельности; в письменной и устной форме логично оформлять результаты своих исследований, отстаивать свою точку зрения.	категориальным аппаратом бухгалтерской финансовой отчетности на уровне понимания и свободного воспроизведения; методикой учета и отражения в отчетности наиболее важных экономических элементов: активов, капитала, обязательств, доходов и расходов; навыками работы с экономической литературой, информационным и источниками, учебной и справочной литературой по проблемам составления и представления бухгалтерской финансовой отчетности; приемами ведения дискуссии и публичных выступлений; потребностью в постоянном продолжении образования.

15	ПК-15	умение проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании	сущность инвестиций и их роль в экономике; классификацию инвестиций и их структуру; методы и приемы инвестиционного анализа; источники финансирования инвестиций; современные формы организации инвестиционного процесса; инвестиционные риски и пути их снижения.	пользоваться методикой экономического обоснования капитальных вложений; пользоваться методикой оценки недвижимости.	навыками анализа проектов с целью осуществления эффективной деятельности на рынке
16	ПК-16	владение навыками оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов	- сущность инвестиций и их роль в экономике	- проводить экономическое обоснование капитальных вложений	- навыками оценки инвестиционных рисков и их снижения
17	ПК-17	способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели	порядок постановки целей бизнеса и организационные вопросы его создания; правовой статус предпринимателя, организационно-правовые формы юридического лица и этапы процесса его образования; правовые формы организации частного, коллективного и совместного предпринимательства;	разрабатывать и реализовывать предпринимательские бизнес-идеи; формировать инновационные бизнес-идеи на основе приоритетов развития РФ; ставить цели в соответствии с бизнес-идеями, решать организационные вопросы создания бизнеса;	методами оптимизации процессов бизнес-планирования на малом предприятии.

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ТИПОВОЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Раздел 1. ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

1. Сущность менеджмента. Системный и ситуационный подходы к менеджменту.
2. Понятие управления. Виды разделения управленческого труда.
3. Принципы управления.
4. Школа научного управления.
5. Школа административного управления.
6. Школа человеческих отношений.
7. Школа количественных методов.
8. Эволюция управленческих парадигм. Новая управленческая парадигма.
9. Вклад российских ученых в развитие управленческой мысли.
10. Вертикальное, горизонтальное и диагональное координирование.
11. Внешняя и внутренняя координация.
12. Функция планирования.
13. Функция организации. Организационные формы и структуры управления.
14. Мотивация и стимулирование труда. Их взаимосвязь и различие.
15. Стили управления и их оценка.
16. Контроль качества продукции. Методы его проведения.
17. Контроль как функция управления. Его виды и этапы.
18. Методы управления.
19. Понятие стратегического управления и его отличие от управления оперативного.
20. Основные методы стратегического анализа и формирования стратегий.

Раздел 2. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

21. Сущность стратегического менеджмента. Его цели.
22. Этапы стратегического менеджмента.
23. Сущность стратегического планирования. Его этапы.
24. Стратегия, политика, процедуры и правила реализации стратегии.
25. Бизнес-планирование как элемент стратегического управления.
26. Метод управления по целям.
27. Метод анализа Бостонской консультативной группы.
28. Диверсификация и её возможности.
29. Сущность стратегии интернационализации производства.
30. Оценка стратегического плана. Количественные и качественные критерии оценки.

Раздел 3. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

31. Условия создания и прекращения деятельности предприятия.
32. Износ основных фондов и его виды.
33. Назначение, состав и структура оборотных фондов.
34. Сущность заработной платы и издержек на рабочую силу.
35. Финансовые ресурсы. Структура и источники формирования.
36. Виды прибыли. Методика расчетов.
37. Виды классификаций затрат.
38. Виды ренты.
39. Экономическое содержание понятий «инвестиции» и «капитальные вложения».
40. Три уровня систем качества в современных организациях.

Раздел 4. МАРКЕТИНГ

41. Понятие маркетинга. Особенности маркетинга.
42. Основные принципы и функции маркетинга. Виды маркетинга.
43. Управление маркетингом. Концепции управления маркетингом, их содержание.
44. Цели системы маркетинга. Содержание процесса управления маркетингом.
45. Понятие целевого рынка. Отбор целевого рынка.
46. Маркетинговая информация. Источники маркетинговой информации, ее анализ.
47. Разработка плана маркетингового исследования.
48. Структура окружающей маркетинговой среды. Макросреда. Микросреда.
49. Определение потребительского рынка. Характеристики покупателя.
50. Сегментирование рынка. Условия и принципы сегментации рынка.

Раздел 5. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

51. Сущность управления персоналом. Его элементы.
52. Кадровая стратегия и политика. Их взаимосвязь.
53. Отбор претендентов на вакантную должность. Его этапы.
54. Процедура приёма на работу.
55. Формирование и поддержание эффективных трудовых коллективов.
56. Подготовка и переподготовка кадров. Её формы.
57. Перемещение и продвижение работников. Их наказание и увольнение.
58. Оценка и аттестация работников.
59. Структура кадровой службы. Её права и обязанности.
60. Деловая карьера. Управление процессом карьерного перемещения.

Раздел 6. ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

61. Понятие инноваций и их классификация. Система функций инновационного менеджмента.
62. Функции государственных органов в инновационной сфере.
Государственная инновационная политика.

63. Технология инновационного менеджмента. Решения в инновационном менеджменте.
64. Инновационные риски.
65. Планирование инновационных процессов на фирме.
66. Стратегическое управление инновационными процессами. Его цели и задачи.
67. Информационное обеспечение инновационных проектов. Его формы.
68. Инновационные проекты. Их виды и содержание. Управление проектами.
69. Эффективность инновационной деятельности. Методы оценки эффективности.
70. Инновационный маркетинг и продвижение инновационной продукции.

Раздел 7. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

71. Основы управления предприятием.
72. Понятие и основные черты управления предприятием.
73. Управление предприятием и политика предприятия.
74. Институты управления предприятием.
75. Эффективность управления на производстве.
76. Формирование метода распределения: путь распределения, система распределения, органы распределения. Формирование логистики распределения.
77. Выбор технологии производства.
78. Планирование производственных программ.
79. Планирование производственного процесса.
80. Решение по материально-техническому снабжению

ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Задача 1.

Для стимулирования продаж товаров руководитель одной из торговых фирм объявил о выделении лучшему продавцу бесплатной поездки на Бермуды вместе с супругой, где они смогли бы поиграть в гольф (его любимую игру) на лучших площадках мира. Прошло 3 месяца, а увеличения объема продаж не наблюдалось. Руководитель объяснял это тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развил у продавцов умение хорошо торговать и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы. Специалист отправился в торговые залы, базы, склады, осмотрел стоянки автомобилей и везде находил охотничьи и рыболовные принадлежности. Ни одной клюшки для гольфа он не обнаружил. Было ясно, что шеф не знает своих подчиненных. Никаких занятий с продавцами не потребовалось. На следующий день было сделано новое объявление, увеличившее продажи в несколько раз. Что это было за объявление?

Задача 2.

По итогам работы за год компания выделила для стимулирования бригады наладчиков 50 тысяч рублей. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (по 10 тысяч на каждого), чем вызвал большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде. Как вы разделили бы эту сумму и какие еще применили бы методы стимулирования, учитывая состав бригады?

1. Петров. Самый молодой работник, 20 лет. Не женат, увлекается спортом, современной музыкой. Профессию выбрал случайно, в отношении карьеры еще не определился. Порученную работы старается выполнять хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя.

2. Смирнов. Молодой рабочий, 25 лет. Работает по призванию (рабочая династия). Семья, маленький ребенок. Очень сильны мотивы удачной карьеры, достижения цели. Инициативен, полностью отдает себя работе, оценка труда высокая. Имеет большое желание учиться, повышать квалификацию. Его цель - стать вице-президентом компании, а в ближайшей перспективе - бригадиром.

3. Егоров. Рабочий, 40 лет. Семья, двое детей-студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, также как и к карьере. Преимущество отдает материальному стимулированию, так как оплачивает учебу детей и лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на даче, увлекается садоводством.

4. Дмитриев. Бригадир, 43 года. Тщеславен, своей карьерой недоволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Активно участвует в общественной жизни компании, член партии ЛДПР. Это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, особых материальных затруднений не испытывает. Регулярно и с большим желанием повышает квалификацию, участвует в работе выездных учеб, в партийных собраниях, туристических поездках.

5. Иванов. Пожилой работник, 2 года до пенсии. Большой профессиональный опыт, знания, навыки, снижающаяся физическая активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях, наставник самого молодого работника. Женат, четверо внуков. Увлекается мемуарами, историей, ждет выхода на пенсию.

Задача 3.

Вы главный менеджер на крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение — подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы; с другой — это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена

прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями.

Постановка задачи:

Какое решение вы примете? Подпишете ли вы контракт или нет? Почему?

Задача 4.

Вы менеджер по маркетингу на фирме, выпускающей бытовую технику. Фирма при помощи дорогостоящих исследований попыталась усовершенствовать один из выпускаемых товаров — пылесос. Пылесос по-прежнему не ионизирует воздух, хотя именно к этому результату пытались прийти в результате исследований. Поэтому новый

пылесос не стал по-настоящему усовершенствованной новинкой. Вы знаете, что появление надписи «Усовершенствованная новинка» на упаковке и в рекламе средств массовой информации повысит значительно сбыт такого товара.

Постановка задачи:

Какие действия вы предпримете? Почему?

Задача 5.

Вы менеджер по производству на фирме, выпускающей холодильники. Недавно вы узнали, что конкурирующая фирма придала своим холодильникам свойство, которого в ваших холодильниках нет, но оно окажет большое влияние на сбыт. Например, в холодильниках «NO FROST» теперь можно хранить продукты не только в вакуумной упаковке, но и обычные, не боясь их усыхания. На ежегодной специализированной выставке фирмы-конкурента будет офис для гостей, и на одном из приемов для своих дилеров глава фирмы расскажет им об этом новом свойстве холодильника и о том, каким образом это было достигнуто. Вы можете послать своего сотрудника на этот прием под видом нового дилера, чтобы узнать о нововведении.

Постановка задачи:

Пойдете ли вы на такой шаг? Почему?

Задача 6.

Вы главный менеджер известной фирмы и изо всех сил стараетесь добиться заключения выгодного контракта на большую сумму продаж с одной компанией. В ходе переговоров узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе на работу, но, если вы намекнете ему об этой возможности, он скорее всего передаст заказ именно вам.

Постановка задачи:

Как поступите вы? Почему?

Задача 7.

Вы менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации

значительно выше, чем у претендентов-мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы.

Постановка задачи:

Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

Задача 8.

Вы менеджер фирмы, выпускающей средства по уходу за волосами. Фирма приступила к выпуску нового шампуня, препятствующего образованию перхоти и эффективного даже при разовом применении. Однако специалист по маркетингу вашей фирмы рекомендует в инструкции на этикетке указать, что шампунь следует применять дважды при каждом мытье головы. Дополнительного эффекта потребитель не получит, но шампунь будет расходоваться в два раза быстрее и, следовательно, увеличится объем продаж.

Постановка задачи:

Как вы поступите?

Задача 9.

Прочитайте описание ситуации и назовите принцип управления, который нарушается или выполняется в каждой ситуации.

Ситуация 1. В целях расширения зоны обслуживания в государственном учреждении ведено 27 новых штатных единиц, однако в бюджете не предусмотрены средства для содержания такого количества сотрудников.

Ситуация 2. Руководитель организации на новогодние праздники уехал в отпуск на Канарские острова, не оставив распоряжений по исполнению своих обязанностей заместителями. В итоге большая часть работы по составлению итогового отчета была возложена на проходящего стажировку в организации выпускника ВУЗа.

Ситуация 3. На приеме у руководителя государственного учреждения посетители просят принести одинаковые справки и свидетельства в разные инстанции, мотивируя это плохой координации отделов.

Задача 10.

Вы являетесь председателем примирительной комиссии, созданной в ходе коллективного трудового конфликта (забастовки в форме приостановки трудовой деятельности). На основе анализа нижеследующих сведений относительно позиции сторон сформулируйте 2-3 конструктивных предложения (аргумента) для каждой стороны с целью преодоления (смягчения) разногласий.

Позиция трудового коллектива:

Трудовой коллектив торговой компании не согласен с продолжительностью рабочего дня, которая составляет от 9 до 13 часов 5-6 дней в неделю и требует оплаты сверхурочных работ по двойному тарифу.

Позиция администрации:

Руководство согласно платить за сверхурочные работы, носящие сезонный характер, но по стандартным ставкам, компенсируя переработки отгулами в менее напряженные периоды.

Предложения (аргументы):

Задача 11.

Вы являетесь председателем примирительной комиссии, созданной в ходе коллективного трудового конфликта (забастовки в форме приостановки трудовой деятельности). На основе анализа нижеследующих сведений относительно позиции сторон сформулируйте 2-3 конструктивных предложения (аргумента) для каждой стороны с целью преодоления (смягчения) разногласий.

Позиция трудового коллектива:

Трудовой коллектив автопарка требует легализации рабочих-иностранцев из ближнего зарубежья и сокращения их доли до 10-15% наряду с повышением заработной платы на 20%.

Позиция администрации:

Администрации выгодно содержать большое количество водителей-нелегалов, служащих противовесом в трудовых спорах и препятствующих повышению заработной платы.

Предложения (аргументы):

Задача 12.

Вы являетесь председателем примирительной комиссии, созданной в ходе коллективного трудового конфликта (забастовки в форме приостановки трудовой деятельности). На основе анализа нижеследующих сведений относительно позиции сторон сформулируйте 2-3 конструктивных предложения (аргумента) для каждой стороны с целью преодоления (смягчения) разногласий.

Позиция трудового коллектива:

Работники курьерской службы требуют индексации заработной платы в соответствии с повышением расценок на услуги компании.

Позиция администрации:

Администрация компании аргументирует повышение расценок на курьерские услуги объективными факторами (стоимость горючего), говоря при этом, что повышение заработной платы приведет к дальнейшему росту расценок и снижению конкурентоспособности услуг организации.

Предложения (аргументы):

Задача 13.

Вы являетесь председателем примирительной комиссии, созданной в ходе коллективного трудового конфликта (забастовки в форме приостановки трудовой деятельности). На основе анализа нижеследующих сведений относительно позиции сторон сформулируйте 2-3 конструктивных предложения (аргумента) для каждой стороны с целью преодоления (смягчения) разногласий.

Позиция трудового коллектива:

Работники лакокрасочного предприятия требуют дополнительного медицинского обслуживания и социальных гарантий (дополнительный отпуск, льготы) вследствие вредных для здоровья условий труда.

Позиция администрации:

Администрация не заинтересована в расходах на социальное обеспечение работников, зато готова пересмотреть схему оплаты труда и установить дополнительное оборудование в помещении для работы.

Предложения (аргументы):

Задача 14.

Вы являетесь председателем примирительной комиссии, созданной в ходе коллективного трудового конфликта (забастовки в форме приостановки трудовой деятельности). На основе анализа нижеследующих сведений относительно позиции сторон сформулируйте 2-3 конструктивных предложения (аргумента) для каждой стороны с целью преодоления (смягчения) разногласий.

Позиция трудового коллектива:

Трудовой коллектив пивоваренной компании требует пересмотра статей коллективного договора, касающихся участия работников в распределении прибыли в сторону увеличения с целью введения 5% надбавки за эффективность для всех работников, а не только для специалистов и руководящего состава.

Позиция администрации:

Администрация считает надбавку за эффективность дифференцированным (особым) способом поощрения, считая, что водители, грузчики, кладовщики и цеховые рабочие должны работать за фиксированное вознаграждение.

Предложения (аргументы):

Задача 15.

Вы являетесь председателем примирительной комиссии, созданной в ходе коллективного трудового конфликта (забастовки в форме приостановки трудовой деятельности). На основе анализа нижеследующих сведений относительно позиции сторон сформулируйте 2-3 конструктивных предложения (аргумента) для каждой стороны с целью преодоления (смягчения) разногласий.

Позиция трудового коллектива:

Трудовой коллектив ФГУП «Почта России» протестует против расширения зоны обслуживания водителей почтовых фургонов: без увеличения оплаты труда им приходится работать грузчиками и экспедиторами перевозимых грузов.

Позиция администрации:

Администрация настроена на жесткое отстаивание сложившегося порядка вещей и готова рассматривать лишь вопрос о 2-3% увеличении размера оплаты труда.

Предложения (аргументы):

Задача 16.

Вы являетесь председателем примирительной комиссии, созданной в ходе коллективного трудового конфликта (забастовки в форме приостановки трудовой деятельности). На основе анализа нижеследующих сведений относительно позиции сторон сформулируйте 2-3 конструктивных предложения (аргумента) для каждой стороны с целью преодоления (смягчения) разногласий.

Позиция трудового коллектива:

Работники сети магазинов самообслуживания выступают за создание единого профсоюза и дальнейшее отстаивание своих прав в рамках трудовых споров.

Позиция администрации:

Руководство сети против объединенного профсоюза и предпочитает работать с профсоюзами отдельных торговых точек (30-50 человек), которые слабы и более сговорчивы.

Предложения (аргументы):

Задача 17.

Вы — директор компании «ГлобалСервис». Ваша компания занимает небольшой трехэтажный особняк немецкой постройки в спальном районе. Когда вы въехали, то из всех кухонь сделали рабочие кабинеты. Сейчас у вас есть только небольшое помещение, где находятся раковина и тумбочка с чайником, сахаром, чаем и сушками. Сотрудники приносят с собой бутерброды. Вам лично «сухомятка» давно надоела, жена у вас достаточно занятой человек, занимающий высокую должность, и последнее время у вас трехразовое питание консервированной сайрой. Вы несколько раз пытались организовать питание в фирме. Около трех лет назад женщина из соседнего дома в течение месяца приносила большую кастрюлю супа на всех. Все были довольны, потом эта женщина нашла постоянную работу, и «супы прекратились». Около двух лет назад вы пытались наладить доставку обедов в компанию, но это оказалось очень хлопотным делом, так как было необходимо огромное количество дозвонов и отправлений заказов факсом. Никто в компании не хотел этим заниматься, к тому же, сотрудники забывали, кто из них что заказал. И еще один недостаточно приятный для вас аспект — все негласно решили, что оплачивать обеды будете вы (компания).

Ваша цель — проанализировать ситуацию, принять решение и наметить план действий.

Задача 18.

Вы — директор компании «ГлобалСервис». Недавно вы стали замечать,

что у вас очень быстро перегорают лампочки. Сначала вы решили, что это вам может казаться на почве переутомления. Вы несколько раз приносили из дома новые лампочки, вкручивали их, когда никто не видел, а на следующий день они перегорали. Вообще, как такового воровства в компании у вас нет и не было, никогда не пропадают ни деньги, ни ценности, ни даже канцелярские мелочи.

Ваша цель — проанализировать ситуацию, принять решение и наметить план действий.

Задача 19.

Вы — директор компании «ГлобалСервис». Сегодня вам стало известно, что ваши сотрудники Фифкин и Фуфакова украли принтер. Как в детском саду, они перекалывают вину друг на друга. Фифкин работает у вас недавно, он рядовой сотрудник, рассчитывающий упругость и сопротивление материалов. Когда он пришел в компанию, то завел аквариум, и за проработанные им в «ГлобалСервисе» полгода в аквариуме погибло уже 12 рыб. Кроме того, другие сотрудники жалуются, что он регулярно поливает стоящий недалеко от его стола фикус остатками кофе и чая. Фуфакова работает с вами около пяти лет, она очень приветливая молодая барышня, серьезно занимающаяся шахматами.

Ваша цель — проанализировать ситуацию, принять решение и наметить план действий.

Задача 20.

Проанализируйте список работников подразделения, подлежащего расформированию и решите, как поступить с каждым из сотрудников с учетом следующих сведений:

ПЕТР. 43 года. Старший программист. Работает в организации 15 лет, из них в данном отделе – 8 лет. Проявил себя ответственным сотрудником, четко и своевременно выполнявшим все указания руководства. Несколько лет назад имел заманчивое предложение из конкурирующей фирмы, но, после беседы с Вами, остался в компании.

ГАЛИНА. 34 года. Младший экономист. В отделе работает 3 года. Душа компании, постоянно занимается организацией досуга коллег, иницирует сбор средств по важным и не очень поводам. К основным обязанностям относится спустя рукава, чем вызвала несколько раз Ваше негодование, приведшее к обстоятельным беседам.

ВЛАДИМИР. 39 лет. Документовед. Профессионал высокого уровня, ревностно относящийся к соблюдению требований в оформлении исходящей документации. От его навязчивого контроля страдают не только коллеги, но и сотрудники других подразделений, в том числе и Вы (неправильно оформили приказ о ликвидации смежного подразделения).

ЕЛЕНА. 54 года. Бухгалтер. Профессионал высокого уровня, заслужила своей многолетней работой в организации (со дня основания) почёт и уважение. Является ориентиром для молодых работников и зачастую

выполняет функции наставника молодых специалистов.

ЭДУАРД. 23 года. Учётчик. Поступил на работу 2 месяца назад и пока не успел проявить себя на рабочем месте. Проходит испытательный срок и период адаптации. В конфликтах замечен не был. Иногда, правда, злоупотребляет прослушиванием музыки в рабочее время, от чего страдают окружающие.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за государственной итоговой аттестацией, проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков обучающегося.

Текущий контроль осуществляется на предэкзаменационной консультации в виде устного опроса студентов по типовым вопросам государственного экзамена, а также выполнение типовых практических заданий. Таким образом, имеется возможность выявить слабые стороны в усвоении учебного материала и акцентировать внимание студентов на подготовке конкретных тем, вопросов.

Для промежуточной аттестации (государственный экзамен) формируется перечень теоретических вопросов и практических заданий из разных учебных дисциплин, предусмотренных программой государственного экзамена. Вопросы и задания из перечня включены в экзаменационные билеты.

На государственном экзамене студент вытаскивает билет, письменно отвечает на вопросы и выполняет задания, а затем устно беседует с государственной экзаменационной комиссией. По результатам ответов студента на вопросы государственного экзамена и дополнительные вопросы государственная экзаменационная комиссия выставляет оценку.

Ответ студента на государственном экзамене оцениваются государственной экзаменационной комиссией по следующей шкале:

Оценка **«Отлично»** ставится, если студент глубоко и свободно владеет содержанием учебного материала и понятийным аппаратом; логично, четко и ясно излагает ответы на вопросы государственного экзамена; дает полные и верные ответы на дополнительные вопросы; демонстрирует понимание межпредметных связей; умеет теоретические аспекты демонстрировать на практических примерах; демонстрирует совершенное овладение сформированными навыками.

Оценка **«Хорошо»** ставится, если студент владеет содержанием учебного материала и понятийным аппаратом; ответы на вопросы государственного экзамена сопровождается практическими примерами, но при этом допускает неточности в изложении теоретического материала и выполнении практических заданий, ответах на дополнительные вопросы; частично демонстрирует понимание межпредметных связей; владение сформированными навыками. Допущенные незначительные ошибки исправляются самим студентом после дополнительных вопросов экзаменатора.

Оценка **«Удовлетворительно»** ставится, если студент в целом владеет теоретическим материалом, проявляет знание и понимание основных положений учебного материала, но в изложении ответов на вопросы государственного экзамена отсутствует логика, наблюдается непоследовательность, существенные неточности, ошибки в определении понятий, формулировке положений, отсутствуют практические примеры к излагаемым теоретическим вопросам, при ответе на дополнительные вопросы допущены неточности.

Оценка **«Неудовлетворительно»** ставится, если студент не владеет теоретическим материалом или демонстрирует разрозненные знания, неверно определяет основные понятия, не дает ответы на дополнительные вопросы, не соотносит теоретические положения с практикой, не демонстрирует овладением умениями и навыками.

После сдачи государственного экзамена студент готовится к защите выпускной квалификационной работы. Для защиты ВКР студент готовит выступление на 5–7 минут, компьютерную презентацию, отражающую основные результаты выпускной квалификационной работы.

Оценка ВКР складывается из оценки устного сообщения выпускника по теме ВКР, по результатам анализа текста ВКР, характеристики, представленной в отзыве научного руководителя.

Отзыв научного руководителя выпускной квалификационной работы включает информацию о работе студента в период подготовки ВКР, степень его самостоятельности в подборе литературы и разработке материалов ВКР, инициативность в работе. Научный руководитель дает оценку актуальности выбранной темы (насколько она созвучна с требованиями современности). Кратко описывается структура работы, что является предметом рассмотрения каждой части ВКР. Особое внимание научный руководитель должен уделить характеристике эмпирического раздела, где должно быть описано проведенное студентом исследование относительно изучаемой темы. Отдельным пунктом могут быть выделены сильные стороны ВКР студента, которые особенно хорошо ему удались, а также уделить внимание слабым сторонам работы, над которыми студент поработал недостаточно. Текст отзыва должен заканчиваться кратким и лаконичным выводом научного руководителя о проделанной студентом работе.

Таким образом, результаты защиты выпускной квалификационной работы оцениваются государственной экзаменационной комиссией по следующей шкале:

Оценка **«Отлично»** ставится, если обоснована актуальность темы ВКР, ее практическая значимость, определены объект, предмет, цель, задачи, методы исследования. Структура ВКР соответствует целям и задачам. Содержание соответствует названию параграфов, части работы соразмерны. Выводы логичны, обоснованы, соответствуют целям, задачам и методам работы.

Ссылки, графики, таблицы, заголовки, оглавление оформлены безупречно, работа вычитана. Студентом проявлена высокая степень самостоятельности в подборе литературы, анализе материала. Выступление выпускника в ходе защиты логично, последовательно, грамотно, репрезентативно, соблюдаются грамматические и синтаксические особенности научного стиля. Студент раскрыл сущность своей работы, точно ответил на вопросы. Студент продемонстрировал отличные знания по дисциплинам предметной подготовки, умение вести научную дискуссию, аргументировать свою позицию.

Оценка *«Хорошо»* ставится, если обоснована актуальность проблемы и темы ВКР, ее практическая значимость, определены объект, предмет, цель, задачи, методы исследования. Структура ВКР в основном соответствует целям и задачам. Содержание соответствует названию параграфов, наблюдается некоторая несоразмерность частей работы. Не все выводы логичны, обоснованы, соответствуют целям, задачам и методам работы. Имеются отдельные нарушения в оформлении ссылок, графиков. Таблицы, заголовки, оглавление оформлены в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ВКР. Работа вычитана. Студентом проявлена недостаточно высокая степень самостоятельности в подборе литературы, анализе материала. Выступление выпускника в ходе защиты в целом логично, последовательно, грамотно, репрезентативно, выдержано в научном стиле. Студент раскрыл сущность своей работы, ответил на вопросы, но допустил неточности. Студент в целом продемонстрировал умение вести научную дискуссию, аргументировать свою позицию.

Оценка *«Удовлетворительно»* ставится, если актуальность проблемы и темы ВКР обоснованы нечетко, ее практическая значимость определена частично. Сформулированы объект, предмет, цель, задачи, однако методы исследования не указаны. Структура ВКР в целом соответствует целям и задачам. Названия параграфов не всегда отражают содержание ВКР. Наблюдается некоторая несоразмерность частей работы. Не все выводы логичны, обоснованы, соответствуют целям, задачам и методам работ. Имеются нарушения в оформлении ссылок, графиков, таблиц, заголовков, оглавление оформлено не в соответствии с требованиями, содержит большое количество опечаток. Студентом проявлена невысокая степень самостоятельности в подборе литературы, анализе материала. Выступление выпускника в ходе защиты не всегда логично, последовательно, грамотно, репрезентативно, не всегда соблюдаются грамматические и синтаксические особенности научного стиля. Студент в целом раскрыл сущность своей работы. Студент испытывал затруднения в ответах на вопросы и ведении научной дискуссии, не всегда мог отстаивать свою позицию.

Оценка *«Неудовлетворительно»* ставится, если актуальность проблемы и темы ВКР не обоснованы, ее практическая значимость не определена. Не сформулированы или сформулированы неправильно объект, предмет, цель, задачи, методы исследования. Структура ВКР не соответствует целям и задачам

исследования. Имеется несоответствие в содержании и названии параграфов, наблюдается несоразмерность частей работы. Выводы отсутствуют. Имеются серьезные нарушения в оформлении ссылок, графиков, таблиц, заголовков. Работа содержит множество грамматических ошибок. Работа не вычитана. Оформление работы не соответствует требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам бакалавра. Студент не проявил самостоятельности в работе с научными источниками с практическим материалом. Выступление выпускника в ходе защиты свидетельствует о том, что выпускник не владеет научным стилем речи, не ориентируется в содержании ВКР. Ответы студента на вопросы являются неубедительными. Студент испытывал значительные затруднения в ведении научной дискуссии, не может обосновать свою позицию.