

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Рабочая программа дисциплины (модуля)

# **ПОДГОТОВКА К СДАЧЕ И СДАЧА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА**

Направление и профиль подготовки:  
38.03.03 Управление персоналом  
Управление персоналом

Форма обучения  
очная

Год набора на ОПОП  
2018

Находка 2020

Рабочая программа дисциплины Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):

*Царева Н.А., кандидат политических наук, доцент, Кафедра экономики и управления,*  
[Natalya.TSareva1@vvsu.ru](mailto:Natalya.TSareva1@vvsu.ru)

*Шумик Е.Г., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления,*  
[Ekaterina.Shumik1@vvsu.ru](mailto:Ekaterina.Shumik1@vvsu.ru)


*Куликова В.В., кандидат географических наук, доцент, Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин,*  
[Viktoria.Kulikova@vvsu.ru](mailto:Viktoria.Kulikova@vvsu.ru)

Утверждена на заседании кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Редакция Утверждена на заседании кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин  
протокол №

Заведующий кафедрой (разработчика)


  
подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

  
подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

## 1 Общие положения

**1.1** Государственная итоговая аттестация (далее - ГИА) проводится в целях установления соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы (далее - ОПОП) высшего образования 38.03.03 Управление персоналом соответствующим требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее - ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Минобрнауки России от 1461 № 14.12.2015г., и оценки уровня подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

**1.2** Государственная итоговая аттестация является составной частью образовательной программы высшего образования.

**1.3** Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями. Состав государственной экзаменационной комиссии утверждается приказом ректора не позднее, чем за месяц до даты начала государственной итоговой аттестации.

**1.4** Программа государственной итоговой аттестации, включающая в себя программу государственного экзамена и требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения, критерии оценки результатов сдачи государственного экзамена и защиты выпускных квалификационных работ, разработана для проведения ГИА.

**1.5** Программа ГИА вместе с порядком подачи и рассмотрения апелляций доводится до сведения обучающихся не позднее, чем за шесть месяцев до начала государственной итоговой аттестации.

**1.6** К ГИА допускается студент, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по соответствующей образовательной программе высшего образования, имеющей государственную аккредитацию.

**1.7** Государственная итоговая аттестация проводится на выпускном курсе после завершения студентом теоретического обучения и прохождения практик.

## 2 Результаты освоения ОПОП ВО

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования 38.03.03 Управление персоналом по видам профессиональной деятельности - организационноуправленческая и экономическая (основной вид); проектная - выпускник должен обладать следующими общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями, уровень которых выявляется при проведении государственной итоговой аттестации. Перечень формируемых компетенций приведен в таблице 1.

Таблица 1 - Компетенции, формируемые в ходе освоения ОПОП ВО

Код компетенции	Содержание компетенции
<b>Общекультурные компетенции</b>	
ОК-1	Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК-2	Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-8	Способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
ОК-9	Способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>	
ОПК-8	Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты
<b>Профессиональные компетенции</b>	
ПК-3	Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-5	Знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

ПК-34	Знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функциональностоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования
ПК-38	Владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом

### 3 Формы государственных аттестационных испытаний, выносимых на ГИА, и сроки их проведения

**3.1** Государственная итоговая аттестация по основной профессиональной образовательной программе высшего образования 38.03.03 Управление персоналом проводится в форме:

- государственный экзамен,
- защиты выпускной квалификационной работы (далее - ВКР).

Государственный экзамен проводится по одной или нескольким дисциплинам и (или) модулям образовательной программы, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников.

**3.2** Продолжительность и трудоемкость государственной итоговой аттестации определяется для каждой из форм обучения.

**3.3** Государственная итоговая аттестация проводится в сроки, определенные календарным графиком учебного процесса.

### 4 Государственный экзамен

Цель государственного экзамена - проверка уровня теоретической подготовки студента, определение уровня сформированности компетенций, необходимых для самостоятельной профессиональной деятельности, его способности к самостоятельному профессиональному мышлению, умения творчески и правильно подходить к задачам профессиональной деятельности

На сдачу государственного экзамена отводится:

- очная форма обучения: 2 нед. на 4 курсе, трудоемкость 3 з.е.

#### 4.1 Результаты освоения ОПОП ВО, проверяемые на государственном экзамене

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы выпускник должен обладать следующими общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями, уровень сформированности которых проверяется на государственном экзамене:

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы выпускник должен обладать следующими общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями, уровень сформированности которых проверяется на государственном экзамене:

Таблица 2 -	Компетенции,	проверяемые на государственном экзамене
Название ОПОП ВО (сокращенное название)	Компетенции	Название компетенции
	ОК-1	Способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
	ОК-2	Способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
	ОК-6	Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	ОК-8	Способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
	ОК-9	Способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
	ПК-3	Знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

38.03.03 «Управление персоналом» (Б-УП)	ПК-5	Знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
	ПК-34	Знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования
	ПК-38	Владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом
	ОПК-8	Способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

#### 4.2 Структура и содержание государственного экзамена

Государственный экзамен проводится на выпускном курсе после завершения студентами теоретического обучения и прохождения практик. Государственный экзамен включает ключевые и практически значимые вопросы по целому ряду дисциплин (модулям) образовательной программы, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников по видам профессиональной деятельности, предусмотренных программой бакалавриата, и обеспечивают формирование соответствующих компетенций, проверяемых в процессе государственного экзамена.

В перечень учебных дисциплин (модулей), обеспечивающих формирование компетенций, проверяемых в процессе государственного экзамена, входят следующие:

- Философия;
- История;
- Межкультурная коммуникация;
- Физическая культура и спорт;
- Безопасность жизнедеятельности;
- Управленческие решения;
- Теория организации;
- Основы менеджмента;
- Основы управления персоналом модуль 2
- Деловая оценка персонала
- Регламентация и нормирование труда
- Профессиональный практикум.

Государственный экзамен носит междисциплинарный характер. Комплект материалов для оценки уровня сформированности компетенций представлен в виде экзаменационных билетов.

Экзаменационный билет включает в себя 3 части:

- 1) Тест: включает в себя проблемные тестовые задания, моделирующие типичные профессиональные задачи. Участник тестирования должен отыскивать оптимальное решение из набора правильных и ошибочных вариантов.
- 2) Задача: включает реальные производственные ситуации, требующие количественного обоснования.
- 3) Кейс-интервью: моделирует рабочую ситуацию и предлагает экзаменуемому решить проблемы, которые в ней описаны.

##### 4.2.1 Перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен

1. Философия и ее роль в жизни и обществе. Зарождение философской мысли (древнеиндийская и древнекитайская философия)
2. Основные этапы и направления развития философии
3. Основы философского понимания мира
4. Философия и методология науки
5. Философская антропология
6. Учение об обществе. Общество как система. Культура и цивилизация. Философия глобальных проблем.
7. Характерные черты эпохи Просвещения. Влияние идей Просвещения на мировое развитие.
8. Промышленный переворот и его политические, экономические, социальные и культурные последствия.
9. Становление индустриального общества в Европе и в России.
10. Россия на стадии монополистического капитализма.
11. Новая экономическая политика: теория, практика, результаты.
12. Осуществление индустриализации, коллективизации и культурной революции в СССР в 20-30-е годы XX века.
13. Научно-техническая революция в жизни мирового сообщества. Перерастание индустриальной цивилизации в

постиндустриальную.

14. Глобализация мирового экономического, политического и культурного пространства.
15. Основные понятия межкультурной коммуникации.
16. Коммуникативные неудачи и их причины.
17. Толерантность, интолерантность.
18. Культура и поведение. Этноцентризм.
19. Культурный шок. Этапы развития культурного шока. Факторы, влияющие на развитие культурного шока.
20. Стратегии аккультурации: ассимиляция, маргинализация, сепарация, интеграция. Результаты аккультурации.
21. Особенности национального общения.
22. Национальный характер.
23. Источники стереотипных представлений. Вред и польза национальных стереотипов.
24. Понятие корпоративной культуры.
25. Формы культурного взаимодействия в многонациональных корпорациях.
26. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура
27. Национальный вопрос в России и в мире
28. Общие вопросы безопасности жизнедеятельности
29. Трудовая деятельность человека
30. Система управления охраной труда
31. Вентиляция производственных помещений
  
32. Освещение производственных помещений
33. Шумы и вибрация
34. Пожарная безопасность
35. Электробезопасность
36. Экологическая безопасность
37. Российская система предупреждений и действий в чрезвычайных ситуациях
38. Терроризм
39. Гражданская оборона
40. Производственная физическая культура. Производственная гимнастика.
41. Профилактика профессиональных заболеваний и травматизма средствами физической культуры.
42. Дополнительные средства повышения общей и профессиональной работоспособности.
43. Влияние индивидуальных особенностей, географо-климатических условий и других факторов на содержание физической культуры специалистов, работающих на производстве.
44. Внешняя и внутренняя среды организации
45. Планирование как функция управления
46. Организация как функция управления
47. Мотивация как функция управления
48. Контроль как функция управления
49. Коммуникации в системе управления фирмой
50. Принятие управленческих решений
51. Человеческий фактор при принятии управленческих решений
52. Процесс принятия и реализации управленческих решений
53. Среда принятия управленческих решений
54. Оформление управленческих решений и контроль за их выполнением
55. Сущность и виды ответственности руководителя при принятии управленческих решений. Качество управленческих решений
56. Эффективность управленческих решений
57. Кадровая стратегия и кадровая политика организации
58. Мотивация и стимулирование персонала
59. Организационная культура как мотивирующая среда
60. Управление поведением индивидов в организации
61. Управление конфликтами и стрессами в организации
62. Управление организационными изменениями
63. Поиск, подбор, отбор персонала.
64. Найм персонала. Оформление трудовых взаимоотношений.
65. Адаптация персонала. Испытательный срок.
66. Деловая оценка персонала.
67. Обучение персонала.
68. Аттестация персонала.
69. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
70. Формирование кадрового резерва организации.
71. Управление деловой карьерой персонала.
72. Высвобождение персонала
73. Оценка социальной и экономической эффективности мероприятий по оптимизации кадровых процессов.
74. Сущность регламентации труда .

75. Регламентация труда работников как один из эффективных элементов организационно- экономического механизма управления.
76. Классификация регламентов по элементам системы управления организацией .
77. Регламенты. Взаимосвязь этапов организационного проектирования процесса регламентации труда управленческого персонала.
78. Сущность нормирования труда. Классификация норм и нормативов
79. Классификация затрат рабочего времени .
80. Классификация Положений/ Стандартов.
81. Методы исследования затрат рабочего времени .
82. Система нормирования труда как составная часть системы управления трудом .
83. Деятельность профессиональных объединений: роль, специфика
84. Возможности профессионального развития.

#### 4.2.2 Примеры практических заданий, выносимых на государственный экзамен

Примеры тестовых вопросов.

- 1) Чтобы поддерживать работоспособность на высоком уровне в течение длительного времени, рекомендуются
  - а) высокоинтенсивная физическая нагрузка
  - б) упражнения малой интенсивности
  - в) упражнения средней интенсивности
  - г) упражнения, выполняемые в течение большого периода времени
2. Способность к продолжительной работе без снижения ее эффективности или способность противостоять утомлению называется
  - а) функциональной устойчивостью
  - б) биохимической экономизацией
  - в) тренированностью
  - г) выносливостью
3. При несчастном случае работодатель обязан немедленно:
  - а) сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку какой она была на момент происшествия
  - б) обеспечить своевременное расследование несчастного случая и его учет
  - в) организовать первую помощь пострадавшему
  - г) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации
4. При ликвидации чрезвычайных ситуаций на первом этапе решаются задачи
  - а) по восстановлению жилья (или возведению временных жилых построек)
  - б) по непосредственному выполнению АСДНР
  - в) по экстренной защите персонала объектов и населения, предотвращению развития или уменьшению воздействия поражающих факторов источников аварий (катастроф)
  - г) по обеспечению жизнедеятельности населения в районах, пострадавших в результате аварии (катастрофы), и по восстановлению функционирования объекта
5. Для получения статуса Сертифицированного специалиста Вам необходимо обратиться в
  - 1) Национальный союз «Управление персоналом»
  - 2) ВВК - Национальный союз кадровиков
  - 3) Российская ассоциация специалистов по персоналу
6. Для получения статуса Сертифицированного специалиста Вам необходимо осуществить последовательно следующие шаги:
  - 1) выбрать уровень необходимого вам Сертификата
  - 2) заполнить заявку и регистрационную форму, предоставив необходимые документы
  - 3) сдать экзамен в региональном сертификационном центре в виде теста
  7. Осуществление взаимодействия компани по кадровым вопросам с некоммерческими организациями возможны по следующим направлениям
    - 1) согласование Профессиональных стандартов
    - 2) проведение профессиональной сертификации
    - 3) осуществление профессионального обучения
    - 4) формирование профессионального сообщества

Рекомендации по решению тестов.

Тестовая часть предусматривает вопросы / задания, на которые студент должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это и следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно. Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

**Задача.** Оцените при помощи метода сравнений эффективность работ персонала, за два года. Рассчитайте недостающие показатели, проследите динамику изменений. Сделайте выводы. Таблица - Анализ основных

**технико-экономических показателей компании**

Показатель	Базовый период	Отчетный период
Выручка от реализации услуг, тыс. руб.	4900	8179
Себестоимость реализации услуг, тыс. руб.	4429	7410
Прибыль от продаж, тыс. руб.		
Численность работников, чел.	4	7
Затраты на оплату труда, тыс. руб.	1680	3360
Уровень оплаты труда 1 работника, тыс. руб.		
Доля выручки на 1 работника, тыс. руб.		
Прибыль на одного работника		

**Рекомендации по решению.**

Для успешного выполнения задания, требуется знать метод и методические приемы анализа и диагностики состояния трудовых ресурсов; уметь проводить анализ труда и эффективности его использования на предприятии.

Таблицу следует дополнить двумя колонками, в которых представляется динамика изменений показателей (абсолютные изменения и темпы роста).

Затем рассчитать недостающие аналитические показатели.

Завершающим шагом в решении задачи, является написание вывода по результатам расчетов. В выводе отражается взаимосвязь и взаимозависимость показателей, отражающих использование трудовых ресурсов на предприятии.

Таким образом, помимо выполнения непосредственно экономических расчетов студент должен уметь сделать общие аналитические выводы по рассмотренной ситуации, сформулировать и предложить направления для принятия управленческих решений.

**Пример решения.**

**Таблица - Анализ основных использования трудовых ресурсов компании**

Показатель	Формула расчета	Базовый период	Отчетный период	Абсолютное отклонение.	Темп роста, %
Выручка от реализации услуг, тыс. руб.	Данные бухгалтерской (финансовой) отчетности	4900	8179	3279	166,9
Себестоимость реализации услуг, тыс. руб.	Данные бухгалтерской (финансовой) отчетности	4429	7410	2981	167,3
Прибыль от продаж, тыс. руб.	Выручка-себестоимость	471	769	298	163,3
Численность работников, чел.	Данные отдела кадров	4	7	3	175,0
Затраты на оплату труда, тыс. руб.	Данные бухгалтерского учета, данные отдела кадров	1680	3360	1680	200,0
Уровень оплаты труда 1 работника, тыс. руб.	Затраты на оплату труда / численность	420	480	60	114,3
Доля выручки на 1 работника, тыс. руб.	Выручка / численность	1225	1168	-57	95,3
Прибыль на одного работника	Прибыль от продаж / численность работников * 100	117,75	192,25	74,5	163-

Анализ основных показателей использования трудовых ресурсов показал:

По итогам отчетного периода выручка от реализации услуг составила 8179 тыс. руб., что выше уровня базового периода на 3279 тыс. руб. или на 66,9%. Увеличение выручки от реализации от уровня базового периода обусловлено в основном увеличением числа клиентов.

Себестоимость услуг в отчетном периоде составила 7410 тыс. руб., что выше уровня базового периода на 2981 тыс. руб. или на 67,3%.

Основными факторами увеличения себестоимости от уровня базового периода являются: рост затрат на выплату комиссионных и вознаграждения; рост затрат на оплату труда вследствие принятия новых работников; а также рост цен на товары и услуг, приобретаемые для обеспечения хозяйственной деятельности.

В отчетном периоде численность персонала составила 7 человек, увеличение численности составило 3 человека или 75% от базового периода. Рост численности обусловлено проведенной работой по наращиванию клиентской базы, что потребовало увеличение численности персонала для работы с клиентами.

Затраты на оплату труда в отчетном периоде составили 3360 тыс. руб., что выше уровня базового периода на 1680 тыс. руб. или в 2 раза. Рост затрат обусловлен ростом численности персонала, повышением уровня оплаты труда.

Уровень оплаты труда 1 работника в отчетном периоде составил 480 тыс. руб., что выше уровня базового периода на 60 тыс. руб. или 14,3%. Размер среднемесячной заработной платы работника в отчетном периоде составил 40 тыс. руб.

При этом отмечен рост уровня оплаты труда (+14,3%) при снижении доли выручки (-4,7%), что в целом свидетельствует о снижении эффективности труда, что свидетельствует о том, что необходимый компании эффект масштаба деятельности не был достигнут

Опережающий рост прибыли позволил повысить прибыльность персонала на 63%

Исходя из вышеизложенного, можно рекомендовать компании проводить дальнейшую работу по повышению по разработке новых услуг и продуктов и их продвижение на рынке для целей повышения загрузки персонала и повышению их отдачи.



### Методические указания по решению кейса.

Общая схема работы с кейсом на этапе анализа может быть представлена следующим образом:

- в первую очередь следует выявить ключевые проблемы кейса и понять, какие именно из представленных данных важны для решения;
- войти в ситуационный контекст кейса, определить, кто его главные действующие лица, отобрать информацию необходимую для анализа, понять, какие трудности могут возникнуть при решении задачи.

Максимальная польза из работы над кейсами будет извлечена в том случае, если при предварительном знакомстве с ними будут придерживаться систематического подхода к их анализу, основные шаги которого представлены ниже.

1. Прочтите кейс, чтобы составить о нем общее представление. Вспомните теоретические концепции и подходы, которые Вам предстоит использовать при анализе кейса.
2. Внимательно прочтите вопросы к кейсу и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что Вас просят сделать.
3. Вновь прочтите текст кейса, внимательно фиксируя все факторы или проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам.

#### Пример кейса

Торговая сеть «Реми» существует с 2008 года. За время своего существования сеть магазинов заняла устойчивое положение на рынке Дальнего Востока. Магазины сети открылись почти во всех крупных городах Приморского края: Владивосток, Уссурийск, Находка, Спасск-Дальний, Партизанск, Большой Камень, Лесозаводск, а также в поселке Врангель.

В 2020 году планируется открытие нового магазина в Арсеньеве. Менеджеры в течение двух месяцев занимались поиском и отбором подходящих сотрудников, проводя собеседования, изучая документы. К тому моменту, когда почти все сотрудники были найдены, руководство решило перенести дату открытия на несколько месяцев, так как до конца не успели оборудовать магазин. Многие сотрудники были раздосадованы этим известием, потому что не могли находиться без работы столько времени и решили искать другое место.

#### Вопросы:

1. Предложите организационную структуру нового магазина в Арсеньеве. ПК-34
2. Разработайте алгоритм реализации организационно-управленческого решения данной проблемы. ОПК-8
3. Как должен проходить подбор персонала в новый филиал? ПК-3

#### Рекомендации по формированию ответа

1. Обосновывается достаточность выбора: линейной организационной структуры. Дается заключение по предложенному варианту организационной структуры.
2. В первую очередь необходимо рассчитать экономическую целесообразность организационно-управленческого решения.

Достаточно составить приблизительную смету на закрытие одной вакансии: расходы на ее анонсирование, стоимость и время телефонных переговоров с потенциальными кандидатами, временные затраты специалистов по персоналу на проведение собеседований, либо гонорар рекрутингового агентства.

Далее проводим оценку всех набранных кандидатов на соответствие требованиям и важностью позиции. Даем краткую оценку по каждой квалификационной группе.

Следующий этап - ранжируем кандидатов по группам в соответствии с разработанными критериями.

Разрабатываем для каждой группы решение по удержанию в зависимости от ценности кандидатов. Используя различные инструменты удержания.

Описываем различные стратегии при работе с мотивацией ожидания.

Оформляем аргументированные выводы.

3. Определяем компетентностный профиль для продавцов-консультантов и кассиров. Определяем важность критериев для данных должностей - ранжируем.

Разрабатываем стратегию работы с каждой категорией работников.

### 4.2.3 Порядок проведения государственного экзамена

Процедура проведения экзамене приведена в Приложении Б стандарта ВГУЭС СК-СТО-ПО-04-1.112- 2020 Порядок организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры)»).

### 4.3 Методические рекомендации студенту по подготовке к государственному экзамену

Государственный экзамен проводится в срок, установленный календарным графиком учебного процесса. Государственный экзамен проводится в установленное расписанием время ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом. Перед государственным экзаменом в соответствии с расписанием проводится предэкзаменационная консультация по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

Государственный экзамен по ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом проводится в письменной форме. Длительность экзамена составляет 3 академических часа. На экзамене разрешено пользоваться материалами справочного и нормативно-правового характера: Трудовым кодексом РФ (без комментариев), Налоговым кодексом чч. 1, 2 (без комментариев). Также разрешено использовать электронновычислительную технику: калькуляторы.

Использовать мобильные телефоны не допускается.

Государственный экзамен проводится по экзаменационным билетам, каждый из которых включает в себя 3 вопроса: тестовые задания и две кейс-задачи. Студент в период подготовки к экзамену должен:

- ознакомиться с программой государственного экзамена;
- изучить требования к результатам освоения образовательной программы;
- ознакомиться с показателями и критериями оценивания уровня сформированности компетенций на экзамене;
- ознакомиться с порядком проведения государственного экзамена.

Процедура проведения экзамене приведена в Приложении Б стандарта ВГУЭС СК-СТО-ПО-04- 1.1122017 «Порядок организации и проведения ГИА по образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, магистратуры)»).

#### **4.4 Показатели, критерии и шкала оценивания уровня сформированности компетенций выпускника на государственном экзамене**

Показателями уровня сформированности компетенций являются результаты освоения ОПОП ВО проверяемые на государственном экзамене, в результате которого обучающийся получает оценку в четырехбалльной шкале («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Показатели и критерии оценки представлены в ФОС

#### **4.5 Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену**

##### **Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

Доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, а также к основной и дополнительной литературе в ЭБС осуществляется с компьютеров, подключенных к Электронной библиотеке ВГУЭС:

1. Консультант Плюс: полнотекстовая справочно-информационная система нормативно-правовых документов - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Электронно-библиотечная система издательства (образовательная платформа) «Юрайт» - Режим доступа: <https://urait.ru>
3. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - <https://www.elibrary.ru>
5. Электронная библиотека Издательского дома Гребеникова «GrebennikOn» - <https://grebennikon.ru>

##### **. Перечень информационных технологий**

1. Электронные учебники
2. Технологии мультимедиа.
3. Технологии Интернет (электронная почта, электронные библиотечные системы, электронные базы данных).

**Программное обеспечение:** Microsoft Windows 7 Professional Russian (Academic Open license №47882164, бессрочная), Microsoft Office 2007 RUS (лицензия №44216302, бессрочная), Winrar (электронная лицензия №RUK-web-1355405, бессрочная), Adobe Google Chrome (свободное); Adobe Acrobat Reader (свободное), справочно-правовая система КонсультантПлюс (договор №2020-A0130 от 01.02.2020, срок действия до 31.12.2020)

Программное обеспечение для лиц с ограниченными возможностями

1. Экранная лупа в операционных системах линейки MS Windows
2. Экранный диктор в операционных системах линейки MS Windows

##### **Перечень ресурсов информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. «Власть». Общественно-политический журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/vlast>
2. Государственно-частное партнерство в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.economy.gov.ru/material/departments/d18/gosudarstvenno\\_chastnoe\\_partnerstvo/](https://www.economy.gov.ru/material/departments/d18/gosudarstvenno_chastnoe_partnerstvo/)
3. Журнал «Вопросы государственного и муниципального управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vgmu.hse.ru/archive.html>
4. Журнал «Государственная служба» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mgs.migsu.ru/content/archive>
5. Журнал «Государство и право» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.igpran.ru/journal/index.php>
6. Комитет ГД по федеративному устройству и вопросам местного самоуправления Государственной Думы Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gosduma.net/structure/committees/1760703/>
7. Фонд развития местного самоуправления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fondmsu.ru>

##### **Апелляция**

Выпускник имеет право подать апелляцию о несогласии с результатом государственного аттестационного испытания. Порядок подачи и рассмотрения апелляций приведен в разделе 8 стандарта ВГУЭС СК-СТО-ПО-04-1.112-2020 Порядок организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры)»).

5 Материально-техническое обеспечение государственного экзамена и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по государственному экзамену (при необходимости)

Приложение 1  
к рабочей программе дисциплины  
«Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Фонд оценочных средств  
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена  
Направление и направленность (профиль)  
38.03.03 Управление персоналом

Форма обучения  
очная

Находка 2020

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

разработан в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом

и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):

*Царева Н.А., кандидат политических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, [Natalya.TSareva1@vvsu.ru](mailto:Natalya.TSareva1@vvsu.ru)*

*Шумик Е.Г., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, [Ekaterina.Shumik1@vvsu.ru](mailto:Ekaterina.Shumik1@vvsu.ru)*

*Куликова В.В., кандидат географических наук, доцент, Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин, [Viktoria.Kulikova@vvsu.ru](mailto:Viktoria.Kulikova@vvsu.ru)*

Утвержден на заседании кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин  
18.03.2020 протокол № 7

Заведующий кафедрой (разработчика)

подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Распределение видов аттестационных испытаний государственной итоговой аттестации представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Структура государственной итоговой аттестации по составу аттестационных испытаний

Элемент ГИА	Содержание контролируемых результатов освоения ОПОП		Элемент ГИА
<b>Государственный экзамен</b>			
<b>Тест по проверке сформированности ОК</b>	Философия; - История; - Межкультурная коммуникация; - Физическая культура и спорт; - Безопасность жизнедеятельности;	<i>Общекультурные компетенции: ОК1, ОК2, ОК6, ОК-8</i>	Бланковое тестирование
<b>Вопросы и практические задания государственного экзамена</b>	- Управленческие решения; - Теория организации; - Основы менеджмента; - Основы управления персоналом модуль 2 - Деловая оценка персонала - Регламентация и нормирование труда - Профессиональный практикум.	Общепрофессиональные: ОПК8 Профессиональные: ПК3, ПК5	Решение задач, решение кейса
<b>Подготовка и защита выпускной квалификационной работы</b>			
<b>Выпускная квалификационная работа</b>	Общепрофессиональные ОПК-8- Профессиональные ПК-3, ПК-5		Выполнение и подготовка к защите ВКР
<b>Защита ВКР</b>	Общекультурные компетенции: ОК-2, ОК-6 Общепрофессиональные ОПК-8 Профессиональные ПК-34, ПК-38		Доклад и ответы на вопросы членов ГЭК

## 2 Описание критериев оценки и перечень оценочных средств для проведения государственного экзамена

Таблица 2 – Описание критериев оценки с указанием оценочных средств

Код контролируемой компетенции	Формулировка критерия оценки сформированности компетенции (планируемый результат)	Степень сформированности компетенции			Наименование оценочного средства	Представление в ФОС
		Базовый уровень	Пороговый уровень	Не достигает порогового уровня		
ОК-1	Знает основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Корректно и в полном объеме отвечает на тестовые вопросы, направленные на оценку основ философских знаний	Допускает одну ошибку при ответе на тестовые вопросы, направленные на оценку основ философских знаний	Не отвечает правильно на тестовые вопросы, направленные на оценку основ философских знаний	<i>Тест</i>	Задание 1 вопросы 1, 2
ОК-2	Анализирует основные этапы и закономерности исторического развития общества.	Корректно и в полном объеме отвечает на тестовые вопросы, направленные на оценку знаний о закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Допускает одну ошибку при ответе на тестовые вопросы, направленные на оценку знаний о закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Не отвечает правильно на тестовые вопросы, направленных на оценку знаний о закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Тест	Задание 1 вопросы 3, 4
ОК-6	Идентифицирует социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Корректно и в полном объеме отвечает на тестовые вопросы, оценивающие знания выпускника о толерантности, этнических, конфессиональных и культурных различиях	Допускает одну ошибку при ответе на тестовые вопросы, оценивающие знания выпускника о толерантности, этнических, конфессиональных и культурных различиях	Не отвечает правильно на тестовые вопросы, оценивающие знания выпускника о толерантности, этнических, конфессиональных и культурных различиях	Тест	Задание 1 вопросы 5, 6
ОК-8	Знает методы и средства физической культуры необходимые для обеспечения полно-	Корректно и в полном объеме отвечает на тестовые вопросы,	Допускает одну ошибку при ответе на тестовые вопросы,	Не отвечает правильно на тестовые вопросы, направ-	Тест	Задание 1 вопросы 7, 8

	ценной социальной и профессиональной деятельности	направленные на оценку основ философских знаний	направленные на оценку основ философских знаний	ленные на оценку основ философских знаний		
ОК-9	Знает приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	Корректно и в полном объеме отвечает на тестовые вопросы, направленные на оценку основ философских знаний	Допускает одну ошибку при ответе на тестовые вопросы, направленные на оценку основ философских знаний	Не отвечает правильно на тестовые вопросы, направленные на оценку основ философских знаний	Тест	Задание 1 вопросы 9, 10
ОПК-8	Основываясь на результатах анализа социально-экономических проблем и процессов в организации, находит организационно-управленческие и/или экономические решения	Предложено обоснованное организационно-управленческое и/или экономическое решение представленной проблемы, разработан алгоритм его реализации.	Не обосновано предложенное организационно-управленческое и/или экономическое решение представленной проблемы, отсутствует алгоритм его реализации.	Предложенное организационно-управленческое и/или экономическое решение не позволяет достигнуть цели в рамках исследуемой проблемы, не разработан алгоритм его реализации.	Вопросы к кейсовому заданию	Кейс, вопрос 2
ПК-3	Владеет методами деловой оценки персонала при различных кадровых процессах т (в соответствии с проблематикой и спецификой процесса)	Предложен обоснованный метод деловой оценки персонала в рамках представленной проблемы	Предложен метод деловой оценки персонала в рамках представленной проблемы	Метод деловой оценки персонала не использован	Вопросы к кейсовому заданию	Кейс, вопрос 3
ПК-5	Решает задачи направленные на оценку нормирования труда. Решает задачи по анализу работ и/или анализа рабочих мест и делает корректные выводы по оптимизации норм обслуживания и численности персонала.	Не допускает ошибок в задачах, направленных на оценку нормирования труда Правильно решает задачи по анализу работ и/или анализа рабочих мест и делает корректные выводы по оптимизации норм обслуживания и численности персонала.	Допускает расчетные ошибки в задачах, направленных на оценку нормирования труда. Использует корректные методы при решении задач по анализу работ и/или анализа рабочих мест и делает общие, без доказательных выводов по оптимизации норм	Использует не правильные методы при решении задачи, направленных на оценку нормирования труда. Либо задача не решена Использует не правильные методы при решении задач по анализу работ	Расчётные задачи	Задание 2 Задача

			обслуживания и численности персонала, но допускает незначительные ошибки	и/или анализа рабочих мест и делает общие, без доказательных выводов по оптимизации норм обслуживания и численности персонала, но допускает незначительные ошибки. Либо задача не решена		
ПК-34	Определяет функциональную и организационную структуру управления организацией, понимает как осуществляется распределение функций и полномочия.	Определена функциональная и организационная структура управления организацией и ее персоналом. Распределены функции, полномочия.	Определена функциональная и организационная структура управления организацией и ее персоналом. Допущены ошибки при распределении функций, полномочий.	Еще не определена функциональная и организационная структура управления организацией и ее персоналом.	Вопросы к кейсовому заданию	Кейс, вопрос 1
ПК-38	Понимает основные аспекты взаимодействия организации с профессиональными объединениями	Корректно и в полном объеме отвечает на тестовые вопросы, оценивающие понимание выпускника основных аспектов взаимодействий с профессиональными объединениями	Допускает одну ошибку при ответе на тестовые вопросы, оценивающие понимание выпускника основных аспектов взаимодействий с профессиональными объединениями	Не отвечает правильно на тестовые вопросы, оценивающие понимание выпускника основных аспектов взаимодействий с профессиональными объединениями	Тест	Задание 4, тест



### 3 Описание процедуры оценивания (государственный экзамен)

Экзаменационный билет включает 4 задания: тестовые вопросы, расчетная задача, кейс. При этом, вес каждого задания распределен следующим образом (таблица 3):

Таблица 3 – Распределение баллов по заданиям экзаменационного билета

Задание экзаменационного билета	Степень сформированности компетенции, балл			Итого
	Базовый уровень	Пороговый уровень	Не достигает порогового уровня	
Бланковый тест	24	2-3	0-12	24
Тест (ОК-1)	4	2-3	0-2	
Тест (ОК -2)...	4	2-3	0-2	
Тест (ОК-6)	4	2-3	0-2	
Тест (ОК-8)	4	2-3	0-2	
Тест (ОК-9)	4	2-3	0-2	
Тест (ПК-38)	4	2-3	0-2	
Расчетная задача 1:	13-15	10-12	0-9	15
- расчетная часть	8-10	7-9	0-7	-
- выводы	4-5	3	0-2	-
Расчетная задача 2:	12-15	10-12	0-9	15
- расчетная часть	8-10	7-9	0-7	
- выводы	4-5	3	0-2	
Кейс-интервью	40-46	31-39	0-30	46
- задание 1	15-16	11-14	0-10	
- задание 2	13-15	10-12	0-10	
- задание 3	14-15	10-13	0-10	

Сумма баллов, набранных студентом по всем заданиям, переводится в оценку в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4 - Перевод полученных баллов в оценку

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по государственному экзамену	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«отлично»	Студент демонстрирует полную сформированность компетенций, заявленных в ОПОП, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями.
от 76 до 90	«хорошо»	Студент демонстрирует сформированность большинства (более 50%) компетенций, заявленных в ОПОП: показывает систематическое и глубокое знание программного материала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе результатов обучения на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность компетенций, заявленных в ОПОП: допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 0 до 60	«неудовлетворительно»	У студента не сформированы компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.

Ф.И.О \_\_\_\_\_

**Задание 1**

**Задания по дисциплинам, формирующим общекультурные компетенции**

**1. Понятие «Физическая культура» – это:**

- 1) отдельные стороны двигательных способностей человека;
- 2) часть общечеловеческой культуры, направленная на социальное преобразование тела человека, его физическое состояние и совершенствование организма, и улучшение его жизнедеятельности посредством применения широкого круга средств;
- 3) восстановление здоровья средствами физической реабилитации;
- 4) педагогический процесс, направленный на обучение двигательным действиям и воспитание физических качеств.

**2. Какую форму самостоятельных занятий физическими упражнениями следует выбирать для развития физических способностей?**

- 1) физкультурную паузу;
- 2) утреннюю гигиеническую гимнастику;
- 3) микропаузу активного отдыха.
- 4) тренировочные занятия в свободное время;

**3. Идеологией модернизации в странах Европы в XVIII в. были**

- 1) мистицизм и идеология Просвещения
- 2) идеология Просвещения и рационализм
- 3) рационализм и идеология Ренессанса
- 4) идеология Ренессанса и мистицизм

**4. Родиной промышленного переворота принято считать**

- 1) Италию
- 2) Англию
- 3) Францию
- 4) Германию

**5. Особая форма коммуникации представителей разных культур, направленная на достижение взаимопонимания – это**

- 1) межкультурная коммуникация
- 2) международная коммуникация
- 3) межкультурная компетентность
- 4) аккультурация

**6. Коммуникативная неудача - это ...**

- 1) недостижение инициатором общения цели
- 2) разочарование в процессе общения
- 3) использование партнерами по коммуникации запрещенных приемов
- 4) языковой барьер

## Задание 1

### Задания по дисциплинам, формирующим общекультурные компетенции

#### 7. Безопасность жизнедеятельности - это ...

- 1) система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности
- 2) система мер, направленных на обеспечение благоприятных и безопасных условий среды обитания и жизнедеятельности человека
- 3) область научных знаний, изучающая опасности и способы защиты от них человека в любых условиях его обитания.
- 4) система мероприятий по подготовке к защите и по защите населения, материальных и культурных ценностей на территории Российской Федерации от опасностей, возникающих при ведении военных действий или вследствие них.

#### 8. Оптимальные (комфортные) условия труда обеспечивают

- 1) минимальную производительность труда и нормальную напряженность организма человека
- 2) нормальную производительность труда и максимальную напряженность организма человека
- 3) максимальную производительность труда и минимальную напряженность организма человека
- 4) минимальную производительность труда и максимальную напряженность организма человека

#### 9. Термин «философия» означает:

- 1) рассуждение;
- 2) компетентное мнение;
- 3) профессиональную деятельность;
- 4) любовь к мудрости.

#### 10. Устойчивая система взглядов на мир, убеждений, представлений, верований человека, определяющих выбор жизненной позиции, отношение к миру и другим людям, — это

- 1) мировосприятие
- 2) мирочувствование
- 3) мировоззрение
- 4) мироощущение
- 5) мировидение

Ф.И.О \_\_\_\_\_

## Задание 2

### Задания по дисциплинам, формирующим общепрофессиональные и профессиональные компетенции

Торговая сеть «Реми» существует с 2008 года. За время своего существования сеть магазинов заняла устойчивое положение на рынке Дальнего Востока. Магазины сети открылись почти во всех крупных городах Приморского края: Владивосток, Уссурийск, Находка, Спасск-Дальний, Партизанск, Большой Камень, Лесозаводск, а также в поселке Врангель.

В 2020 году планируется открытие нового магазина в Арсеньеве. Менеджеры в течение двух месяцев занимались поиском и отбором подходящих сотрудников, проводя собеседования, изучая документы. К тому моменту, когда почти все сотрудники были найдены, руководство решило перенести дату открытия на несколько месяцев, так как до конца не успели оборудовать магазин. Многие сотрудники были раздосадованы этим известием, потому что не могли находиться без работы столько времени и решили искать другое место. А по небольшому городу распространились негативные слухи о компании.

Менеджеры обратились с вопросами к руководству, но директор по персоналу предложил оставить их в кадровом резерве и заверил, что работники всегда найдутся. Менеджеры были вынуждены всеми способами удерживать оставшихся кандидатов.

#### Вопросы:

1. Предложите организационную структуру нового магазина в Арсеньеве.
2. Какие меры предпринять для сохранения положительного HR-бренда?
3. Как удержать набранный персонал или найти новых кандидатов в сложившейся ситуации?

Ф.И.О \_\_\_\_\_

**Задание 3**

**Задания по дисциплинам, формирующим общепрофессиональные и профессиональные компетенции**

**Задание 3.1** Рассчитать среднегодовую выработку одного рабочего. Определить влияние факторов на ее изменение.

Показатель	План	Отчет	Отклонение
1. Выручка от продаж, тыс. руб.	15000	17500	
2. Среднесписочная численность рабочих, чел.	150	155	
3. Число дней, отработанное одним рабочим	258	254	
4. Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,9	7,6	
5. Среднечасовая выработка одного рабочего			
6. Среднегодовая выработка 1 рабочего			

**Задание 3.2** Определите месячную оплату труда менеджера по продажам с учетом премиальной части, которая формируется при заданных условиях КРІ в данной компании. При фиксированной оплате 20 000 руб. в месяц. Плановая сумма премиальной части – 50% и составляет 20 000 руб. Известно, что менеджер достиг следующих показателей в работе:

Исполнение плана 86% (значение коэффициента КРІ1 = 0,7). (вес КРІ1= 0,7)

Исполнение плана деятельности компании 65% (значение коэффициента КРІ2 = 0,5).

Ф.И.О \_\_\_\_\_

#### **Задание 4**

### **Задания по дисциплинам, формирующим общепрофессиональные и профессиональные компетенции**

**Задание 3.3** Для получения статуса Сертифицированного специалиста Вам необходимо обратиться в

- 1) Национальный союз «Управление персоналом»
- 2) ВВК - Национальный союз кадровиков
- 3) Российская ассоциация специалистов по персоналу

**Задание 3.4** Для получения статуса Сертифицированного специалиста Вам необходимо осуществить последовательно следующие шаги:

- 1) выбрать уровень необходимого вам Сертификата
- 2) заполнить заявку и регистрационную форму, предоставив необходимые документы
- 3) сдать экзамен в региональном сертификационном центре в виде теста



Таблица 9 – Оценочный лист на защиту ВКР

<b>Качество защиты ВКР</b>			
<b>Компетенции</b>	<b>Базовый</b>	<b>Пороговый</b>	<b>Не достигает порогового</b>
ОК-4			
ОК-5			
ОПК-1			
ОПК-5			
ОПК-6			
ОПК-9			
ПК-1			
ПК-11			
ПК-14			
ПК-36			

,