

ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ
по программе профессиональной переподготовки
«Управление персоналом»

Процедура **итоговой аттестации** предусматривает подготовку слушателями программы итоговой аттестационной работы.

Примерные темы итоговых аттестационных работ

1. Анализ движения и текучести кадров на предприятии и разработка мероприятий по их снижению (на примере...).
2. Анализ и идентификация способов удержания и развития наиболее ценных сотрудников в организации (на примере...).
3. Анализ и оценка моделей и механизмов оплаты труда на предприятии (на примере...).
4. Анализ современных подходов к построению компенсационных пакетов на предприятиях (на примере...).
5. Анализ соответствия стратегии управления персоналом стратегии развития организации (на примере ...).
6. Анализ и развитие системы оплаты труда на предприятии ...сферы.
7. Анализ и совершенствование организации труда руководителей на предприятии (на примере...).
8. Анализ и совершенствование организационной культуры на предприятии (на примере...)
9. Анализ и совершенствование системы аттестации персонала (на примере ...)
10. Анализ и совершенствование системы мотивации деятельности персонала на предприятии сферы.
11. Анализ и совершенствование системы подготовки и повышения квалификации кадров на предприятии сферы.
12. Анализ и совершенствование системы управления персоналом на предприятии (на примере ...)
13. Аттестация как метод оценки работников предприятия (на примере...).
14. Аттестация рабочих мест (на примере)
15. Аудит персонала и его роль в развитии организации (на примере...).
16. Аудит системы управления персоналом организации (на примере...).
17. Бюджетирование и бизнес планирование кадровых служб (на примере...).
18. Виды рекрутинговой деятельности, практика и особенности их применения.
19. Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в организации (на примере ...).
20. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала (на примере...).
21. Влияние организационной культуры на конкурентоспособность организации (на примере...)
22. Внедрение модели профессиональных компетенций в HR-процессы организации ... сферы.
23. Внешние коммуникации службы управления персоналом: пути повышения эффективности.
24. Внутренние коммуникации службы управления персоналом: пути повышения эффективности.
25. Внутрифирменное обучение персонала на основе корпоративного учебного центра (на примере...).
26. Документационное обеспечение управления персоналом организации: пути оптимизации.
27. Зарубежный опыт управления персоналом (на примере.....страны) и практика его применения в России.
28. Защита персонала организации от переманивания конкурентами (на примере ...)
29. Инновационные технологии дополнительного обучения персонала (на примере ...).

30. Использование компетентностного подхода для оценки потребности в обучении персонала (на примере ...).
31. Использование модели компетенций в системе подбора персонала отдела продаж (на примере ...).
32. Корпоративная культура компании: проблемы формирования и развития (на примере).
33. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации: оценка и условия формирования (на примере ...).
34. Методы подбора персонала в кадровом агентстве (на примере ООО...).
35. Мотивация и стимулирование работы персонала в малой (крупной) организации.
36. Направления улучшения имиджа организации-работодателя на рынке труда (на примере...)
37. Обоснование методов обеспечения максимальной эффективности взаимодействия HR-службы с рекрутинговыми агентствами (на примере...).
38. Обоснование выбора карьерной стратегии в зависимости от типа личности.
39. Обучение и развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия (на примере...).
40. Организационная культура в системе управления персоналом (на примере ...)
41. Управление стрессами в организации: регулирование и профилактика (на примере...).
42. Организация и оценка эффективности работы кадровой службы (на примере ...)
43. Организация трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере...)
44. Основные механизмы повышения эффективности труда персонала (на примере...).
45. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников предприятий (на примере ООО...).

Примерный перечень вопросов, задаваемых при процедуре защиты итоговой аттестационной работы

1. Назовите цель, задачи, объект и предмет исследования.
2. В чем заключается актуальность работы.
3. Какова практическая значимость работы.
4. Каковы объект и предмет исследования.
5. Какие методы исследования использовались при написании работы.
6. Какие системы сбора и обработки информации были задействованы.
7. Остались ли нерешенные задачи в процессе исследования и каковы перспективы их решения.
8. В чем заключается новизна представленной к защите работы.
9. В чем заключается практическая значимость представленной к защите работы.
10. Какие наиболее важные проблемные аспекты системы управления персоналом Вы выявили.
11. Чем отличается предложенное вами решение выявленных проблем от уже существующих.
12. Оцените экономическую эффективность Ваших предложений для организации.
13. Были ли рассмотрены и апробированы Ваши предложения? Если да, тот каков результат.
14. Как полученные в процессе исследования результаты могут быть использованы в практической деятельности исследуемой организации.
15. Сформулируйте определение текучести кадров.

Общая структура, композиция и объем итоговой аттестационной работы

Итоговая аттестационная работа должна состоять из текстового документа, приложений и демонстрационных материалов:

1. титульный лист;
2. реферат (краткое изложение ВКР);
3. содержание;
4. введение;
5. теоретический раздел;
6. аналитический раздел;
7. практический (рекомендательный) раздел;

8. заключение;
9. список использованной литературы и источников.

Таблица 1

Формы и методы контроля и оценки результатов освоения модулей

| № п/п | Наименование процедуры | Основные показатели оценки | Формы и методы контроля и оценки |
|-------|---|--|----------------------------------|
| 1. | Промежуточная аттестация. Модуль 1. Организация работы службы управления персоналом | Владеет методами организации работы службы управления персоналом. | Зачет/Устный опрос |
| 2. | Промежуточная аттестация. Модуль 2. Кадровое делопроизводство | Владеет методами кадрового делопроизводства. | Зачет/Устный опрос |
| 3. | Промежуточная аттестация. Модуль 3. Современные технологии подбора, оценки и развития персонала | Владеет технологиями подбора, отбора, развития и оценки персонала. | Зачет/Устный опрос |
| 4. | Промежуточная аттестация. Модуль 4. Практикум регулирования трудовых отношений | Владеет методами регулирования трудовых отношений. | Зачет/Устный опрос |
| 5. | Промежуточная аттестация. Модуль 5. Система обучения персонала | Умеет строить систему обучения персонала. | Зачет/Устный опрос |
| 6. | Промежуточная аттестация. Модуль 6. Система оплаты труда | Владеет методами построения системы оплаты труда персонала. | Зачет/Устный опрос |
| 7. | Промежуточная аттестация. Модуль 7. Методы нематериальной мотивации труда | Владеет методами нематериальной мотивации труда персонала. | Зачет/Устный опрос |
| 8. | Промежуточная аттестация. Модуль 8. Эффективное лидерство | Умеет корректировать стиль лидерства и руководства в системе управления. | Зачет/Устный опрос |
| 9. | Промежуточная аттестация. Модуль 9. Организационное поведение | Умеет влиять на организационное поведение персонала. | Зачет/Устный опрос |
| 10. | Промежуточная аттестация. Модуль 10. Основы менеджмент | Умеет корректировать стиль руководства и формировать оптимальную организационную культуру. | Зачет/Устный опрос |
| 11. | Промежуточная аттестация. Модуль 11. Методы психодиагностики персонала | Владеет навыками психодиагностики персонала. | Зачет/Устный опрос |
| 12. | Промежуточная аттестация. Модуль 12. Деловое общение | Способен применять навыки эффективного общения в рабочем процессе. | Зачет/Устный опрос |
| 13. | Промежуточная | Способен применять навыки | Зачет/Устный опрос |

| | | | |
|-----|--|---|---|
| | аттестация. Модуль 13. Организационный конфликт-менеджмент | управления конфликтами. | |
| 14. | Промежуточная аттестация. Модуль 14. Правовые основы управления персоналом | Обладает навыками в решении правовых вопросов сферы управления персоналом. | Зачет/Устный опрос |
| 15. | Промежуточная аттестация. Модуль 15. Правовые основы социального страхования и пенсионного обеспечения в РФ | Обладает навыками в решении вопросов социального страхования и пенсионного обеспечения. | Зачет/Устный опрос |
| 16. | Промежуточная аттестация. Модуль 16. Охрана труда | Знает требования законодательства РФ об охране труда для применения их на практике. | Зачет/Устный опрос |
| 17. | Промежуточная аттестация. Модуль 17. Новые информационные технологии | Способен применять в практике HR-специалиста новые информационные технологии. | Зачет/Устный опрос |
| 18. | Промежуточная аттестация. Модуль 18. 1С кадры | Владеет основами информационного обеспечения службы управления персоналом. | Зачет/Устный опрос |
| 19. | Итоговая аттестация | <p>Умеет провести практикоориентированное исследование в сфере управления персоналом.</p> <p>Соответствие правилам оформления работы</p> <p>Оценка качества теоретико-аналитической части работы</p> <p>Оценка качества практической части работы</p> <p>Умение представить материал и заинтересовать им присутствующих (выразительность и убедительность)</p> <p>Структурированность, логичность, последовательность представления материалов презентации</p> <p>Уровень компетентности в ответах на вопросы</p> | <p>Экзамен/Защита выпускной аттестационной работы</p> <p>Текст итоговой аттестационной работы</p> <p>Доклад и презентация</p> <p>Ответы на вопросы</p> |