

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Б3. Государственная итоговая аттестация

Уровень высшего образования: магистратура
(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Направление подготовки: 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль): образовательная программа
«Экономика и управление в
инвестиционно-строительной сфере»

Форма обучения: очная, заочная
(очная, заочная, очно-заочная)

Кафедра-разработчик: ЭОиУП

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Государственный экзамен	108/3	2/4	108/3	2/4		
Защита выпускной квалификационной работы	216/6	2/4	216/6	2/4		
Всего по блоку	324/9	2/4	324/9	2/4		

Лист согласования рабочей программы

Рабочая программа разработана на основании:

1 ФГОС ВО по направлению подготовки магистров 38.04.02 «Менеджмент»

утвержденного 30.03.15г. регистрационный номер 322
код и наименование направления подготовки
дата

2 Примерной программы нет
название
утвержденной _____
наименование профильного УМО и дата утверждения

3 Рабочего учебного плана, утвержденного ученым советом университета,
протокол от 28.09.17г. № 1

Разработчики:

Преподаватели:

Усатенко А.Н. 28.09.17
Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание *подпись* *дата*

_____ *Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание* *подпись* *дата*

_____ *Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание* *подпись* *дата*

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры ЭОиУП
протокол от 28.09.17 № 1а

Заведующий кафедрой
д.э.н., проф. Хрусталеv Б.Б. 28.09.17
Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание *подпись* *дата*

Рабочая программа рассмотрена на заседании методической комиссии
факультета (института)
ИЭиМ
протокол от 28.09.17 № 1

Председатель методической комиссии

Вдовина О.А., к.п.н., доц. 28.09.17
Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание *подпись* *дата*

Визирование рабочей программы для исполнения в очередном учебном году

Председатель методической комиссии

_____ *Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание* _____ *подпись* _____ *дата*

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения
в _____ учебном году на заседании кафедры

_____ протокол от _____ № _____

Заведующий кафедрой

_____ *Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание* _____ *подпись* _____ *дата*

Визирование рабочей программы для исполнения в очередном учебном году

Председатель методической комиссии

_____ *Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание* _____ *подпись* _____ *дата*

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения
в _____ учебном году на заседании кафедры

_____ протокол от _____ № _____

Заведующий кафедрой

_____ *Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание* _____ *подпись* _____ *дата*

1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации

Цель государственной итоговой аттестации – определение соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования и установление уровня теоретической и практической подготовленности выпускника вуза к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ФГОС 38.04.02 «Менеджмент».

Задачи освоения государственной итоговой аттестации: определяются видами профессиональной деятельности выпускника.

Видами профессиональной деятельности выпускника являются:

- организационно-управленческая;
- аналитическая;
- научно-исследовательская;
- педагогическая.

Выпускник должен быть готов к решению задач профессиональной деятельности:

аналитическая деятельность:

- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений;
- анализ существующих форм организации и процессов управления, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию;
- проведение оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности.

2. Место государственной итоговой аттестации в структуре образовательной программы

Государственная итоговая аттестация относится к базовой части образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент».

Государственная итоговая аттестация выпускника высшего учебного заведения является обязательной.

3. Виды государственной итоговой аттестации

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации от «30» марта 2015 года № 322 и Положением «Об итоговой государственной аттестации выпускников по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» (приказ ректора №06-06-192 от 25.09.2015 г.) предусмотрены следующие виды государственной итоговой аттестации выпускников:

- государственный экзамен,
- защита выпускной квалификационной работы (ВКР).

4. Планируемые результаты государственной итоговой аттестации

Планируемые результаты государственной итоговой аттестации определяются видами и задачами профессиональной деятельности выпускника.

В процессе подготовки к государственной итоговой аттестации у обучающегося формируются общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Планируемые результаты освоения компетенций приведены в табл. 1.

Таблица 1

Планируемые результаты освоения компетенций

Общепрофессиональные компетенции		
ОПК-1 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности		
Знает	Умеет	Владеет
– основные теоретические положения и концепции логики процессов принятия решений в менеджменте;	– выявлять проблемы для постановки задач и выработки гипотез исследования;	– навыками абстрактного мышления, анализа и синтеза;
– типы исследовательских проектов (инициированных исследовательскими	– выделять и характеризовать основные методологические принципы проведения исследований;	– навыками разработки алгоритмов проведения исследований систем управления;
		– навыками получения необходимой информации для

<p>– агентствами и институтами или специальные исследования, исследования</p> <p>– для выработки управленческих решений для преодоления проблем или</p> <p>– достижения возможностей, постоянно-действующие исследования и получаемая в их результате информация);</p> <p>– логику проведения исследований в менеджменте;</p> <p>– методы проведения исследований систем управления;</p> <p>– современные информационные технологии для проведения исследований.</p> <p>– краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</p> <p>– базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики; основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов</p>	<p>– проектировать и конструировать технологические подходы к проведению исследований.</p> <p>– планировать и осуществлять организационную диагностику, обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации;</p> <p>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</p> <p>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании;</p> <p>– вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта; ориентироваться в мире управленческого консультирования.</p>	<p>принятия эффективных управленческих решений.</p> <p>– навыками выявления проблем, постановки целей, декомпозиции задач, анализа информации, классификации, систематизации, решения проблем, ведения переговоров с клиентом, презентации результатов;</p> <p>– навыками самостоятельной аналитической работы в информационном пространстве данных о состоянии организаций реального сектора экономики и конкретных хозяйствующих субъектов;</p> <p>– навыками работы с материалами и документами клиентских организаций; навыками подготовки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности.</p>
<p>ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>		
<p>Знает</p>	<p>Умеет</p>	<p>Владеет</p>
<p>– сущность рисков и неопределенности при принятии стратегических решений;</p> <p>– методы и критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности</p> <p>– функции и сущностные признаки организации;</p> <p>– основные подходы к исследованию организаций;</p> <p>– основные понятия, позволяющие описывать процесс функционирования и</p> <p>– развития организации (организационная структура, миссия, видение, стратегия, жизненный цикл и др.);</p> <p>– основные законы</p>	<p>– распознавать предпосылки возникновения конструктивных и деструктивных изменений в организации;</p> <p>– различать условия необходимости управления изменениями в различных областях организационной деятельности, различными объектами и предметами.</p> <p>– участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>– целенаправленно и эффективно реализовывать современные</p>	<p>– навыками самостоятельного приобретения знаний в области стратегического анализа;</p> <p>– навыками стратегического мышления при исследовании проблем развития организаций</p> <p>– навыками анализа вертикальных и горизонтальных конструкторов организации;</p> <p>– навыками проектирования ключевых элементов организации;</p> <p>– навыками организации и координации работ в процессе совместной деятельности (в данном случае – учебной);</p> <p>– навыками самоорганизации и планирования учебной деятельности</p> <p>– методами и технологиями аудита персонала;</p>

<p>организационного проектирования и развития организаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> – способы повышения эффективности принимаемых управленческих решений; – содержание социальной и этической ответственности. – содержание и задачи дисциплины; – основные теории и методики в области кадрового аудита; – принципы организации служб кадрового аудита, их функции; – основные методы кадрового аудита и его развитием; – основные термины и понятия, используемые современными службами кадрового аудита. – объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития; – основные объекты и предметы изменений в организациях; – значение организационного контекста, влияющего на выбор технологий управления изменениями и характер развития изменений. – положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала – основы планирования, подбора и расстановки персонала; – основные источники набора персонала; – этапы кадрового планирования; – технологии подбора персонала; – способы управленческого взаимодействия с персоналом; – место и роль персонала в системе управления персоналом организации; – основные задачи кадровых служб; – объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития; – основные объекты и предметы 	<p>технологии социальной работы с персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> – формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение – применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива – оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) – оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; – формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций управления персоналом; – свободно применять на практике основные этапы кадрового планирования; – планировать, подбирать и оценивать персонал; – уметь проводить анализ и составлять профессиографическое описание должности; – уметь применять в практической работе современные методы комплексной оценки персонала; – уметь определять и применять оптимальные методы и приемы работы с персоналом с учетом специфики конкретной организации и качественного состава ее работников. – выделять, формировать и ограничивать предметную область управляемых изменений; – распознавать предпосылки возникновения конструктивных и деструктивных изменений в организации. 	<ul style="list-style-type: none"> – навыками реализации управленческих решений по организации кадрового аудита; – навыками расчета основных экономических показателей кадрового аудита в системе управления человеческими ресурсами – навыками постановки целей и задач возможных изменений на среднесрочную и долгосрочную перспективу. – технологиями управления социальным развитием персонала организации; – навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии; – навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации. – технологиями приема персонала; навыками управления персоналом в области планирования, расстановки и оценки персонала; методами оценки потребности организации в персонале. – навыками выявления и оценки степени влияния факторов происходящих изменений.
---	--	--

изменений в организациях.		
ОПК-3 - способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования		
Знает	Умеет	Владеет
<ul style="list-style-type: none"> – подходы к изучению деловых коммуникаций; – формы коммуникаций; – основы делового общения; – правила ведения деловых переговоров; – иностранные языки. – краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования; – базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики; основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов. 	<ul style="list-style-type: none"> – грамотно строить свою устную речь; – четко формулировать мысли в письменной форме; – вести диалог на иностранном языке; – решать задачи профессиональной деятельности на основе эффективного использования и построения деловых коммуникаций. – планировать и осуществлять организационную диагностику, обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации; – презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; – анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; – разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании; – вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта; – ориентироваться в мире управленческого консультирования. 	<ul style="list-style-type: none"> – экономико-психологическим потенциалом; – навыками использования полученной информации применительно к решению проблем в сфере менеджмента; – навыками публичных выступлений, общения с аудиторией, аргументированной защиты своей позиции. – навыками выявления проблем, постановки целей, декомпозиции задач, анализа информации, классификации, систематизации, решения проблем, ведения переговоров с клиентом, презентации результатов; – навыками самостоятельной аналитической работы в информационном пространстве данных о состоянии организаций реального сектора экономики и конкретных хозяйствующих субъектов; – навыками работы с материалами и документами клиентских организаций; – навыками подготовки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности.

Профессиональные компетенции		
Аналитическая деятельность		
ПК-4 - способность использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам исследования		
Знает	Умеет	Владеет
<ul style="list-style-type: none"> – методы управления поведением группы; – способы повышения социально-психологического климата в коллективе; – основы делового общения; 	<ul style="list-style-type: none"> – выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации; – использовать методы управления поведением группы; 	<ul style="list-style-type: none"> – навыками диагностики особенностей организационного поведения людей и групп в современной организации; – навыками влияния на различные

<ul style="list-style-type: none"> – правила проведения делового совещания; – подходы к построению корпоративной культуры; – основы мотивации и стимулирования персонала; – основы конфликтологии. основы конфликтологии; – основы стратегического менеджмента; – содержание корпоративной стратегии организации и методы ее разработки; – формы, принципы статической и динамической организаций, типы организационных структур; – сущность и виды организационных изменений; – причины сопротивления организационным изменениям и подходы к управлению нововведениями. – логику осуществления управляемых изменений в организации; – разнообразие возможных технологий управления изменениями. – положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации – сущность, цели и задачи проведения стратегического анализа организации; – место, роль и значение стратегического анализа в стратегическом планировании и стратегическом менеджменте – основные принципы и методы стратегического анализа предприятия – существующие подходы (модели) стратегического анализа макро- и микроокружения организации, а также ее внутреннего потенциала – инструменты стратегического анализа конкурентной рыночной среды – подходы к обоснованию актуальности и практической значимости темы научного 	<ul style="list-style-type: none"> – выявлять причины и использовать методы предупреждения сопротивления – организационным нововведениям; – применять основы менеджерского, маркетингового, социокультурного и – социопсихологического подходов к анализу и управлению поведением – коллектива; – использовать основные методы анализа и разрешения конфликтов. – проводить анализ и оценивать организационный контекст изменений при выборе технологий и стратегий управления ими; – направлять организационные изменения на развитие компании. – участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации – применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации – применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива – оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) – применять понятийно-категориальный аппарат стратегического менеджмента в профессиональной деятельности; – формулировать цели и задачи, определять объекты стратегического анализа – использовать на практике инструменты стратегического анализа деятельности предприятия – проводить комплексный стратегический анализ развития 	<p>формы организационного поведения;</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях. организационного развития и изменений; – навыками влияния на различные формы организационного поведения; – навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях; – навыками реализации программ организационного развития и изменений. – навыками выбора приоритетов при проектировании стратегии изменений; – навыками формирования проектов изменений. – технологиями управления социальным развитием персонала организации; – навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии; – навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации <p>– основными методами стратегического анализа;</p> <ul style="list-style-type: none"> – основами разработки процедур стратегического анализа – инструментами стратегического анализа макро- и микроокружения организации, а также ее внутреннего потенциала – инструментами стратегического анализа конкурентной рыночной среды – навыками системно-ситуационного и комплексного описания социально-экономических проблем и процессов, являющихся внешними и внутренними по отношению к организации – навыками разработки методики проведения научных исследований; – навыками проведения
--	---	---

<p>исследования;</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные механизмы сбора, анализа и интерпретации рыночной информации (из внешней бизнес-среды и из внутренней среды организации); – основные инструментальные средства и технологии ИТ для сбора, анализа и представления информации о рынках. – содержание и задачи дисциплины; – основные теории и методики в области кадрового аудита; – принципы организации служб кадрового аудита, их функции; – основные методы кадрового аудита и его развитием; – основные термины и понятия, используемые современными службами кадрового аудита. 	<p>компании</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять анализ конкурентной рыночной среды – представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета или доклада – обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования; – использовать теоретические знания в реальном исследовании (при написании магистерской диссертации): постановка задачи, разработка методики и инструментов проведения исследования, подготовка технического задания на проведение исследования, формирование команды для исследования; – организовывать процесс сбора, анализа и интерпретации полученной информации; – подготовить исследовательские отчеты; – использовать современные информационные системы и технологии для проведения исследований. – выявлять проблемы в области кадрового аудита при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать их ожидаемые результаты; – анализировать информацию в сфере кадрового аудита; – применять методики кадрового аудита, позволяющие повысить эффективность работы организации. – применять методики кадрового аудита, позволяющие повысить эффективность работы организации. 	<p>количественного и качественного анализа;</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками проведения самостоятельной исследовательской работы. – методами и технологиями аудита персонала; – навыками реализации управленческих решений по организации кадрового аудита.
<p>ПК-5 - владеть методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде</p>		
<p style="text-align: center;">Знает</p>	<p style="text-align: center;">Умеет</p>	<p style="text-align: center;">Владеет</p>
<ul style="list-style-type: none"> –основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала –основы кадрового планирования –виды, формы и методы обучения персонала –основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала 	<ul style="list-style-type: none"> – составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции) – принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом – разрабатывать и реализовывать 	<ul style="list-style-type: none"> – навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала – технологиями управления развитием персонала (организации обучения персонала – навыками выявления проблем, постановки целей, декомпозиции

<p>–основы организации работы с кадровым резервом</p> <p>–основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>–краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</p> <p>–базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</p> <p>–основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</p> <p>–основные стратегические показатели организации</p> <p>–методы внутригруппового взаимодействия</p> <p>–подходы к выбору стратегий осуществления изменений и сами стратегии;</p> <p>–основные препятствия в осуществлении перемен.</p> <p>–положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>–основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>–основ оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p> <p>–основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p> <p>–основы планирования, подбора и расстановки персонала;</p> <p>–основные источники набора</p>	<p>программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность</p> <p>– разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации</p> <p>– применять на практике основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>– применять на практике основы организации работы с кадровым резервом</p> <p>– планировать и осуществлять организационную диагностику, обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации;</p> <p>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</p> <p>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании;</p> <p>– вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта;</p> <p>– ориентироваться в мире управленческого консультирования.</p> <p>– анализировать и выявлять недостатки в сфере стратегического планирования и управления</p> <p>– организовать деятельность коллектива для проведения стратегического анализа</p> <p>– мотивировать сотрудников организации на эффективную деятельность и реализацию</p>	<p>задач, анализа информации, классификации, систематизации, решения проблем, ведения переговоров с клиентом, презентации результатов;</p> <p>– навыками самостоятельной аналитической работы в информационном пространстве данных о состоянии организаций реального сектора экономики и конкретных хозяйствующих субъектов;</p> <p>– навыками работы с материалами и документами клиентских организаций;</p> <p>– навыками подготовки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности</p> <p>– навыками анализа условий ведения бизнеса</p> <p>– методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы</p> <p>– навыками распознавания предпосылок изменений</p> <p>– технологиями управления социальным развитием персонала организации;</p> <p>– навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии;</p> <p>– навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.</p> <p>– технологиями приема персонала; навыками управления персоналом в области планирования, расстановки и оценки персонала; методами оценки потребности организации в персонале.</p>
--	---	---

<p>персонала; –этапы кадрового планирования; –технологии подбора персонала; –способы управленческого взаимодействия с персоналом; –место и роль персонала в системе управления персоналом организации; основные задачи кадровых служб.</p>	<p>стратегии развития</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать результаты стратегического анализа для повышения эффективности функционирования и развития организации – разрабатывать стратегии изменений в организациях; – осуществлять обоснованный выбор технологий управления изменениями. – участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации – целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом – формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение – применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации – применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива – оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) – оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; – формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций управления персоналом; – свободно применять на практике основные этапы кадрового планирования; – планировать, подбирать и оценивать персонал; – уметь проводить анализ и составлять профессиографическое описание должности; 	
---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> – уметь применять в практической работе современные методы комплексной оценки персонале; – уметь определять и применять оптимальные методы и приемы работы с персоналом с учетом специфики конкретной организации и качественного состава ее работников. 	
ПК-6 -способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач		
Знает	Умеет	Владеет
<ul style="list-style-type: none"> –основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала –основы кадрового планирования –виды, формы и методы обучения персонала –основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала –основы организации работы с кадровым резервом –основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом –основы стратегического менеджмента; –содержание корпоративной стратегии организации и методы ее разработки; –формы, принципы статической и динамической организаций, типы организационных структур; –сущность и виды организационных изменений; –причины сопротивления организационным изменениям и подходы к управлению нововведениями. –место системы стратегического управления персоналом в общей системе стратегического управления организацией; –сущность и задачи стратегического управления персоналом; –основные теории в области стратегического управления человеческими ресурсами; –технологии стратегического управления человеческими ресурсами, включая оценку потребности в персонале, отбор, 	<ul style="list-style-type: none"> – составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции) – принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом – разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность – разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации – применять на практике основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом – применять на практике основы организации работы с кадровым резервом – проектировать организационную структуру в соответствии со стратегией – организации; – проектировать бизнес-процессы в организации, а также проводить их оптимизацию; – применять законы теории организации в управленческой практике; – выявлять причины и использовать методы предупреждения сопротивления – организационным нововведениям. – выявлять проблемы в области стратегического управления 	<ul style="list-style-type: none"> – навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала – технологиями управления развитием персонала (организации обучения персонала – основными подходами к стратегическому планированию; – навыками разработки корпоративной стратегии организации; – навыками разработки программы организационного развития и изменений; – навыками влияния на различные формы организационного поведения; – навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях; – навыками реализации программ организационного развития и изменений. – навыками выбора приоритетов кадровой политики организации и стратегии управления персоналом; – навыками реализации стратегических управленческих решений по организации деятельности персонала, созданию комфортных условий его труда, реализации технологии управления персоналом. – навыками расчета экономических показателей в системе стратегического управления человеческими ресурсами; – навыками применения конкретных методик и техник

<p>наем, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию человеческих ресурсов;</p> <ul style="list-style-type: none"> –особенности стратегии кадрового менеджмента в зависимости от различных факторов, в частности: стратегии развития организации, ее этапа жизненного цикла, ее кадровой политики, миссии философии деятельности и др. –структуру процесса проведения анализа внешней и внутренней среды организации –основные подходы и механизмы проведения современного стратегического анализа –условия применения, ограничения и сущность матриц H.L. Ansoff, BCG, модели M. Porter –условия применения, ограничения и сущность матричных моделей GE/McKinsey, Shell/DPM, C.H.Hofer/D.E.Schendel, ADL/LC. –эффективные средства и техники преодоления сопротивления изменениям; –стадии проведения реинжиниринга бизнес-процессов; –основы внедрения систем качества в российских компаниях. –положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права –основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации –основ оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом <ul style="list-style-type: none"> – основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала. 	<p>персоналом при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать их ожидаемые результаты;</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать информацию в сфере стратегического управления персоналом; – применять методики стратегического управления человеческими ресурсами, позволяющие повысить эффективность работы организации, а также методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию человеческих ресурсов, эффективность проектов по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами. – применять критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности для разработки стратегических решений – принимать эффективные управленческие решения на основе результатов стратегического анализа – разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации в результате применения методов стратегического анализа и моделей, позволяющих разработать стратегии развития организации – использовать результаты стратегического анализа для осуществления рационального выбора стратегии развития организации – осуществлять обоснованный выбор технологий управления изменениями; – организовывать деятельность по осуществлению эффективных технологий управления изменениями; – формировать проекты управления изменениями в организациях; – выстраивать тактические пространства поддержки управляемых изменений. – участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом 	<p>стратегического управления персоналом организации, его диагностики, планирования и развития.</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками принятия эффективных управленческих решений в сфере стратегического планирования, прогнозирования и управления – навыками оценки возможностей стратегического развития организации – навыками разработки корпоративной, деловой и функциональных стратегий развития организации – технологиями проведения изменений; – навыками преодоления препятствий изменениям. – технологиями управления социальным развитием персонала организации; – навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии; – навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.
--	---	--

	<p>фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <ul style="list-style-type: none"> – целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом – формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение – применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации – применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива – оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала. 	
--	--	--

Перечень компетенций, вынесенных в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» на государственный экзамен и защиту выпускной квалификационной работы, приведен в таб. 2.

Таблица 2

Компетенции, вынесенные на государственный экзамен и выпускную квалификационную работу

Код формируемой компетенции в соответствии ФГОС ВО	Государственный экзамен	Защита ВКР
ОПК-1	+	+
ОПК-2	+	+
ОПК-3	+	+
ПК-4	+	+
ПК-5	+	+
ПК-6	+	+

5. Трудоемкость государственной итоговой аттестации

Трудоемкость государственной итоговой аттестации устанавливается в соответствии с ФГОС ВО и

основной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (табл. 3) и составляет 324 зачетных единиц, 9 час.

Таблица 3

Общая трудоемкость государственной итоговой аттестации

№ п/п	Формы государственных аттестационных испытаний	Трудоемкость	
		в часах	ЗЕТ
1	Государственный экзамен	108	3
2	Защита выпускной квалификационной работы	216	6
	Общая трудоемкость	324	9

6. Процедура государственной итоговой аттестации

Порядок проведения ГИА по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» определяются вузом на основании:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с дополнениями и изменениями);

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. №636 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» (в редакции приказов Минобрнауки России от 09.02.2016 г. №86, от 28.04.2016 г. №502);

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. №1367 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (в редакции приказа Минобрнауки России от 15.01.2015 №7);

- приказа ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» от 25.09.2015 № 06-06-192 «Об утверждении и введении в действие Положения о проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» (с дополнениями и изменениями);

- регламента проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры от 24.11.2016 г., протокол заседания Ученого совета ПГУАС №3;

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки (38.04.02 «Менеджмент».

Сроки проведения государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» устанавливаются в соответствии с календарным учебным графиком и утверждаются приказом ректора ПГУАС не позднее, чем за месяц до начала ГИА.

Не позднее, чем за три рабочих дня до государственного экзамена издается распоряжение декана факультета (института) о допуске студентов к ГИА. К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент».

Обсуждение результатов ГИА в отношении каждого студента проводится на закрытом заседании экзаменационной комиссии.

Заседания комиссий правомочны, если в них участвуют не менее двух третей от числа членов комиссий. Решение государственных экзаменационных комиссий принимаются на закрытых заседаниях простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании. При равном числе голосов, голос председателя является решающим.

Заседания комиссий проводятся председателями комиссий, а в случае их отсутствия – заместителями председателей комиссий.

При этом комиссия оценивает уровень сформированности компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения ООП. При определении оценки также принимается во внимание уровень теоретической и практической подготовки обучающегося, качество работы, самостоятельность полученных результатов, оформление выпускной квалификационной работы, ход ее защиты, в том числе ответы на замечания рецензентов.

Результаты государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию. Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию ПГУАС письменную апелляцию о нарушении установленной процедуры проведения видов государственной итоговой аттестации и (или) несогласии с

результатами государственного экзамена и (или) защиты выпускной квалификационной работы. Подача и рассмотрение апелляций проводится в соответствии с положением ПГУАС о проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры.

7. Государственный экзамен

7.1. Форма, требования проведения государственного экзамена

Государственный экзамен проводится по одной или нескольким дисциплинам образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», результат освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников и компетенции по которым вынесены для оценки их сформированности на государственный экзамен.

Государственный экзамен **проводится устно-письменно**. Государственный экзамен проводится по утвержденной программе, содержащей перечень вопросов (тем, заданий), выносимых на государственный экзамен, и рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену, в том числе перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену.

Перед государственным экзаменом проводится консультирование обучающихся по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

Государственный экзамен проводится по билетам, подготовленным кафедрой _ЭОиУП_ ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университета архитектуры и строительства». Каждый билет включает __2__ вопроса и 1 практико-ориентированное задание.

Студенты, получив экзаменационный билет, студент должен внимательно прочитать содержание, уяснить сущность, при необходимости задать уточняющие вопросы экзаменатору и сообщить о понимании содержания билета.

На экзамен студенту отводится три академических часа после получения им билета. При написании ответа на вопросы билета студент может пользоваться справочной литературой и документацией. Подготовку к ответу на билет следует начинать с вопроса, который требует большего времени. Для ответа по теоретическим вопросам целесообразно писать план, а не конспект. При ответе необходимо установить связь отдельных вопросов билета со всей системой учебного материала. В процессе ответа нужно обязательно отметить место данного вопроса в системе проблем данной науки. Ответ на государственном экзамене должен быть полным и раскрывать содержание вопроса. Самым надежным приемом достижения полного ответа является прием последовательного раскрытия вопроса.

Точность ответа характеризуется мерой его соответствия действительному содержанию научных знаний по данной теме. Самым серьезным недостатком ответа является наличие в нем фактических ошибок (в определениях, понятиях, путаница в терминах и т.д.). Самый надежный прием предупреждения фактических ошибок – это тщательное изучение конкретных научных данных.

Осмысленность ответа характеризуется глубиной осознания материала и мерой самостоятельности человека в оперировании этим материалом. Глубина осознания проявляется, прежде всего, в раскрытии существенных, скрытых связей понятий и фактов, относящихся к излагаемой проблеме (вопросу). Осмысленность и глубина усвоения проверяются и через решение практических задач. Самостоятельность в оперировании материалом проявляется, прежде всего, в умении отвечающего собрать разрозненные данные лекций, учебников, первоисточников и личного опыта, относящиеся именно к данному вопросу. Ответ должен быть логичным, ясным, выразительным, стилистически и грамматически грамотным. Логичность ответа обеспечивается твердым знанием фактического материала и четкой последовательностью его изложения по плану.

Ясность ответа обеспечивается системой пояснений своих мыслей.

Ответ на каждый вопрос должен заканчиваться краткими выводами (два-три предложения).

При ответе на дополнительные вопросы необходимо внимательно выслушать и понять существо вопроса, не перебивая экзаменуемого. Ответ должен быть кратким и только по существу.

Результаты государственного аттестационного испытания, проводимого в устно-письменной форме, объявляются в день его проведения.

Передача итогового государственного экзамена с целью повышения положительной оценки не допускается.

7.2. Перечень дисциплин, вопросы по которым вынесены на государственный экзамен

1. История и методология науки
2. Методы исследования в менеджменте
3. Корпоративные финансы
4. Системный анализ и управление в инвестиционно-строительной сфере
5. Теория организации и организационное поведение
6. Разработка, анализ и оценка бизнес-планов девелоперских проектов
7. Управление инновационно-строительными кластерами
8. Инвестиционная и инновационная деятельность, стратегии и государственное регулирование

9. Стратегический менеджмент

7.3. Содержание программы государственного экзамена

ИСТОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ НАУКИ

1. Развитие науки как постепенный процесс формирования фактов, теории и методов.
2. Управленческое образование в России и за рубежом: история и современное содержание, технологии подготовки менеджеров.
3. Условия и факторы возникновения и развития науки менеджмента.
4. Понятие модели менеджмента, условия и факторы формирования модели менеджмента.
5. Роль парадигмы в формировании научных моделей менеджмента.

КОРПОРАТИВНЫЕ ФИНАНСЫ

1. Прибыль как основной источник прироста собственного капитала. Участники распределения прибыли: государство, собственники, корпорация.
2. Сущность налогового учета, противоречия налогового и бухгалтерского учета
3. Понятие и задачи финансовой политики корпорации
4. Значение воспроизводства основных фондов для практической деятельности корпорации.
5. Информационно-аналитические показатели финансовой отчетности и направления их использования в корпоративном финансовом управлении

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

1. Эволюция взглядов на организацию.
2. Структурный подход к организации.
3. Классификация организаций и организационных отношений.
4. Теории поведения человека в организации. Групповое поведение в организации.
5. Корпоративная культура в организации.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

1. Роль исследования в развитии управления.
2. Общенаучные и формально-логические методы исследований в менеджменте.
3. Специфические методы исследований в менеджменте.
4. Планирование и организация исследований в менеджменте.
5. Эффективность исследований в менеджменте.

СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ И УПРАВЛЕНИЕ В ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

1. Сущность, цели и методы отраслевого анализа
2. Сущность, цели и методы конкурентного анализа
3. SWOT-анализ: матрица, этапы и правила проведения, результаты, применение
4. Анализ ресурсного потенциала предприятия
5. Портфельный анализ как инструмент оценки конкурентных позиций стратегических единиц бизнеса (матрица БКГ, модифицированная матрица БКГ, матрица Ансоффа, Матрица Маккинси – General-Electric и др.)

РАЗРАБОТКА, АНАЛИЗ И ОЦЕНКА БИЗНЕС-ПЛАНОВ ДЕВЕЛОПЕРСКИХ ПРОЕКТОВ

- 1 Сущность и значение бизнес-планирования
- 2 План маркетинга
- 3 План производства
- 4 Организационный план
- 5 Оценка рисков и страхования
- 6 Финансовый план

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНЫМИ КЛАСТЕРАМИ

- 1 Понятие экономического кластера
- 2 Виды кластеров
- 3 Условия возникновения и функционирования кластера
- 4 Экономические кластеры в зарубежной и российской практике
- 5 Достоинства и недостатки экономического кластера
- 6 Перспективы и задачи кластеризации в России
- 7 Экономические кластеры: понятие, виды, условия возникновения и функционирования

ИНВЕСТИЦИОННАЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СТРАТЕГИИ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

1. Понятие инновационной деятельности.
- 2 Инновационный менеджмент: понятие, принципы, значение.
- 3 Роль инновационного менеджмента в повышении эффективности деятельности организации
4. Зарубежная и российская практика государственного регулирования инновационной деятельности.
5. Государственное регулирование инновационной деятельности в России.

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1. Совокупность научных методов, применяемых в стратегическом менеджменте
2. Классификация стратегий в теории стратегического менеджмент
3. Стратегия вертикальной интеграции
4. Стратегии предприятий, занимающих различные отраслевые позиции
5. Стратегии конкуренции на различных этапах жизненного цикла отрасли
6. Стратегии конкуренции во фрагментарных отраслях.

Практические ситуации для анализа и разбора

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Ситуация. В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Иванова В.В. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они не ладили. Между ними возник конфликт, который растянулся на два года. В результате Иванова В.В. была освобождена от занимаемой должности, хотя она работник добросовестный и знающий.

Из объяснений Ивановой В.В.: «Началось с мелочей: архитектор обосновался в отдельном кабинете, отобрал у меня ключи от сейфа, запретил пользоваться печатью, машиной для осмотра объектов, лишил всякой самостоятельности - возможности присутствовать на заседаниях, на приеме объектов... Он меня во всем контролировал и исправлял, даже в мелочах. Когда я готовлю документ за его подписью и указываю: «районный архитектор», он жирно исправляет: «архитектор района». В течение одной недели издаются три приказа: «Объявить строгий выговор с последним предупреждением».

Архитектор в адрес Ивановой В.В.: «Тебе палец в рот не клади. Что ты больше моего знаешь? Делай, что я говорю, и все тут!».

Составьте психологические характеристики на конфликтующих. Определите причины конфликта. Предложите возможные пути преодоления конфликта.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

1. На примере одной из известных вам компаний расскажите, какие методы мотивации применяются ее менеджерами и руководителями. В чем их преимущества, являются ли они эффективными для согласования интересов компании и персонала?

2. Прокомментируйте с позиций действия механизма мотивации следующий исторический факт: Юлий Цезарь, высадившись со своими легионами в одной из стран, приказал сжечь корабли, на которых они прибыли.

3. Ситуация.

В начале 2000-х консультанты работали с директором известного и крупного архитектурно-дизайнерского бюро Москвы. Изначально предполагалось, что в этом бюро необходимо было внедрить систему бюджетирования и финансового планирования. Первый час разговора с директором бюро действительно подводил по всем признакам к проблемам с учетом и финансовым планированием. Компания при очень хорошей прибыльности и стабильности клиентских платежей имела постоянные проблемы с оплатой счетов, неоплаченными подрядными работами и т.д. и т.п. Но на втором часе разговора консультантам стало понятно, что все эти и другие проблемы, на которые жаловался директор бюро, упираются в одного человека – главного бухгалтера.

В итоге, к окончанию 2-го часа разговора консультанты, к большому удивлению клиента, заявили ему, что не будут делать у него проект по бюджетированию и постановке учета (к чему он был уже готов и морально и финансово), а просто порекомендовали поменять главного бухгалтера. Через месяца 2 после замены они просили, чтобы клиент позвонил и сказал, остались ли те проблемы, о которых он в красках и деталях рассказывал прошедшие 1,5 часа. А если они останутся, тогда они действительно начнут работать в его организации.

Он не позвонил, но месяца через 3 консультанты получили от него дорогой подарок и слова благодарности за полученную рекомендацию – 90 % всех описанных клиентом проблем разрешились.

Задание:

1. *Сформулируйте своё видение проблемы в организации клиента.*
2. *Предложите иные варианты поведения консультантов и объясните, к каким результатам это приведет.*

4. Исходя из понимания логики консультационного проекта, и консультант, и клиент выстраивают свои отношения. В табл. 1 сравниваются подходы к организации процесса управленческого консультирования с точки зрения консалтинговой компании и с точки зрения клиента.

Таблица 1

Принципы выстраивания консультант-клиентских отношений

Принципы выстраивания отношений с клиентом	Принципы выстраивания отношений с консультантом
--	---

<ul style="list-style-type: none"> – Подготовка к первой встрече с владельцами и/или руководителями компании – Проведение переговоров с потенциальным клиентом – Согласование технического задания и заключение договора – Подбор команды консультантов и организация их работы – Запрос первичной информации для предварительной подготовки консультантов – Организация рабочих мест, проживания и питания – Согласование условий и порядка работы консультантов на предприятии – Непосредственное выполнение работы – Подготовка и сдача отчета о работе – Организация сопровождения 	<ul style="list-style-type: none"> – Узнайте все о консультировании и консультанте – Определите проблему – Определите цель – Выберите себе подходящего консультанта – Разработайте совместную программу действий – Активно участвуйте во всех стадиях консультирования – Привлекайте консультанта к внедрению предложений – Следите за ходом выполнения задания – Оцените полученные результаты и консультанта – Остерегайтесь попасть в зависимость от консультанта
--	--

Ответьте на вопросы:

1. В чем разница представленных подходов?

2. Какие цель преследует каждая из сторон?

3. Есть ли некоторое основание для того, чтобы клиенту и консультанту осуществить взаимодействие?

5. Разработайте структуру диагностического развивающего интервью:

– определите цель, темы, выберите тип интервью и основные вопросы и подготовьте необходимую степень детализации;

– определите длительность интервью с разделением времени по тематическим блокам;

– определите список интервьюируемых и график интервьюирования;

– заготовьте шаблон для фиксации интервью;

– напишите структуру проведения диагностического интервью в компании.

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Ситуация 1. Определите этап развития организации:

– акцент делается на то, кто является источником проблем, а не на то, что нужно предпринять (как будто решение кто эквивалентно решению что делать);

– процветают конфликты, выяснение отношений и внутренняя борьба;

– паранойя парализует организацию; низок моральный дух;

– все внимание уделяется внутренней борьбе; общение с внешними клиентами рассматривается как неизбежное зло.

Ситуация 2. Владелец торговой сети промышленных товаров решил продать свою компанию более крупному конкуренту. Общий размер сделки складывался не только из стоимости торговых площадей, оборудования, товара, но и количества квалифицированного персонала. Что необходимо сделать владельцу бизнеса, чтобы предупредить сопротивление персонала объединению и не допустить его ухода?

Ситуация 3. Российская производственно-торговая компания купила небольшой комбинат, занимающийся выпуском фурнитуры. Предполагалось, что это позволит снизить издержки на покупку, поставку фурнитуры, расширение технологического парка. Однако возникла проблема. Руководство объединенной компании начало резко менять систему управления персоналом в присоединенном комбинате, в частности внедрило систему личных показателей. После этого возросло скрытое сопротивление работников: снизились показатели объемов производства и продаж. Лидерами сопротивления оказались менеджеры среднего и высшего звена. Подобные изменения в системе поощрения труда расценивалось как недоверие нового руководства к их компетентности, опыту, применяемым ими методам управления экономико-технологическим процессами. Решите проблему.

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

1. Кейс «Проваленный конкурс»

Фирма «Х» занимается подбором персонала путем HR-аутсорсинга. Это большой колл-центр, в

котором 8 групп по 12 человек в каждой осуществляют свою работу: принимают входящие звонки, поступающие на специальную «горячую линию» по поводу трудоустройства, производят поиск новых кандидатов на сайтах по трудоустройству (HH.ru, Superjob.ru, Rabota.ru и тд), подготавливают документы для проведения конкурсного отбора кандидатов, осуществляют процессинг кандидатов (процессинг – ведение кандидата с первого звонка до его выхода на работу, фиксирование на каждом этапе трудоустройства).

Состав групп различен: возраст от 20 до 50 лет, преобладают женщины. В каждой группе есть руководитель (супервайзер).

Каждый сотрудник по-разному подходит к выполнению своих обязанностей: кто-то выполняет работу строго в отведенное «рабочее время» (с 9.00 до 18.00), есть сотрудники, выполняющие работу на дому после 18.00, тем самым увеличивая свои результаты. Есть такие, кто работает в свое обеденное время и в перерывы.

Все сотрудники замотивированы на выполнение ежемесячного плана и получение соответствующей премии по результатам работы. В июле руководством компании был устроен конкурс для повышения мотивации сотрудников к выполнению ежемесячного плана. Должна была быть определена лучшая группа по результатам месяца, набравшая наибольший результат. По итогам конкурса из лучшей группы должен быть выделен лучший сотрудник, также отличившийся в наборе результатов и руководитель (супервайзер) этой группы. Эти 2 человека в качестве приза получают возможность принять участие в главном корпоративном празднике компании в г. Москве.

Суть «набора результатов» складывается из количества входящих/исходящих звонков, количества проставленных действий в учетной системе и результатов «прослушки» каждого специалиста контактного центра (сверка по чек-листу, соблюдение скрипта, стандарта разговора и тд).

Все группы восприняли участие в конкурсе с огромным энтузиазмом. Но после 2 дней работы запал сотрудников исчез, и показатели одной из групп (группа А), потенциально считавшейся лидирующей в этой «гонке», упали ниже 3 места (из 8 групп). Сотрудники объясняли это «несправедливой оценкой результатов»: «Те, кто берет работу на дом, сделают больше результатов, чем мы», «мы не готовы тратить свое положенное время на отдых для «совершения» дополнительных событий». Повлиял на энтузиазм, конечно, и человеческий фактор: проставление «лишних событий» (ошибочных), что также влияет на общее количество действий. К примеру, дублирование записей по кандидатам, когда это делает несколько сотрудников.

В итоге, выиграла группа, не считавшаяся фаворитом с начала конкурса. В ней есть несколько сотрудников, которые достаточно результативно работают, но общий результат работы до проведения конкурса никогда не поднимался выше 3 места. Супервайзер данной группы и ее лучший специалист («темная лошадка данной компании») отправились в Москву в качестве победителей. Группа А, махнула на все рукой.

Вопросы: *Что послужило причиной потери первоначального настроения группы А? Какие ошибки были допущены при проведении конкурса и как их можно было устранить?*

2. Кейс «Работа 24/7»

Сотрудники одного из госучреждений (в сфере ЖКХ) часто остаются на работе в свободное время. Но это не является их добровольным желанием. Причиной постоянных переработок служат выполнение заданий, не касающихся специализации конкретного сотрудника (например, специалист, занимающийся проверкой исполнения договора управляющими компаниями, также готовит информацию для зам. главы города для его личного приема граждан, что не входит в его обязанности). Сотрудники часто работают в выходные дни, и эта работа не фиксируется и не оплачивается в соответствии с ТК РФ (работа с письмами граждан, также не входящая в обязанности сотрудника). Руководство организации объясняет это большими объемами работ и не предпринимает действий для разрешения данной проблемы.

Вопросы: *Как поступить в данной ситуации сотрудникам? Что необходимо внедрить в компании для разрешения сложившейся проблемы?*

3. Кейс «Армия ненужных сотрудников компании «Связной»»

«Связной» – российская компания, федеральная розничная сеть, специализирующаяся на продаже услуг сотовых операторов и провайдеров проводного доступа в интернет, персональных средств связи, аксессуаров, портативной цифровой аудио- и фототехники. Также в ее состав входит Интернет-магазин Svyaznoy.ru, проект «Связной Трэвел», который объединяет продажу ключевых услуг в области путешествий в рамках одного масштабного on-line сервиса, проект «Связной Радио» и «легкий» оператор «Связной Мобайл». Основное юридическое лицо – ЗАО «Связной Логистика», кроме того, в контур ритейлера входит B2B проект «Связной Загрузка» (мобильный контекст и sms-рассылки) и программа лояльности «Связной-Клуб».

По состоянию на 1 июля 2014 года розничная сеть «Связного» объединяла 3000 торговых точек более чем в 900 городах России, которые ежедневно посещали более 1,5 млн. человек. Штаб-квартира компании находится в Москве. Во всех каналах продаж «Связного» представлены смартфоны и планшетные компьютеры, фото- и аудио/видео аппаратура, smart wearables («умные часы»), аксессуары.

Спектр услуг «Связного» составляют продажи SIM-карт операторов связи, платежные сервисы (оплата Интернета, цифрового ТВ, платежей ЖКХ), а также финансовые услуги, трэвел-сервисы.

На сегодняшний день, на любом сайте поиска работы вы можете найти в вашем городе свободные вакансии кредитного менеджера, продавца-консультанта в торговые точки компании «Связной». Придя в компанию, вы проходите двух или трёх часовое собеседование, в контексте которого вы пройдете различные тесты, после этого вас направляют на курсы длительностью от одной до двух недель для ознакомления с техниками и методами продаж. При этом, чтобы пройти обучение, вам нужно поехать в один из Учебных

центров, которые находятся только лишь в крупных городах (Москва, Казань, Нижний Новгород и т.д.), т.е. вы тратите денежные средства на проезд и питание в другом городе, жильем обеспечивает компания. После обучения и возвращения в родной город, вас направляют на одну из торговых точек проходить стажировку длительностью около двух недель, по итогам которой нужно сдать теоретический и практический экзамены.

Стажируюсь в торговой точке и начиная общаться с персоналом, новый сотрудник понимает, что что-то происходит не так. Во-первых, почти на всех точках работают сотрудники с длительным стажем, и новичков нигде нет. Во-вторых, отношение персонала к тебе несерьезное, они расценивают тебя как временного сотрудника.

Лишь после сдачи экзаменов, ситуация стала ясной. Теоретический экзамен был сдан на 90%. Практический экзамен, состоящий из условия выполнения – предложить клиентам флагманские модели телефонов, аксессуаров и пакеты услуг к ним, заинтересовать участием в текущих акциях, превзошел все ожидания: продажа 3 смартфонов, пакетов услуг, дополнительных аксессуаров. Но не тут, то было, стажера после экзаменов просят подождать решения в течение нескольких дней. После чего каждому позвонили и сообщили, что в таком сотруднике не нуждаются.

Вопросы: *Какая ошибка допущена руководством? Что нужно предпринять для изменения ситуации? Как объяснить действия компании?*

4. Кейс «Как, развиваясь, не погибнуть?»

В первый год работы дела фирмы «Стил», по розничной продаже продуктов в г.Москва через Интернет, шли отлично: офисным сотрудникам деятельность приносила удовольствие; премирование всего штата улучшало психологический климат; сотрудники ожидали праздников, хотя именно в эти дни было очень много работы, но управляющие устраивали интересные корпоративы; сотрудники и владельцы создавали фирму с нуля вместе, и этот процесс всех увлекал.

По истечении года, владельцы «Стил», поняв, что фирма набирает обороты и бизнес выигранный, принимают негласное решение выходить на новые рынки в других городах. С этого момента управляющие откладывают повседневную работу и начинают разрабатывать план действий по расширению. То есть действующая организация оказывается без надлежащего руководства, при этом «затягиваются пояса», для экономии средств на будущие филиалы, отменяются некоторые премии, не организуются корпоративы, сотрудникам уменьшают выплаты за ГМС, компания больше не оплачивает медицинские расходы при оформлении санитарных книжек. С этого момента в компании начинаются проблемы - увеличивается количество конфликтов во время рабочего процесса между всеми подразделениями компании: курьерами, складскими работниками, логистическим центром, операторским отделом, закупщиками, финансистами, управляющими компании. Организация стала стремительно терять сотрудников (работники стали уходить с должностей всех уровней); количество жалоб от клиентов стало увеличиваться в геометрической прогрессии.

Так как по мнению управляющих, во всех бедах и разладе был виноват именно коллектив, сформировавшийся в компании за год, они принимают решение открыть на удаленном доступе офисы в других городах, которые будут выполнять прежнюю работу по продаже продуктов в г.Москва и со временем заменят существующую команду. Новые люди, на их взгляд, работая в другом городе, не видя сотрудников других подразделений (руководство, склад, курьеров и т.д.), смогут обходиться без конфликтов и непонимания. Но и эта идея потерпела фиаско. В Гомеле (Белоруссия) удаленный офис закрылся спустя 2 месяца работы, в РФ в г.Пенза по истечении 6 месяцев. Причиной гибели офисов оказалось все, то же безразличное отношение управляющих и постоянные конфликты. Для организации работы офисов в г.Гомель и г. Пенза из центрального офиса направляли 20-ти летнюю сотрудницу, которой сложно было организовать саму себя. Обучением и развитием нового персонала никто не занимался, в случае если сотрудник делает ошибку то, его штрафовали, даже если он заведомо не знал о каких либо правилах и нормах. Причем вынесенные руководством штрафы не обсуждались.

Вопросы: *Какая ошибка допущена руководством? Какие действия помогут фирме вернуться к нормальной работе?*

5. Кейс «Создание новой организации»

Фирма М существует около 15 лет, за это время изменялись виды собственности, масштабы организации, но основной костяк сотрудников сохранился. Профессионалы и «патриоты своего дела» работают в компании не зависимо от того, какие трансформации она претерпевает. Средний возраст сотрудников старше 45 лет.

Сейчас на место генерального директора назначен новый, молодой и амбициозный сотрудник, ранее не занимавший высокопоставленных должностей, в мыслях которого изменить все организацию «от и до». Не официальным лейтмотивом нового директора является создание команды из новых сотрудников, которая полностью заменит старый персонал и реорганизует фирму. Директор подбирает новых сотрудников лично. Претенденты должны быть молодыми, желательно недавно получившие высшее образование, не обремененные семейными узами и детьми. По плану один новый сотрудник должен выполнять функционал 5 действующих, т.к. работоспособность молодого сотрудника, по мнению директора, намного выше и возможность к саморазвитию велика, восприятие технических нововведений лучше (компьютерной техники и программного обеспечения).

Вопросы: *Верным ли является решение нового директора заменить «старых» профессионалов на новую команду? Насколько высока вероятность успеха новой идеи?*

6. Кейс «Попасть в компанию любой ценой или как завлечь сотрудника»

«Мобильные ТелеСистемы» (МТС) - российская телекоммуникационная компания, оказывающая услуги в России и странах СНГ под торговой маркой "МТС". Компания оказывает услуги сотовой связи (в стандартах GSM и UMTS), услуги местной телефонной связи, широкополосного доступа в Интернет, кабельного телевидения и сопутствующие услуги, в частности услуги по подключению. Помимо этого, компании принадлежит собственная розничная торговая сеть по продаже сим-карт, телефонов и прочей мобильной техники. По состоянию на 31 марта 2015 года компания во всех странах своего присутствия обслуживала более 140 млн. абонентов.

МТС успешно решает свою стратегическую задачу - стать национальным оператором сотовой связи в России, а также расширить свой бизнес на страны СНГ. Сегодня МТС - единственный оператор, максимально освоивший свой лицензионный потенциал. Сеть МТС уже работает на территории 62-ух субъектов РФ, расположенных во всех федеральных округах Российской Федерации, в том числе - в трех важнейших регионах страны: в Москве, Санкт-Петербурге и Нижнем Новгороде.

В компании действует "матричная" система управления: стратегические и операционные функции поделены между корпоративным центром, макрорегионами (МТС-Поволжье и др) и торговыми точками. В данный момент компания находится на стадии зрелости. Она достигла одного из лидирующих положений на рынке, ей удастся сохранять устойчивое положение во внешней среде. Упор делается на эффективность инноваций и стабильность.

На рынок мобильных услуг Пензенской области компания вошла сравнительно недавно, путем поглощения местного представителя «Пенза GSM». Несмотря на зрелость фирмы, большую проблему составляет привлечение квалифицированного персонала во все отделы и структуры, особенно в отдел прямых продаж услуг подключения. Компания предлагает своим потенциальным работникам лишь трудовой договор на срок до 6 месяцев, согласно которому, менеджер получает 50-процентную прибыль от количества заключенных сделок. Оформления согласно ТК и социальные гарантии не предусматриваются. Нестабильный заработок, без фиксированной ставки оплаты труда, без оплаты больничного листа и медицинской страховки, не становится аргументом в пользу оформления трудового соглашения.

В качестве персонала в организации представлены, в основном, молодежь-студенты. Потенциальных потребителей часто отпугивает хамство, назойливость и необязательность, работающих сотрудников. Сложность состоит в том, что попасть в какие — либо отделы или структурные подразделения можно, лишь отработав в отделе активных продаж (продажа подключений телевидения и интернета) не менее 6 месяцев, с постоянным увеличением числа сделок до 100 в месяц. В противном случае, трудовой договор с работником не продлевается.

За 2015 год продажи «МТС» в г. Пензе и Пензенской области упали, потребители все чаще высказываются негативно о навязчивости рекламных акций, а вакантные места в отделе продаж контента в филиалах Пензенской области пустуют на протяжении уже полугода, что приносит компании значительные убытки.

Помимо вышесказанного, отпугивает ложная информация отдела кадров и рекламы при приеме на работу – упоминаются различные вакансии, в разных отделах. Но говорят о том, что попасть туда возможно лишь через отработку в отделе прямых продаж, лишь на самом собеседовании.

По сути, работа менеджера в офисе по продаже подключения и продавца имеет значительные различия:

Продавец-консультант в магазине – «на местах» работает с 8 до 20 часов, с двойным перерывом на полчаса. Специалист активных продаж – с 9 до 17 часов с одним часовым перерывом.

В магазине зарплата состоит из двух частей: фиксированной (около 9 тысяч рублей) и процента от сделки. В офисе менеджер получит 50 процентную выручку от количества заключенных сделок.

Вопросы: *Что делать для привлечения грамотных и эффективных менеджеров, работников, которые поднимут продажи и авторитет компании? Что стоит предпринять для того, чтобы обновить или «встряхнуть» уже имеющихся сотрудников и нацелить их на максимально эффективную работу, на получение компанией максимальной прибыли?*

7. Кейс «Коммуникативные навыки»

Руководитель небольшой компании попросил менеджера по персоналу принять на работу дочь одного очень важного для компании партнера. Дочь партнера много лет нигде не работала и хотела больше быть среди людей. Никаких амбиций по поводу карьеры в компании не проявляла. Основная цель была в том, чтобы девушка почувствовала себя востребованной. Менеджер по персоналу не стала предлагать ее кандидатуру в линейные подразделения и приняла девушку к себе на должность специалиста по кадрам. Ей предложили освоить простейшие функции и выполнять их по мере возможностей. В результате основными, наиболее качественными навыками, которые она приобрела за время адаптации, стали: прием входящих документов, внесение учетной записи, расфасовка по папкам корпоративной документации. В течение нескольких месяцев все было довольно, и работа выполнялась своим чередом. Через полгода освободилось место ведущего специалиста по документообороту. Пока решали найти человека со стороны или выбрать из своих, директор вызвал руководителя отдела персонала с предложением повысить недавно принятую дочь партнера, по его просьбе. Зная, что в отделе есть сотрудницы, которые больше подходят на должность ведущего специалиста, менеджер по персоналу не могла отдать эту должность новой работнице, но и генерального директора она не

могла поставить в неудобное положение перед партнером.

Задание: Предложите решение проблемы.

8. Кейс «Пан или пропал?»

Сотрудник торговой фирмы Б. отвечает в фирме за «растаможивание» товаров. В прошлом получил физико-математическое образование, отличается хорошими аналитическими и счетными способностями. Он плохо переносит нервные нагрузки, консервативен в своих взглядах, тяжело приспосабливается к изменениям. В то же время этот человек наделен чувством ответственности, склонен планировать будущее, обладает хорошей работоспособностью, стремится сделать карьеру. На этой работе его потребность в уважении и признании явно не удовлетворена. По мнению руководства, он недостаточно активен, не проявляет инициативы, неперспективен с точки зрения должностного роста. В ходе беседы с консультантом данный работник признался, что настроен, увольняться из фирмы, так как «мало того, что я каждую минуту жду, что меня посадят, так еще и платят мне за это гроши, по сравнению с ребятами из таможни, с которыми мне приходится иметь дело». Руководство заинтересовано в сохранении работника на рабочем месте, т.к. найти подобного специалиста на данный момент не представляется возможным. С другой стороны, повышение зарплаты пока также не предусмотрено бюджетом фирмы. *Что делать организации и сотруднику?*

Задания для решения

КОРПОРАТИВНЫЕ ФИНАНСЫ

1. Организация использует для финансирования своей деятельности собственный капитал (обыкновенные акции) и заемный капитал (кредит банка). Стоимость кредита – 13% годовых, стоимость собственного капитала – 18% годовых (доходность альтернативных вложений). Определите средневзвешенную стоимость капитала, если удельный вес заемных источников составляет 25%.

2. Себестоимость товарной продукции в отчетном году составила 360 тыс.руб. Затраты на 1 рубль товарной продукции – 0,90 руб. В будущем году предполагается увеличить объем производства продукции на 10%. Затраты на 1 руб. товарной продукции установлены на уровне 0,85 руб. Определите себестоимость товарной продукции будущего года.

3. О выпускаемой продукции известны следующие данные: цена – 98 руб./шт., объем реализации – 2 тыс.шт., себестоимость – 92 руб./шт., общие постоянные расходы – 126 тыс.руб. На основании приведенных данных определите:

- 1) выручку;
- 2) общую себестоимость партии товара;
- 3) общую прибыль от реализации продукции;
- 4) прибыль на единицу продукции;
- 5) общие переменные расходы;
- 6) удельные переменные расходы;
- 7) удельные постоянные расходы.

4. В планируемом году консервный завод выпустит 6 млн. банок консервов. Средняя себестоимость 1 банки консервов в базисном году составляла 40 руб., в планируемом – 32 руб. Рассчитайте экономию от снижения себестоимости продукции.

5. Рассчитайте длительность одного оборота оборотных средств, коэффициент оборачиваемости и коэффициент загрузки, если известно, что объем товарной продукции по себестоимости за отчетный год составляет 60 млн. руб. при сумме оборотных средств на конец отчетного года 8 млн. руб.

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

1. Составьте перечень внешних опасностей и возможностей, с которыми сталкивается организация. Все факторы можно разместить в два столбца: один – факторы возможностей, другой – факторы угроз, факторы в столбцах, расположите по степени убывания значимости.

Укажите, какими внутренними силами должна обладать организация, чтобы воспользоваться внешними возможностями, и какие внутренние слабости могут осложнить будущие проблемы, связанные с внешними опасностями.

2. Приведите примеры организаций, которые являются адаптивными (по отношению к среде) и адаптирующими (приспосабливающими среду к своим потребностям). Ответ обоснуйте.

3. Нарисуйте схему управления вуза, в котором Вы обучаетесь.

4. Поясните, какие формы организаций РФ характерны для:

- топливно-энергетического комплекса;
- непромышленной сферы;
- сельского хозяйства;
- строительства;
- военно-промышленного комплекса;
- транспорта;
- промышленности.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

1. Сформулируйте цель и задачи исследования по теме Вашей магистерской диссертации.
2. Дайте характеристику предмета и объекта исследования, проводимого Вами в рамках магистерской диссертации.
3. Опишите информационную базу исследования по теме Вашей магистерской диссертации.
4. Назовите качественные и количественные методы исследования, которые Вы используете при написании магистерской диссертации.
5. Опишите план и методику проведения исследования проблемы, рассматриваемой в рамках Вашей магистерской диссертации.

СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ И УПРАВЛЕНИЕ В ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

1. Назовите, какие факторы макросреды – экономические, природные, технологические, политические, международные и другие – необходимо учитывать производителю:

- лыж и сопутствующих им товаров;
- мобильных телефонов;
- надувных матрасов;
- декоративной косметики.

В каждой группе факторов укажите 5–7 наиболее важных. Проранжируйте важность факторов макросреды для каждого из перечисленных производителей, сравните полученные результаты, попробуйте объяснить, почему для каждого предприятия результаты ранжирования могут быть разными.

2. Выделите стратегические группы конкурентов, действующие на российском рынке в производстве и продаже следующих продуктов и обоснуйте критерии выделения стратегических групп:

- а) кондитерские изделия;
- б) прохладительные напитки;
- в) легковые автомобили;
- г) косметические товары;
- д) мебель;
- е) овощная продукция.

3. Портфель видов деятельности изготовителя электронной аппаратуры включает 6 стратегических бизнес-единиц. Данные о продажах этих СЕБ и их конкурентов приведены в таблице А.

Т а б л и ц а А

Характеристики СЕБ и их конкурентов

СЕБ	Продажи, млн.шт.	Число главных конкурентов	Продажи трех главных конкурентов	Темп роста рынка, %
А	2,0	9	1,4/1,4/1,0	15
В	4,2	21	3,2/3,2/2,0	20
С	4,9	16	3,8/3,0/2,5	7
Д	7,5	5	6,5/1,6/1,4	4
Е	0,9	12	3,0/2,5/2,0	4
F	1,4	7	1,6/2,0/1,2	12

Задание:

- а) Проанализируйте портфель предприятия методом БКГ и дайте свой диагноз его состояния.
- б) Что можно порекомендовать по результатам вашего анализа?
- в) Какую стратегию следует выбрать для каждой СЕБ?
- г) Назовите условия, выполнение которых необходимо для применения матрицы БКГ.

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1. На примере одной из известных вам компаний расскажите, какие методы мотивации применяются ее менеджерами и руководителями. В чем их преимущества, являются ли они эффективными для согласования интересов компании и персонала?

РАЗРАБОТКА, АНАЛИЗ И ОЦЕНКА БИЗНЕС-ПЛАНОВ ДЕВЕЛОПЕРСКИХ ПРОЕКТОВ

Задание 1. Предложите бизнес-процессы, в которых необходимо внедрить методику 6-сигм, на примере Сбербанка.

Задание 2. Разработать сбалансированную систему показателей для отдела управления персоналом на примере любой организации.

7.4. Критерии обобщенной оценки сформированности компетенций по результатам государственного экзамена

Ответ студента на государственном экзамене оценивается на закрытом заседании государственной экзаменационной комиссии.

Итоговая обобщенная оценка уровня сформированности системы компетенций, подлежащих проверке на государственном экзамене оценивается по 4-балльной шкале:

– «отлично» – сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи по видам профессиональной деятельности;

– «хорошо» – сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности;

– «удовлетворительно» – сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник способен решать определенные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности;

– «неудовлетворительно» – сформированность компетенций не соответствует требованиям ФГОС; выпускник не готов решать профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности.

Уровень сформированности вынесенных на государственный экзамен компетенций квалифицируется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» в соответствии со следующей измерительной шкалой для оценки уровня сформированности компетенций.

Измерительная шкала для оценки уровня сформированности компетенций

Составляющие компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок.
Наличие умений (навыков)	При решении стандартных задач не продемонстрированы некоторые основные умения и навыки. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, по некоторым с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, некоторые - на уровне хорошо закрепленных навыков. Решены все основные задачи с отдельными несущественными ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, без недочетов.
Владение опытом и выраженность личностной готовности к профессиональному самосовершенствованию	Отсутствует опыт профессиональной деятельности. Не выражена личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию	Имеется минимальный опыт профессиональной деятельности (все виды и практик пройдены в соответствии с требованиями, но есть недочеты). Личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию слабо выражена	Имеется опыт профессиональной деятельности (все виды практик пройдены в соответствии с требованиями без недочетов). Личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию достаточно выражена, но существенных достижений в профессиональной	Имеется значительный опыт по некоторым видам профессиональной деятельности, больше, чем требуется по программам практик. Личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию ярко выражена. Имеются

			деятельности на данный момент нет.	существенные профессиональные достижения.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, опыта недостаточно для решения профессиональных задач. Требуется повторное обучение.	Сформированность компетенции (компетенций) соответствует минимальным требованиям компетентностной модели выпускника. Имеющихся знаний, умений, опыта в целом достаточно для решения профессиональных задач, но требуется дополнительная практика по большинству профессиональных задач.	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям компетентностной модели выпускника, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, опыта в целом достаточно для решения профессиональных задач, но требуется дополнительная практика по некоторым профессиональным задачам.	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям компетентностной модели выпускника. Имеющихся знаний, умений, опыта в полной мере достаточно для решения профессиональных задач.
Итоговая обобщенная оценка сформированности всех компетенций	Значительное количество компетенций не сформированы	Все компетенции сформированы, но большинство на низком уровне	Все компетенции сформированы на среднем или высоком уровнях	Большинство компетенций сформированы на высоком уровне
Уровень сформированности компетенций	Нулевой	Низкий	Средний	Высокий

7.5. Учебно-методическое обеспечение государственного экзамена

7.5.1 Основная, дополнительная и нормативная литература Корпоративные финансы

Основная литература

1. Корпоративные финансы и управление бизнесом. Учебное пособие (Электронный ресурс. ЭБС «IPRbooks») Большаков С.В., Булава И.В., Гермогентова М.Н. и др. М.: Русайнс, 2015
2. Корпоративные финансы: оценка состояния и управление. Учебное пособие (Электронный ресурс. ЭБС «IPRbooks») Агаркова Л.В., Агарков В.В. Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, Ставролит, 2013
3. Гражданский кодекс Российской Федерации.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации. Части I и II.
5. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве) от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. 07.02.2011)
6. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 № 208-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями)
7. Федеральный закон «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» от 25.02.1999 № 39-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями)
8. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21 ноября 1996 г №129-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).
9. Приказ Минфина РФ от 22 июля 2003 г №67н «О формах бухгалтерской отчетности организаций» (с последующими изменениями и дополнениями).
10. Методические рекомендации по реформе предприятий (организаций). Министерство экономики Российской Федерации. Приказ от 01.10.1997 № 118.

11. Методические рекомендации по проведению анализа финансового состояния организаций. Утверждено приказом Федеральной службы по финансовому оздоровлению и банкротству от 23.01.2001.
12. Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99 (утв. приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г №32н) (с изменениями).
13. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 (утв. приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г №33н) (с изменениями).
14. Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99 (утв. приказом Минфина РФ от 6 июля 1999 г №43н) (с изменениями).

Дополнительная литература

1. Барулин, С. В. Финансы [Электронный ресурс] учеб.для студ. по спец. "Бух. учет, анализ и аудит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение" и "Финансы и кредит" : / С. В. Барулин. - М. :КноРус, 2011. - 365 КБ
2. Брусов, П. Н. Финансовый менеджмент. Долгосрочная финансовая политика. Инвестиции [Текст] учеб.пособие по спец. "Финансы и кредит", "Бухучет, анализ и аудит" : / П. Н. Брусов, Т. В. Филатова. - М. :КноРус, 2012. - 321 с. : ил. - (Для бакалавров)
3. Галанов, В. А. Финансы, денежное обращение и кредит [Текст] учеб.для сред. проф. образования по группе спец. "Экономика и упр." : / В. А. Галанов. - М. : ФОРУМ, 2011. - 413 с. : табл. - (Профессиональное образование)
4. Инвестиционный менеджмент. Практикум [Текст] учеб.пособие по спец. "Менеджмент орг." : / В. И. Маколов, Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская [и др.]. - М. :КноРус, 2012. - 176 с. : табл.
5. Ковалев, В. В. Корпоративные финансы и учет: понятия, алгоритмы, показатели [Текст] учеб.пособие : / В. В. Ковалев, Вит. В. Ковалев. - М. :КноРус [и др.], 2010. - 768 с. : ил.
6. Никитина, Н. В. Корпоративные финансы [Текст : учебное пособие / Н.В. Никитина, В.В. Янов. - М. : КНОРУС, 2012. - 512 с.
7. Романовский, М. В. Корпоративные финансы [Текст] учеб.для вузов по спец. "Финансы и кредит" [для бакалавров и магистров] : / М. В. Романовский, А. И. Вострокнутова : под ред. М. В. Романовского, А. И. Вострокнутовой. - СПб. : Питер, 2011. - 589 с. : табл. - (Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения)
8. Савкина, Р. В. Организация предпринимательской деятельности [Текст] : учеб.пособие по спец. "Бух. учет, анализ и аудит", "Финансы и кредит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение" / Р. В. Савкина, Е. Г. Мальцева. - М. :КноРус, 2011. - 211 с.
9. Бланк, И. А. Управление финансовыми ресурсами [Текст] / И. А. Бланк. - М. : Омега-Л, 2011. - 768 с. : ил. - (Библиотека финансового менеджера)
10. Брусов, П. Н. Финансовый менеджмент. Финансовое планирование [Текст] учеб.пособие по спец. "Финансы и кредит", "Бухучет, анализ и аудит" : / П. Н. Брусов, Т. В. Филатова. - М. :КноРус, 2012. - 227 с. : табл. - (Для бакалавров)
11. Грибов, В. Д. Экономика организации (предприятия) [Текст] учеб.пособие для сред. проф. образования по группе спец. "Экономика и упр." : / В. Д. Грибов, В. П. Грузинов, В. А. Кузьменко. - М. :КноРус, 2011. - 407 с. : табл. - (Среднее профессиональное образование)
12. Кабанов, В. Н. Долгосрочная финансовая политика [Текст] : учеб.пособие [по спец. "Финансы и кредит"] / В. Н. Кабанов. - М. :Высш. шк., 2010. - 301 с.
13. Кадерова, Н. Н. Корпоративные финансы [Текст] : Учебное пособие. - Алматы: Экономика, 2008. - 376 с.
14. Ковалев, В. В. Финансовый менеджмент. Конспект лекций с задачами и тестами [Электронный ресурс] : учеб.пособие / В. В. Ковалев, Вит. В. Ковалев. - М. : Проспект, 2011. - 277 КБ
15. Когденко, В. Г. Краткосрочная и долгосрочная финансовая политика [Текст] : учеб.пособие для вузов по спец. "Финансы и кредит", "Бух. учет, анализ и аудит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение" / В. Г. Когденко, М. В. Мельник, И. Л. Быковников. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 471 с.
16. Никулкина, И. В. Общая теория налогообложения [Текст] : учеб.пособие [для вузов] по спец. "Финансы и кредит", "Бух. учет, анализ и аудит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение" / И. В. Никулкина. - М. : ЭКСМО, 2011. - 207 с. - (Учебный курс: кратко и доступно)

17. Панков, В. В. Экономический анализ [Текст] учеб.пособие для вузов по спец. "Финансы и кредит" и "Бухгалтерский учет, анализ и аудит" : / В. В. Панков, Н. А. Казакова. - М. : Магистр [и др.], 2011. - 624 с. : табл.
18. Теория и практика налогообложения [Текст] учеб.для вузов по спец. "Налоги и налогообложение", "Финансы и кредит" : / Н. И. Малис, И. В. Горский, С. А. Анисимов [и др.] : Акад. бюджета и казначейства М-ва фин. РФ ; под ред. Н. И. Малис. - М. : Магистр [и др.], 2010. - 383 с.
19. Тимофеева, Т. В. Анализ денежных потоков предприятия [Текст] учеб.пособие по спец. "Финансы и кредит", "Бух. учет, анализ и аудит" : / Т. В. Тимофеева. - М. : Финансы и статистика [и др.], 2010. - 367 с. : ил., табл.
20. Финансы и кредит [Текст] учеб. для вузов по фин.-экон. спец. : / О. В. Соколова, И. А. Бондаренко, О. И. Земцова [и др.] : под ред. О. В. Соколовой. - М. : Магистр [и др.], 2011. - 911 с. : табл.
21. Журнал «Инвестиции»
22. Журнал «Налоги и налоговое планирование»
23. Журнал «Финансовая аналитика: проблемы и решения»
24. Журнал «Финансовый менеджмент»
25. Журнал «Финансы»
26. Журнал «Финансы и кредит»
27. Журнал «Экономический анализ: теория и практика»
28. Российский журнал менеджмента

Теория организации и организационное поведение

Основная литература

1. Агарков А.П., Голов Р.С., Голиков А.М. Теория организации. Организация производства: Учебное пособие (гриф УМО). – М.: Дашков и К, 2015.
2. Алябина Е.В., Борисова А.А., Горевая Е.С. и др. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебник (гриф УМО). – Новосибирск: Новосибирский ГТУ, 2014.
3. Валеева Е.О. Организационное поведение: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.
4. Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления: Учеб-ное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.
5. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Бакирова Г.Х. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 597 с. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)
6. Дацко В.Н. Теория организации: учебное пособие / Дацко В.Н. – Химки: Российская международная академия туризма, 2013. – 96 с. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)
7. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учебник / Красовский Ю.Д. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 487 с. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)
8. Милорадова Н.Г. Поведение людей в организации: учебное пособие / Милорадова Н.Г. – М.: Московский государственный строительный универси-тет, ЭБС АСВ, 2013. – 168 с. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)
9. Михненко П.А. Теория организации: учебник / Михненко П.А. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. – 336 с. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)

Дополнительная литература

1. Психология управления в организации: учебно-методическое пособие / О.С Карымова [и др.]. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. – 286 с. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)
2. Романова Е.В. Психология управления. На пути к руководящей должности: учебное пособие / Романова Е.В. – М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015. – 136 с. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)
3. Самков Т.Л. Теория организации: конспект лекций / Самков Т.Л. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2012. – 56 с. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)

4. Сахнюк Т.И. Теория организации: учебное пособие / Сахнюк Т.И. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. – 100 с. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)
5. Трусъ А.А. Психология управления. Практикум: учебное пособие / Трусъ А.А. – Минск: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)
6. Фролов Ю.В. Теория организации и организационное поведение. Часть I. Методология организации: учебное пособие / Фролов Ю.В. – М.: Московский городской педагогический университет, 2012. – 124 с. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)
7. Яськов Е.Ф. Теория организации: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» / Яськов Е.Ф. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 271 с. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)

Методы исследований в менеджменте

Основная литература

1. Беляевский И.К. Маркетинговое исследование. Информация, анализ, прогноз: Учебное пособие (гриф УМО). – М.: Финансы и статистика, 2014. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)
2. Мишин В.М. Исследование систем управления: Учебник (гриф МО, УМЦ). – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)
3. Фомичев А.Н. Исследование систем управления: Учебник (гриф МО). – М.: Дашков и К, 2015. (Электронный ресурс.ЭБС «IPRbooks»)
4. Абчук, В.А. Методы исследований в менеджменте [Текст]: Учебник / В.А. Абчук, А.Ф. Борисов, А.В. Воронцов. – М.: Росток, 2012. – 480 с.
5. Баранов, В.В. Исследование систем управления [Текст] / В.В. Баранов, А.В. Зайцев, С.Н. Соколов. – СПб.: Альпина Паблишер, 2012. – 216 с.
6. Коротков, Э.М. Исследование систем управления [Текст]. Учебник и практикум / Э.М. Коротков. – СПб.: Юрайт, 2015. – 226 с.
7. Кричевский, М. Методы исследований в менеджменте [Текст]: Учебное пособие / М. Кричевский. – М.: КноРус, 2016. – 296 с.

Дополнительная литература

1. Кузьмин, А.В. Теория систем автоматического управления [Текст] / А.В. Кузьмин, А.Г. Схиртладзе. – М.: ТНТ, 2012. – 224 с.
2. Мельников, В.П. Исследование систем управления [Текст]: Учебник / В.П. Мельников, А.Г. Схиртладзе. – СПб.: Юрайт, 2014. – 448 с.
3. Смирнов, А.В. Моделирование систем управления различного уровня [Текст] / А.В. Смирнов. – М.: Книга по Требованию, 2013. – 112 с.
4. Солдатова, С.Э. Методы исследований в менеджменте [Текст]: Учебное пособие / С.Э. Солдатова, Н.Ю. Лукьянова, Л.М. Чеглакова. – Киров: МЦНИП, 2013. – 342 с.
5. Фрейдина, Е.В. Исследование систем управления [Текст] / Е.В. Фрейдина. – М.: Омега-Л, 2013. – 368 с.
6. Чернышев, Л.А. Исследование систем управления [Текст] / Л.А. Чернышев. – М.: Книга по Требованию, 2012. – 294 с.

Системный анализ и управление в инвестиционно-строительной сфере

Основная литература

1. Басовский Современный стратегический анализ. Учебник. – М.: ИНФР-М, 2014.
2. Грант Р. Современный стратегический анализ. – СПб.: Питер, 2012.
3. Портер М. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов. – М.: Альпина Паблишер, 2011.
4. Веснин В.Р. Стратегическое управление: учебник. – М.: Проспект, 2015.
5. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Стратегический менеджмент: Учебник - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015.
6. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений: Справочное пособие - ("Справочники "ИНФРА-М") / М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014.
7. Томпсон А. А., Стрикленд А. Д. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации. Учебник. – М.: Вильямс, 2013.

8. Ансофф И. Стратегический менеджмент. – Издательство: Питер, 2011.
9. Баринов В.А., Харченко В.Л. Стратегический менеджмент: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2014
Веснин В.Р. Стратегическое управление: учебник. – М.: Проспект, 2015.

Дополнительная литература

1. Виханский О.С., Наумов А.И.. Менеджмент: Учебник - 6-е изд. (ГРИФ) /М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2014.
2. Волкогонова О.Д., Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: Учебник. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2014.
3. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент. Курс лекций: Учебное пособие. М.:НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 288 с.
4. Минцберг Г., Альстранд Б., Лампель Ж. Стратегическое сафари: Экскурсия по дебрям стратегического менеджмента - ("Сколково") / М.: Альпина Пабли., 2013.
5. Портер М., Прахалад С., Самплер Дж. Курс МВА по стратегическому менеджменту, М: Альпина, серия Portable MBA, 2011. – 588 с.

История и методология науки

Основная литература

1. Багдасарьян, Н.Г. История, философия и методология науки и техники [Текст]: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.Г. Багдасарьян, В.Г. Горохов, А.П. Назаретян. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 383 с.
2. Басовский, Л.Е. История и методология экономической науки [Текст]: Учебное пособие / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 231 с.
3. Воронков, Ю.С. История и методология науки [Текст]: Учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю.С. Воронков, А.Н. Медведь, Ж.В. Уманская. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 489 с.
4. Каракоев, П.С. Философия и методология науки [Текст]: В.И. Вернадский. Учение о биосфере и ноосфере / П.С. Каракоев. - Мн.: Экоперспектива, 2016. - 262 с.
5. Кузьменко, Г.Н. Философия и методология науки [Текст]: Учебник для магистратуры / Г.Н. Кузьменко, Г.П. Отюцкий. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 450 с.
6. Лебедев, С.А. Методология науки: проблема индукции [Текст]: Монография / С.А. Лебедев. - М.: Альфа-М, 2013. - 192 с.
7. Старжинский, В.П. Методология науки и инновационная деятельность [Текст]: Пособие для аспирантов, магистров и соискателей ученой степ. канд. наук техн. и экон. спец. / В.П. Старжинский, В.В. Цепкало. - М.: НИЦ ИНФРА-М, Нов. знание, 2013. - 327 с.

Дополнительная литература

1. Степин, В.С. Философия и методология науки [Текст]/ В.С. Степин. - М.: Академический проект, 2015. - 716 с.
2. Сухарев, О.С. Методология и возможности экономической науки [Текст]: Монография / О.С. Сухарев. - М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 368 с.
3. Сырых, В.М. История и методология юридической науки [Текст]: Учебник по программам магистерской ступени образования / В.М. Сырых. - М.: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 464 с.
4. Федоренко, И.В. Аудит: расширяем границы науки (теория и методология) [Текст]: Монография / И.В. Федоренко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 100 с.
5. Юдин, Э.Г. Методология науки. Системность. Деятельность [Текст]: Э.Г. Юдин. - М.: УРСС, 1997. - 444 с.

Разработка, анализ и оценка бизнес-планов девелоперских проектов

Основная литература

1. Баринов, В.А. Бизнес-планирование [Текст]: : Уч. пособие. – 3-е изд. – М.: ФОРУМ, 2014. — 256 с.
2. Бизнес-планирование [Текст]: : Учебник для вузов/ Под ред. В.М Попова, С.И. Ляпунова, С.Г. Млодика. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 816 с.
3. Головань, С.И. Бизнес-планирование [Текст]: / С.И. Головань – М.: Феникс, 2013. – 320 с.
4. Липсиц, И.А. Бизнес-план – основа успеха [Текст]: Практическое пособие / И.А. Липсиц – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2014. – 112 с.
5. Маркова, В.Д. Бизнес-планирование [Текст]: / В.Д. Маркова, Н.А. Кравченко.- М.: Проспект, 2015. – 216 с.
6. Морошкин, В. А. Бизнес-планирование [Текст]: учебное пособие / В. А. Морошкин, В. П. Буров. — М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2015. — 256 с. — (Профессиональное образование).
7. Морошкин, В. А. Бизнес-планирование [Текст]: Учебное пособие / В.А. Морошкин, В. П. Буров. — М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2015. — 256 с.

8. Орлова, Е.Р. Бизнес-план: основные проблемы и ошибки, возникающие при его написании [Текст]: / Е.Р. Орлова. – 2-е изд., испр. и доп. – Омега-Л, 2014. – 152 с.
9. Петухова, С.В. Бизнес – планирование [Текст]: / С.В. Петухова.- М.: Омега – Л, 2016. – 236 с.
10. Попов, В.Н. Бизнес – планирование [Текст]: / В.Н. Попов, С.И. Ляпунов.- М.: Финансы и статистика, 2016. – 246 с.
11. Просветов, Г. И. Бизнес-планирование: задачи и решения [Текст]: : учебно-практическое пособие / Г. И. Просветов. — 2-е изд., доп. — М. : Альфа-Пресс, 2013. — 255 с.

Дополнительная литература

1. Сборник бизнес-планов с комментариями и рекомендациями [Текст]: / Под ред. В.М. Попова. — М.: Финансы и статистика, 2015. — 488 с.
2. Сборник бизнес-планов [Текст]: : практическое пособие / ред. Ю. Н. Лапыгин. — М.: Омега-Л, 2015. — 310 с.
3. Составление бизнес-плана: нормы и рекомендации [Текст]: .- М.: Книга сервис, 2016. – 346 с.
4. Уткин, Э.А. Бизнес-план компании [Текст]: / Э.А. Уткин.- М.: Изд-во «ЭКМОС», 2016. – 102 с.
5. Черняк, В.З. Бизнес- планирование [Текст]: Учебник для вузов.- М. ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 470 с.
6. Шевчук, Д. А. Бизнес-планирование [Текст]: : учеб. пособие / Д. А. Шевчук. — Ростов н/Д.: Феникс, 2016. – 208 с.

Управление инновационно-строительными кластерами

Основная литература

1. Азоев, Г.Л. Инновационные кластеры nanoиндустрии [Текст]: / Г.Л. Азоев. - М.: Бином. Лаборатория знаний, 2015. - 602 с.
2. Бирюков, А.В. Инновационные кластеры в оборонной промышленности Российской Федерации [Текст]: / Андрей Владимирович Бирюков. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2013. - 200 с.
3. Гафуров, И. Р. Инновационные кластеры и социально-экономическое развитие регионов. Анализ методических подходов [Текст]: / И.Р. Гафуров, В.Л. Васильев, Р.Р. Кашбиева. - М.: Анкил, 2015. - 292 с.
4. Горфинкель, В.Я. Экономика предприятия.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 663 с.
5. Горфинкель В.Я. Экономика фирмы: учебник для вузов / Горфинкель В.Я [и др.] – М.: ИД Юрайт, 2011. – 678 с.
6. Липсиц И.В. Экономика. Базовый курс: учебник для 10,11 классов общеобразоват. учрежд./ И.В. Липсиц. - 15 - е изд. . - М.: ВИТА-ПРЕСС, 2012. - 272 с.
7. Константинова Л.Ф. Проблемы малого бизнеса: учеб. пособие. – Иркутск: издательство БГУЭП, 2010.
8. О первоочередных мерах государственной поддержки малого предпринимательства в Российской Федерации [Текст]: указ Президента РФ от 4 апреля 1996 г. № 491.
9. Осипов, Ю.М. Основы предпринимательского дела. Благородный бизнес [Текст] / Ю.М. Осипов. - М., 2006. - 342 с.
10. Портал для начинающих предпринимателей «Свой бизнес, свое дело» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://businessdelo.ru>.
11. Предпринимательство: социально-экономическое управление: учебное пособие ред. Н.В. Родионова, О.О. Читанова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

Инвестиционная и инновационная деятельность, стратегии и государственное регулирование

Основная литература

1. Абрамов, С.И. Инвестирование [Текст]. М.: ЦЭМ, 2015.-440 с.
2. Абрютин, М.С., Грачев А.В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия [Текст]. М.: Дело и сервис, 2013. – 256 с.
3. Бирман, Г. Экономический анализ инвестиционных проектов [Текст]. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2013. – 631 с.
4. Бланк, И.А. Инвестиционный менеджмент [Текст].— Киев, МП ИТЕМ ЛТД, 2015.
5. Горфинкель, В.Я. Экономика предприятия: Учебник. М.: ЮНИТИ-ДАНА 2016. – 670 с.
6. Дектяренко, В.М. Оценка эффективности инвестиционных проектов. М.: Экспертное бюро, 2014.
7. Колтынюк, Б.А. Инвестиции. Учебник. - СПб.: Изд-во Михайлова В.А. 2013. - 848 с.
8. Коробейников, О.П. Экономика предприятия: Учебный курс. Нижний Новгород, 2013.
9. Крылов, Э.И. Анализ эффективности инновационной и инвестиционной деятельности предприятия [Текст]: Учебное пособие. М.: Финансы и статистика, 2015. – 608с.

Дополнительная литература

1. Лахметкина, Н.И. Инвестиционная стратегия предприятия. М.: КноРус, 2016.

2. Миляев, К.Ю. Сбалансированное развитие интегрированных структур// ИнВестРегион № 3 / 2015.
3. Сафронов, Н.И. Экономика предприятия: Учебник. М.: ИФРА-М, 2016. -251 с.
4. Янковский, К., Мухарь И. Организация инвестиционной и инновационной деятельности [Текст]. СПб: Питер, 2014.

Стратегический менеджмент

Основная литература

1. Александрова, А.В. Стратегический менеджмент: Учебник / Н.А. Казакова, А.В. Александрова, С.А. Курашова, Н.Н. Кондрашева. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. — 320 с.
2. Аналоуи, Ф. Стратегический менеджмент малых и средних предприятий. Пер. с англ. Уч-к Гриф УМЦ «Проф. уч-к» (Серия «Зарубежный учебник») / Ф. Аналоуи, Карамидис А... — М.: ЮНИТИ, 2014. — 400 с.
3. Андрейчиков, А.В. Стратегический менеджмент в инновационных организациях. Системный анализ и принятие решений: Учебник / А.В. Андрейчиков, О.Н. Андрейчикова. — М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2013. — 396 с.
4. Баринин, В.А. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / В.А. Баринин, В.Л. Харченко. — М.: ИНФРА-М, 2013. — 285 с.
5. Басовский, Л.Е. Стратегический менеджмент: Учебник / Л.Е. Басовский. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. — 365 с.
6. Волкогонова, О.Д. Стратегический менеджмент: Учебник / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб... — М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. — 256 с.
7. Голубков, Е.П. Стратегический менеджмент: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.П. Голубков. — Люберцы: Юрайт, 2015. — 290 с.
8. Доброва, К.Б. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / К.Б. Доброва. — М.: Элит, 2013. — 368 с.
9. Зайцев, Л.Г. Стратегический менеджмент: Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. — М.: Магистр, 2013. — 528 с.
10. Зуб, А.Т. Стратегический менеджмент: Учебник для бакалавров / А.Т. Зуб... — М.: Юрайт, 2013. — 375 с.
11. Зуб, А.Т. Стратегический менеджмент: Учебник и практикум. 4-е изд., пер. и доп. / А.Т. Зуб. — Люберцы: Юрайт, 2015. — 375 с.
12. Котлер, Ф. Стратегический менеджмент по Котлеру: Лучшие приемы и методы. 3-е изд. / Ф. Котлер. — М.: Альпина Паблишер, 2016. — 132 с.
13. Кузнецов, Б.Т. Стратегический менеджмент. Учебное пособие. Гриф МО РФ. Гриф УМЦ «Профессиональный учебник» / Б.Т. Кузнецов. — М.: ЮНИТИ, 2013. — 623 с.
14. Литвак, Б.Г. Стратегический менеджмент: Учебник для бакалавров / Б.Г. Литвак... — М.: Юрайт, 2013. — 507 с.
15. Литвак, Б.Г. Стратегический менеджмент: Учебник / Б.Г. Литвак. — Люберцы: Юрайт, 2016. — 507 с.
16. Ляско, А.К. Стратегический менеджмент: Современный учебник / А.К. Ляско... — М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. — 488 с.
17. Ляско, А.К. Стратегический менеджмент: современный учебник / А.К. Ляско. — М.: Дело АНХ, 2013. — 488 с.

Дополнительная литература

1. Малюк, В.И. Стратегический менеджмент. организация стратегического развития. учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В.И. Малюк. — Люберцы: Юрайт, 2016. — 361 с.
2. Молчанова, О.П. Стратегический менеджмент некоммерческих организаций. учебник для бакалавриата и магистратуры / О.П. Молчанова. — Люберцы: Юрайт, 2016. — 261 с.
3. Пирс, П. Д. Стратегический менеджмент / Д. Пирс II, Р. Робинсон; Пер. с англ. Е. Милютин. — СПб.: Питер, 2013. — 560 с.
4. Романов, Е.В. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / Е.В. Романов. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. — 160 с.
5. Сидоров, М.Н. Стратегический менеджмент 2-е изд., испр. и доп. учебник для прикладного бакалавриата / М.Н. Сидоров. — Люберцы: Юрайт, 2016. — 145 с.
6. Томпсон, А.А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа / А.А. Томпсон, А.Д. Стрикленд; Пер. с англ. А.Р. Ганиева, Э.В. Кондукова. — М.: Вильямс, 2013. — 928 с.
7. Фомичев, А.Н. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов / А.Н. Фомичев. — М.: ИТК Дашков и К, 2016. — 468 с.
8. Шестопа, Ю.Т. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / Ю.Т. Шестопа, В.Д. Дорофеев, В.А. Дресвянников. — М.: КноРус, 2015. — 320 с.
9. Шилков, В.И. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / В.И. Шилков. — М.: Форум, 2016. — 304 с.

7.5.2 Методические указания для обучающихся по подготовке к государственному экзамену

1. Духанина Е.В. Основы бизнеса: учеб. пособие/ Е.В. Духанина, Т.Е. Мусатова. — Пенза: ПГУАС, 2014. — 144 с.

2. Основы предпринимательской деятельности: содержание деятельности, качества и компетенции, профессиональная карьера, личная организация предпринимателя: учебное пособие /С.Д. Резник, И.В. Глухова, А.Е. Черницов, Н.А. Назарова. – М.: ИНФРА-М, 2014.
3. Основы предпринимательской деятельности: учебник / С.Д. Резник, И.В. Глухова, А.Е. Черницов.М.: – ИНФРА-М, 2015
4. Левина, С.Ш. Теория и практика исследования систем управления [Текст] / С.Ш. Левина, Р.Ю. Турчаева. – Пенза: ПГУАС, 2013
5. Резник С.Д., Игошина И.А., Шестернина О.И. Организационное поведение: Практикум. – М.: ИНФРА-М, 2012
6. Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012
7. Сазыкина О.А. Современный стратегический анализ: методы и технологии. Учебное пособие. – Пенза: ПГУАС, 2013

7.6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для подготовки к государственному экзамену, в т.ч. профессиональные базы данных

1. <http://www.biblioclub.ru/>
2. <http://www.elibrary.ru>
3. <http://www.government.ru>

7.7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении подготовки к государственному экзамену, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).

Не предусмотрены

8. Выпускная квалификационная работа

8.1. Требования к подготовке выпускной квалификационной работы

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

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет в университет письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы. В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель выпускной квалификационной работы представляет в университет отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы. Выпускные квалификационные работы по программам магистратуры рецензируются в обязательном порядке.

Университет обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

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

8.2. Примерный перечень тем выпускной квалификационной работы

Примерный перечень и примерное содержание отдельных тем магистерских диссертации по видам профессиональной деятельности представлены ниже.

Организационно-управленческая деятельность

1. Повышение конкурентоспособности предприятия на товарном рынке в современных условиях

Введение

1. Проблема повышения конкурентоспособности предприятия на продуктовом рынке
 - 1.1. Уровни определения конкурентоспособности предприятия
 - 1.2. Классификация методов анализа и оценки конкурентоспособности предприятий
 - 1.3. Модель соподчиненности и взаимосвязи проблем повышения конкурентоспособности предприятия на продуктовом рынке
2. Исследование воздействия рыночной среды на конкурентоспособность предприятия
 - 2.1. Методика анализа и оценки конкурентоспособности предприятия
 - 2.2. Методика анализа партнерских связей и их влияния на результаты деятельности предприятия
 - 2.3. Предлагаемый подход к моделированию показателей конкурентоспособности предприятий

3. Разработка и апробация рекомендаций по повышению конкурентоспособности предприятия на продуктовом рынке

3.1. Методические основы и рекомендации по формированию конкурентной стратегии предприятия

3.2. Методы анализа и оценки уровня конкурентоспособности предприятия

3.3. Рекомендуемая схема формирования механизма повышения конкурентоспособности предприятия

Заключение

Библиографический список

Приложения

2. Прогнозирование развития предприятия

Введение

1. Теоретические основы прогнозирования развития предприятия

1.1. Понятие и значение прогнозирования в управлении предприятием

1.2. Технологии прогнозирования развития предприятия

1.3. Современное состояние и развитие методов прогнозирования развития предприятия

2. Прогнозирование развития предприятия как эколого-социо-экономической системы

2.1. Обоснование выбора показателей модели функционирования предприятия

2.2. Алгоритм ретроспективной оценки деятельности предприятия

2.3. Моделирование перспективного развития предприятия

2.3.1. Обоснование методики среднесрочного прогнозирования развития предприятия

2.3.2. Разработка методики краткосрочного прогнозирования основных показателей функционирования предприятия

3. Экономическая эффективность прогнозирования развития предприятия

3.1. Сценарные условия и прогноз развития предприятия

3.2. Обоснование экономической эффективности внедрения системы мониторинга и прогнозирования развития предприятия

3.3. Автоматизация прогнозирования развития предприятия

Заключение

Библиографический список

Приложения

3. Организация управления лизингом как формы предпринимательства

Введение

1. Теоретические основы организации и управления лизингом

1.1. Маркетинговая концепция организации системы управления лизинговой деятельностью

1.2. Институциональные основы управления лизинговой деятельностью в России и за рубежом

1.3. Государственное регулирование лизинговой деятельности

2. Ресурсное обеспечение промышленного производства и рынок лизинга

2.1. Экономическое положение и ресурсное обеспечение лизингополучателей

2.2. Лизинг и эффективность промышленного производства

2.3. Динамика развития рынка лизинга

3. Совершенствование организации и управления лизингом как формы предпринимательства

3.1. Экономические взаимоотношения участников лизингового процесса

3.2. Совершенствование организации государственного регулирования лизинговой деятельности

3.3. Совершенствование экономического механизма управления лизингом

Заключение

Библиографический список

Приложения

4. Анализ современного состояния и основные тенденции в управлении объектами недвижимости жилого назначения в диверсифицированных компаниях

1. Теоретико-методологические основы социально-экономического исследования жилища и жилищных отношений

1.1. Содержание категорий «жилище» и «жилищные отношения»

1.2. Триада сущности жилища как потребительского блага, как товара и как капитального блага

1.3. Логика потребительского поведения при выборе жилища при увеличении бюджетных возможностей в пользу качественных характеристик жилища

2. Адекватность и доступность жилища как индикаторы устойчивого социально-экономического развития территории

2.1. Показатели, характеризующие степень реализации жилищных прав человека и качество его

жизни

- 2.2. Методика оценки доступности жилища
- 2.3. Апробация методики доступности жилища на примере конкретной территории
3. Совершенствование механизма функционирования диверсифицированной компании на основе

управления доходной недвижимостью

- 3.1. Оценка результативности инвестиционной деятельности в рамках корпоративной стратегии
- 3.2. Механизм функционирования подсистемы жилищного комплекса в компании
- 3.3. Разработка система показателей для оценки и регулирования инвестиционного статуса

жилищного комплекса в компании

- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

5. Проблемы инвестирования реновационных процессов основного капитала компании

Введение

1. Теоретические и методические основы разработки инвестиционной стратегии компании

инвестиций

- 1.1. Подходы к выбору компанией финансовых инструментов, обеспечивающих привлечение
- 1.2. Схемы и модели инвестирования, основанные на комбинированном использовании способов

внешнего финансирования компании

- 1.3. Организационно-экономический механизм регулирования процессов обновления основного
- капитала компании

2. Реновационные процессы как основа воспроизводства основного капитала компании

воспроизводстве основного капитала компании

- 2.1. Основные тенденции и проблемы развития основного капитала компании
- 2.2. Сущность и способы реновации основного капитала, роль и место реновации в
- 2.3. Государственное регулирование инвестирования реновационных процессов основного

капитала

3. Особенности методологических подходов к оценке эффективности проектов реновации
- основного капитала

капитала

- 3.1. Инвестиции, обеспечивающие непрерывность производственного процесса основного
- капитала
- 3.2. Модель оптимизации распределения инвестиционных ресурсов в рамках целевой программы

реновации основного капитала

- 3.3. Методика оценки социально-экономической эффективности инвестиций в проекты
- реновации основного капитала

капитала

- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

6. Сетевые образования в системе антикризисного управления развитием предприятия

Введение

1. Теоретико-методические основы исследования сетевых образований

предприятий

- 1.1. Сущность сетевых структур
- 1.2. Условия формирования и развития сетевых структур
- 1.3. Содержание и взаимосвязь типов сетевых структур и инвестиционной стратегии

2. Сетевые образования как фактор устойчивого развития предприятий

- 2.1. Классификация сетевых образований
- 2.2. Разработка алгоритма оценки эффективности сетевых структур
- 2.3. Особенности функционирования сетевых структур в российских регионах

государства

3. Региональное регулирование сетевыми образованиями в системе антикризисной политики
- государства

структуры

- 3.1. Алгоритм организационно-институционального проектирования формирования сетевой
- структуры
- 3.2. Сценарии развития сетевых структур на среднесрочную перспективу

стратегических альянсов с участием кредитных организаций

- 3.3. Методика оценки эффективности функционирования сетевых образований в форме
- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

7. Стратегия кластерной организации производства

Введение

1. Концепция кластерной стратегии развития предприятий
 - 1.1. Оценка резервов повышения эффективности и финансовой устойчивости производственных предприятий
 - 1.2. Стратегическое управление производственным кластером
 - 1.3. Концептуальная модель кластерной стратегии развития производства
 2. Кластерный анализ производственных предприятий
 - 2.1. Методика анализа и оценки факторов развития кластеров
 - 2.2. Механизм взаимодействия предприятий-участников в кластере
 - 2.3. Формирование структурной модели производственного кластера
 3. Принципы и методы оценки эффективности кластеризации
 - 3.1. Подходы и принципы оценки эффективности производственных кластеров
 - 3.2. Методика выбора эффективного варианта структуры производственного кластера
 - 3.3. Методика определения целесообразности участия предприятий в кластере
- Заключение
Библиографический список
Приложения

8. Организационно-экономический механизм интегрированной системы управления организациями

Введение

1. Основы построения интегрированной системы управления организациями в условиях рыночного хозяйствования
 - 1.1. Содержание категории «интегрированная система управления»
 - 1.2. Основные организационно-экономические факторы формирования интегрированного управления организациями
 - 1.3. Бюджетирование как основа модели интегрированного управления организациями
 2. Разработка и теоретическое обоснование модели интегрированного управления в бизнес-группах
 - 2.1. Методика эффективного перераспределения финансовых ресурсов между субъектами бизнес-группы
 - 2.2. Критериальные показатели для характеристики бизнес-единиц
 - 2.3. Модель интегрированного управления в бизнес-группах на основе гибкого бюджетирования
 3. Организационно-экономический механизм интегрированной системы управления в бизнес-группах на основе модели гибкого бюджетирования
 - 3.1. Определение стратегического положения бизнес-единиц в бизнес-группе
 - 3.2. Формирование вариантов развития бизнес-единиц в бизнес-группе
 - 3.3. Бюджетное моделирование развития бизнес-единиц в условиях интегрированных компаний
- Заключение
Библиографический список
Приложения

9. Управление инвестированием саморазвития организаций

Введение

1. Оценка влияния внешней среды на инвестиционные возможности организаций
 - 1.1. Факторы, влияющие на инвестиционную активность в регионе
 - 1.2. Методы регулирования инвестиционной активности организаций
 - 1.3. Оценка налоговой нагрузки как фактора влияния на внутрифирменную инвестиционную политику
 2. Методические основы управления инвестированием саморазвития организаций
 - 2.1. Саморазвитие как экономическая категория
 - 2.2. Оценка организаций по степени самодостаточности инвестиционных средств для саморазвития
 - 2.3. Организационно-экономический механизм управления инвестированием саморазвития
 3. Перспективная программа инвестиционного планирования в организации
 - 3.1. Инвестиционная политика организации, оценка ее адекватности
 - 3.2. Производственные возможности и потребность организации в инвестиционных ресурсах
 - 3.3. Стратегический план инвестиционного развития организации
- Заключение
Библиографический список
Приложения

10. Совершенствование организационных форм управления предприятиями в условиях

инновационных преобразований

Введение

1. Проблемы развития предприятий в условиях инновационных преобразований в экономике

1.1. Сущность категории «инновационные преобразования»

1.2. Основные подходы к инновационным преобразованиям в управлении хозяйственными системами на современном этапе

1.3. Систематизация основных параметров и факторов инновационных преобразований в управлении предприятиями

2. Организационно-экономические основы управления предприятиями в условиях инновационных преобразований

2.1. Сущность, особенности и современное содержание организационных форм управления, обусловленных развитием инновационных процессов в экономике

2.2. Принципы развития организационных форм управления хозяйственными системами

2.3. Методические подходы к исчислению обобщающего критериального показателя оптимальности развития организационных форм управления в условиях инновационных преобразований

3. Основные направления инновационных преобразований в организации управления предприятиями

3.1. Обоснование наиболее перспективных организационных форм управления предприятиями

3.2. Принципиальная схема реализации организационного проекта программно-целевого холдинга

3.3. Эффективность функционирования и инновационного развития программно-целевого холдинга

Заключение

Библиографический список

Приложения

Аналитическая деятельность

1. Методическое обеспечение оценки конкурентоспособности кадров предприятия

Введение

1. Теоретические основы оценки конкурентоспособности кадров предприятия

1.1. Содержание категории «конкурентоспособность кадров» как объекта экономического анализа

1.2. Система факторов, влияющих на эффективность использования кадров предприятия

1.3. Особенности применения моделей, методов и подходов количественной оценки конкурентоспособности кадров предприятия

2. Методика анализа и оценки конкурентоспособности кадров предприятия

2.1. Методика сравнительного анализа конкурентоспособности кадров предприятия

2.2. Модель факторного анализа эффективности использования кадров предприятия

2.3. Методика анализа влияния конкурентоспособности кадров на результаты деятельности предприятия

3. Перспективы развития оценки конкурентоспособности кадров предприятия

3.1. Система показателей для определения эффекта от обучения кадров предприятия

3.2. Методика инвестиционного анализа вложений в человеческий капитал

3.3. Методика выбора вариантов развития предприятия на основе оценки его конкурентоспособности

Заключение

Библиографический список

Приложения

2. Информационно-аналитическое обеспечение системы внутреннего аудита в корпорациях

Введение

1. Сущность системы внутреннего аудита и ее место в современных корпорациях

1.1. Понятие «внутренний аудит» и его обусловленность задачами корпоративного управления

1.2. Система внутреннего аудита и ее организационная модель

1.3. Процессный подход к построению системы внутреннего аудита в корпорациях

2. Методология формирования информационно-аналитического обеспечения внутреннего аудита в корпорациях

2.1. Требования стандартов учета и отчетности и их влияние на методологические основы внутреннего аудита

2.2. Взаимосвязь хозяйственного и аудиторского рисков с элементами модели корпорации и ее системой контроля

- 2.3. Логическая модель информационного обеспечения управления бизнес-процессом в системе управления корпорацией
- 3. Методика внутреннего аудита в корпорациях
 - 3.1. Нормативно-правовые основы внутреннего аудита
 - 3.2. Модель внутреннего аудита как бизнес-процесса
 - 3.3. Методика аудита основных бизнес-процессов деятельности корпораций
- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

- 3. Аналитическое обеспечение управления предпринимательскими рисками*
- Введение
- 1. Теоретические основы аналитического обеспечения управления предпринимательскими рисками
 - 1.1. Сущность предпринимательских рисков и их влияние на принятие управленческих решений
 - 1.2. Классификация предпринимательских рисков
 - 1.3. Требования стандартов учета и отчетности и задачи оценки рисков
- 2. Методические основы отражения предпринимательских рисков в управленческом учете
 - 2.1. Признание рисков в управленческом учете
 - 2.2. Методические основы оценки рисков управленческого учета
 - 2.3. Отражение и раскрытие информации о рисках в учете и отчетности
- 3. Методика анализа предпринимательских рисков в управленческом учете
 - 3.1. Методический инструментарий анализа предпринимательских рисков
 - 3.2. Методика анализа влияния предпринимательских рисков на капитал организации
- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

- 4. Стратегический инвестиционный анализ в развитии деятельности коммерческих организаций*
- 1. Концептуальные основы стратегического инвестиционного анализа
 - 1.1. Предмет, метод и задачи стратегического инвестиционного анализа
 - 1.2. Содержание и основные этапы стратегического инвестиционного анализа
 - 1.3. Конъюнктурный анализ инвестиционного рынка
- 2. Информационное обеспечение инвестиционного процесса
 - 2.1. Отражение инвестиций в управленческой и публичной отчетности организации
 - 2.2. Системы показателей стратегического инвестиционного анализа, формируемые в управленческом и стратегическом учете
 - 2.3. Системы показателей стратегического инвестиционного анализа, формируемые в финансовом учете
- 3. Обоснование методики оценки инвестиционной привлекательности проектов в условиях неопределенности
 - 3.1. Учет риска и неопределенности при реализации методик стратегического инвестиционного анализа
 - 3.2. Анализ конкурирующих инвестиций в условиях неопределенности
 - 3.3. Рейтинговый анализ инвестиционных проектов
- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

- 5. Анализ влияния рисков на формирование продуктового портфеля коммерческой организации*
- Введение
- 1. Теоретические основы формирования продуктового портфеля организации
 - 1.1. Содержание и классификация продуктового портфеля коммерческой организации
 - 1.2. Методический инструментарий формирования продуктового портфеля организации
 - 1.3. Предпринимательские риски в стратегическом менеджменте
- 2. Риски продуктового портфеля организации как объект экономического анализа
 - 2.1. Факторы, определяющие риски продуктового портфеля коммерческой организации
 - 2.2. Критерии оценки рисков продуктового портфеля коммерческой организации
 - 2.3. Методика оценки совокупного риска продуктового портфеля коммерческой организации
- 3. Прогнозный анализ рисков продуктового портфеля коммерческой организации
 - 3.1. Методы и модели прогнозного анализа рисков продуктового портфеля коммерческой организации
 - 3.2. Анализ миграции рисков продуктового портфеля коммерческой организации

3.3. Мониторинг продуктового портфеля коммерческой организации

Заключение

Библиографический список

Приложения

6. Трансформация отношений собственности как фактор повышения финансовой устойчивости производственных предприятий

Введение

1. Теоретические основы и закономерности процесса институциональной трансформации отношений собственности

1.1. Закономерности формирования и тенденции трансформации отношений собственности

1.2. Система экономических интересов как фактор трансформации отношений собственности

1.3. Преимущества реструктуризации как институциональной формы трансформации отношений собственности

2. Анализ специфики трансформации отношений собственности

2.1. Оценка итогов первоначального этапа трансформации отношений и структуры собственности

2.2. Сравнительная оценка экономической эффективности функционирования различных форм собственности

2.3. Процессы реструктуризации финансовых потоков как основной цели трансформации структуры и отношений собственности

3. Основные направления совершенствования процессов трансформации отношений и структуры собственности

3.1. Методы оценки специфики процесса формирования конкурентоспособного и эффективного производственного предприятия

3.2. Методика моделирования промышленного комплекса на основе критериев реструктуризации

3.3. Прогнозная оценка влияния трансформации отношений собственности на структуру экономики региона

Заключение

Библиографический список

Приложения

7. Повышение эффективности управления и конкурентоспособности некоммерческих организаций на основе внедрения стратегического управленческого учета

Введение

1. Теоретические основы учета и анализа в некоммерческих организациях

1.1. Социально-экономическая сущность и характерные черты некоммерческого сектора экономики

1.2. Причины и факторы, влияющие на информативность отчетности некоммерческих организаций

1.3. Критерии классификации источников финансирования деятельности некоммерческих организаций

2. Организация системы внутреннего контроля в некоммерческих организациях

2.1. Анализ особенностей финансирования и функционирования деятельности некоммерческих организаций

2.2. Разработка направлений совершенствования организации системы внутреннего контроля в некоммерческих организациях

2.3. Разработка базовых показателей уровня риска осуществляемой деятельности некоммерческих организаций

3. Совершенствование методических основ анализа финансово-хозяйственной деятельности некоммерческих организаций

3.1. Обоснование необходимости корректировки концептуальных основ анализа финансово-хозяйственной деятельности некоммерческих организаций

3.2. Методика анализа уставной и предпринимательской деятельности некоммерческих организаций

3.3. Разработка системы производственных, финансовых и социальных индикаторов эффективности деятельности некоммерческих организаций

Заключение

Библиографический список

Приложения

8. Методический инструментарий управленческого учета в негосударственных высших

образовательных учреждений

Введение

1. Теоретические основы управленческого учета в негосударственных высших образовательных учреждениях

1.1. Негосударственные высшие учебные заведения как объект управленческого учета

1.2. Специфика образовательной деятельности негосударственных вузов и ее влияние на методический инструментарий управленческого учета

1.3. Учетно-аналитическая классификация затрат в негосударственных высших учебных заведениях

2. Управленческий учет источников финансирования в негосударственных высших образовательных учреждениях

2.1. Проблемы систематизации источников финансирования и их отражения в отчетности негосударственных вузов

2.2. Методика учета результатов деятельности негосударственных высших образовательных учреждений

2.3. Отражение источников финансирования в отчетности негосударственных вузов

3. Управленческий учет имущества и контроль за его использованием в негосударственных высших образовательных учреждениях

3.1. Методика учета затрат в негосударственных высших учебных заведениях

3.2. Особенности учета основных средств в негосударственных высших образовательных учреждениях

3.3. Контроль за эффективностью использования основных средств в негосударственных вузах

Заключение

Библиографический список

Приложения

9. Совершенствование информационной базы принятия управленческих решений

Введение

1. Проблемы и предпосылки развития бухгалтерской отчетности организаций

1.1. Бухгалтерский учет как функция управления и как институциональная категория

1.2. Классификация балансов, их обусловленность целями управления организаций

1.3. Институциональная модель бухгалтерской отчетности организаций

2. Взаимосвязь и взаимообусловленность видов учета и отчетности организаций

2.1. Проблемы учетно-аналитического обеспечения бухгалтерской отчетности организаций

2.2. Системный подход к видам учета и отчетности организаций

2.3. Движение капитала как универсальный объект учета и отчетности организаций

3. Инструментарий бухгалтерской отчетности и его использование для информационного обеспечения управления организациями

3.1. Моделирование как инструмент формирования показателей отчетности организаций

3.2. Оценка и ее роль в интерпретации показателей отчетности для потенциальных пользователей

3.3. Трансформация и консолидация данных учета и показателей организаций

Заключение

Библиографический список

Приложения

10. Формирование и развитие аналитического обеспечения управления затратами и прибылью предприятий

Введение

1. Сущность затрат на производство и особенности их калькулирования в условиях конкретного экономического вида деятельности

1.1. Теоретическое обоснование учета производства и особенности его организации в условиях конкретного экономического вида деятельности

1.2. Принципы учета затрат на производстве в условиях конкретного экономического вида деятельности

1.3. Обоснование выбора калькуляционных систем и методов для управления затратами на производство в условиях конкретного экономического вида деятельности

2. Организация учета затрат при процессном подходе к управлению затратами

2.1. Процессно-ориентированное управление затратами и его влияние на методическое обеспечение учета затрат

2.2. Особенности моделирования подпроцессов с позиции потока создания ценностей

2.3. Методика формирования и распределения комплексных затрат на производство при процессном подходе

3. Аналитическое обеспечение управления прибылью предприятий в условиях конкретного экономического вида деятельности
 - 3.1. Сущность и содержание категории «прибыль»
 - 3.2. Взаимосвязь аналитических показателей бухгалтерского и управленческого учета прибыли и порядка ее формирования в условиях конкретного экономического вида деятельности
 - 3.3. Совершенствование аналитического обеспечения управления прибылью
- Заключение
Библиографический список
Приложения

Научно-исследовательская деятельность

1. Финансовые риски коммерческих организаций и методический инструментарий их оценки

Введение

1. Теоретические основы формирования финансовых рисков и особенности их проявления в организациях
 - 1.1. Место финансовых рисков в системе экономических рисков организации
 - 1.2. Особенности проявления финансовых рисков организаций в условиях конкретного экономического вида деятельности
 - 1.3. Факторы и классификация финансовых рисков организаций в условиях конкретного экономического вида деятельности
 2. Методические подходы к оценке финансовых рисков организации в условиях конкретного вида экономической деятельности
 - 2.1. Сравнительная характеристика существующих методик оценки финансовых рисков организации
 - 2.2. Информационная модель оценки финансовых рисков организации
 - 2.3. Методика идентификации и оценки финансовых рисков организации в условиях конкретного вида экономической деятельности
 3. Прогнозирование финансовых показателей деятельности организаций в условиях конкретного вида экономической деятельности с учетом финансовых рисков
 - 3.1. Финансовая стратегия развития организаций в условиях конкретного вида экономической деятельности и ее обусловленность от финансовых рисков
 - 3.2. Прогноз финансовых показателей организации с учетом уровня финансовых рисков
 - 3.3. Обоснование способов снижения финансовых рисков в условиях конкретного вида экономической деятельности организации
- Заключение
Библиографический список
Приложения

2. Совершенствование механизма инвестирования инновационного развития предприятий

1. Теоретические основы процесса формирования и развития механизма инвестирования инновационного развития предприятий
 - 1.1. Специфические особенности инновационного процесса на предприятиях
 - 1.2. Организационно-экономические и управленческие факторы, тормозящие инновационное развитие предприятий
 - 1.3. Формы и правовая основа государственного регулирования процессов инвестирования инновационного развития отраслей экономики
 2. Формирование механизма повышения конкурентоспособности предприятий на отраслевом рынке
 - 2.1. Формы и методы стратегического управления конкурентоспособностью предприятий на отраслевом рынке
 - 2.2. Оценка резервов повышения эффективности работы предприятий на отраслевом рынке
 - 2.3. Методика оценки факторов инновационного развития предприятий на отраслевом рынке
 3. Концепция кластерной стратегии инновационного развития предприятий отраслевого комплекса
 - 3.1. Модель инновационного субкластера, объединяющего инновационные проекты в конкретной технологической области в отраслевом комплексе
 - 3.2. Обоснование параметров структурной модели оптимизации инновационной среды в отраслевом комплексе
 - 3.3. Методика оценки эффективности кластеризации
- Заключение
Библиографический список
Приложения

3. Формирование системы управления и организации учета деятельности профессиональных спортивных организаций

Введение

1. Теоретико-методические основы формирования системы управления деятельностью профессиональных спортивных организаций

1.1. Взаимосвязь финансово-правового взаимодействия государства и профессиональных спортивных организаций

1.2. Механизм управления финансами профессиональных спортивных организаций в современных условиях

1.3. Показатели оценки эффективности использования факторов развития деятельности профессиональных спортивных организаций

2. Влияние состояния финансового потенциала профессиональных спортивных организаций на уровень деловой репутации профессионального спортивного клуба

2.1. Модель информационного обеспечения управления деятельностью профессиональных спортивных организаций

2.2. Содержание принципов управленческого учета применительно к деятельности профессиональных спортивных организаций

2.3. Методика управленческого учета формирования и использования источников финансирования деятельности профессиональных спортивных клубов

3. Совершенствование управления ресурсами с целью повышения финансовой устойчивости профессиональных спортивных организаций

3.1. Логическая модель управленческого учета в профессиональной спортивной организации

3.2. Методические и правовые основы формирования стоимости игроков как специфических активов и особенности отражения их в учете профессиональных спортивных организаций

3.3. Система сбалансированных показателей оценки деятельности профессиональных спортивных организаций

Заключение

Библиографический список

Приложения

4. Совершенствование методов оценки и управления рисками предприятий на территориальных рынках

Введение

1. Теоретико-методические основы современного риск-менеджмента предприятий

1.1. Анализ существующих подходов к определению сущности рисков в деятельности предприятия и их классификация

1.2. Основные способы оценки и управления рисками предприятий

1.3. Сущность и система факторов территориальных рисков предприятий

2. Методические основы оценки территориальных рисков предприятий

2.1. Алгоритм оценки территориального риска предприятий

2.2. Сравнительная оценка уровня территориального риска предприятий

2.3. Методика выявления и оценки территориальных рисков предприятий

3. Разработка современных способов управленческого воздействия на территориальные риски предприятий

3.1. Методы снижения финансовых потерь предприятия от воздействия факторов территориальных рисков

3.2. Формирование механизма частно-государственного партнерства как инструмента управленческого воздействия на факторы территориальных рисков предприятий

3.3. Разработка системы мероприятий, снижающих уровень территориальных рисков

Заключение

Библиографический список

Приложения

5. Методический инструментарий оценки риска хозяйственной деятельности в аудите организации

Введение

1. Теоретические основы и содержание категории риска в аудите организации

1.1. Риск в аудите организации, его причины и классификация

1.2. Структура модели аудиторского риска хозяйственной деятельности организации

1.3. Риск необнаружения как собственный риск аудитора

2. Методические особенности оценки аудиторского риска хозяйственной деятельности организации

- 2.1. Уровень приемлемого аудиторского риска хозяйственной деятельности организации исходя из интересов участников аудиторской сделки
 - 2.2. Модель аудиторского риска хозяйственной деятельности организации как основа построения методики оценки риска в аудите
 - 2.3. Методический инструментарий оценки аудиторского риска
 - 3. Комплексная методика оценки риска хозяйственной деятельности организации в аудите
 - 3.1. Особенности разработки процедур оценки риска хозяйственной деятельности организации в аудите
 - 3.2. Методика и технология оценки риска в аудите
 - 3.3. Документальное оформление процедур оценки риска по этапам аудита в соответствии с предлагаемой методикой
- Заключение
Библиографический список
Приложения

6. Моделирование инвестиционных процессов в организациях

Введение

- 1. Методические основы моделирования инвестиционного процесса в организациях
 - 1.1. Методология моделирования инвестиционного процесса в организациях
 - 1.2. Приемы параметризации моделей инвестиционного процесса
 - 1.3. Экономические и методические основы моделирования развития инвестиционного процесса в краткосрочной и среднесрочной перспективе
 - 2. Инструментальные методы оценок влияния основных факторов на характер инвестиционного процесса в организациях
 - 2.1. Основные факторы, определяющие динамику и характер инвестиционного процесса в организациях
 - 2.2. Моделирование факторного влияния на эффективность инвестиционного процесса в организациях
 - 2.3. Численное определение факторов интенсификации инвестиционного процесса в организациях
 - 3. Моделирование инвестиционного процесса в организациях
 - 3.1. Экономико-математическая модель воспроизводства инвестиций в организациях
 - 3.2. Информационная база расчетов по моделям инвестиционного процесса в организациях
 - 3.3. Статистические данные для функционального моделирования параметров мультипликатора и акселератора инвестиций
- Заключение
Библиографический список
Приложения

7. Организационно-экономический механизм интеграции информации маркетинговых исследований на предприятии

Введение

- 1. Тенденции развития интеграции информации для обеспечения устойчивого функционирования предприятия в условиях неопределенности внешней среды
 - 1.1. Специфика предприятия как эколого-социо-экономической системы
 - 1.2. Понятийный аппарат маркетинговых исследований на предприятии
 - 1.3. Концепция интеграции информации маркетинговых исследований на предприятии
 - 2. Проблемы интеграции информации маркетинговых исследований на предприятии
 - 2.1. Тенденции, способствующие изменению приоритетности маркетинговых исследований в информационном обеспечении предприятия
 - 2.2. Взаимосвязи между процессом принятия решений и информацией маркетинговых исследований
 - 2.3. Выбор методов маркетингового исследования, позволяющих распределить информационные потоки предприятия
 - 3. Выявление резервов повышения экономической эффективности управления предприятием в результате интеграции информации маркетинговых исследований
 - 3.1. Классификация методов сбора информации на предприятии
 - 3.2. Факторная модель маркетингового исследования, позволяющая распределить ресурсы предприятия для осуществления маркетинговых исследований
 - 3.3. Алгоритм оценки надежности функционирования системы маркетинговых исследований разных уровней на предприятии
- Заключение
Библиографический список

Приложения

8. Методическое обеспечение управления предприятием

Введение

1. Теоретические и методологические подходы к исследованию систем управления предприятием

1.1. Проблемы управления предприятиями в современных условиях

1.2. Закономерности развития предприятий

1.3. Методы и модели оценки результативности деятельности предприятия и прогнозирования банкротства

2. Оценка эффективности управления предприятиями

2.1. Обоснование направлений и методов использования оценки хозяйственной деятельности предприятия в процессе управления

2.2. Оценка результативности хозяйственной деятельности конкретного предприятия

2.3. Диагностика «слабых мест» в управлении конкретным предприятием на основании результатов оценки результатов хозяйственной деятельности

3. Совершенствование методик оценки кризисного состояния предприятия как основа повышения эффективности управления предприятиями

3.1. Разработка интегрированных экономических коэффициентов для оценки деятельности предприятия в ретроспективном и перспективном периоде

3.2. Усовершенствованная методика экспресс-анализа деятельности и прогнозирования вероятности банкротства предприятия

3.3. Использование автоматизированных средств для повышения эффективности управления предприятия

Заключение

Библиографический список

Приложения

9. Совершенствование управления основным капиталом предприятия с использованием оценочных технологий

Введение

1. Основной капитал предприятия как объект управления

1.1. Состав и структура основного капитала предприятия

1.2. Анализ эффективности управления основными фондами предприятия

1.3. Теоретические основы создания стратегии управления основным капиталом предприятия

2. Методические основы реорганизации предприятия и оценка стоимости основного капитала предприятия

2.1. Стратегия управления основным капиталом предприятия и методика ее реализации

2.2. Моделирование процессов оценки основного капитала предприятия

2.3. Методы защиты прав собственности на основной капитал предприятия

3. Техничко-экономическая оценка функционального износа производственных зданий с использованием теплотехнических характеристик ограждающих конструкций

3.1. Техничко-экономическая оценка функционального износа производственных зданий по теплотехническим характеристикам ограждающих конструкций

3.2. Метод построения организационно-экономической системы управления стоимостью основного капитала предприятия, включая комплексное программное обеспечение

3.3. Подготовка документов для управления стоимостью основного капитала предприятия

Заключение

Библиографический список

Приложения

10. Совершенствование моделей внутреннего контроля организации

Введение

1. Теоретические основы внутреннего контроля в системе управления организацией

1.1. Обобщение проблем терминологии категории «внутренний контроль»

1.2. Обособление категорий внутреннего контроля в системе управления организацией

1.3. Оценка теории и практики построения систем внутреннего контроля организации

2. Методология информационного взаимодействия систем учета и внутреннего сквозного контроля организации

2.1. Построение моделей системы внутреннего контроля организации

2.2. Методология внутреннего контроля и внутреннего экономического контроля для систем управления организацией

2.3. Место и роль традиционных и риск-ориентированных форм экономического контроля в деятельности отдельных хозяйствующих субъектов

3. Методические и организационные особенности внутреннего сквозного контроля, его моделирование в системах управления организацией

3.1. Методика встроенного внутреннего экономического контроля организации

3.2. Методика надстроенного внутреннего экономического контроля организации

3.3. Организация службы внутреннего аудита в сложных экономических системах

Заключение

Библиографический список

Приложения

Педагогическая деятельность

1. Информационный цикл в управлении образовательным процессом в системе дополнительного профессионального образования как средство развития человеческих ресурсов.

Введение

1. Теоретические основы построения информационного цикла как средства развития человеческих ресурсов в управлении образовательным процессом

1.1. Ретроспективный анализ использования информационного подхода и теории развития человеческих ресурсов для описания управления образовательным процессом в системе дополнительного профессионального образования

1.2. Закономерности построения функций управления как средства обеспечения достижения образовательных результатов в управлении в системе дополнительного образования

1.3. Параметры для описания непосредственных результатов процесса развития человеческих ресурсов в системе дополнительного профессионального образования

2. Взаимосвязь информационного цикла и развития человеческих ресурсов в управлении образовательным процессом в системе дополнительного профессионального образования

2.1. Анализ результативности управления образовательным процессом в организациях дополнительного профессионального образования в существующих условиях

2.2. Моделирование информационного цикла в управлении образовательным процессом как средства развития человеческих ресурсов в системе дополнительного профессионального образования

2.3. Основные подходы к построению эмпирического исследования взаимосвязи информационного цикла и развития человеческих ресурсов в управлении образовательным процессом в системе дополнительного профессионального образования

3. Результаты педагогического эксперимента построения информационного цикла в управлении образовательным процессом как средства развития человеческих ресурсов в организации дополнительного профессионального образования

3.1. Постановка эксперимента

3.2. Констатирующий эксперимент

3.3. Формирующий эксперимент

3.4. Контрольно-обобщающий эксперимент

Заключение

Библиографический список

Приложения

2. Технологический подход к формированию проектной культуры будущего преподавателя профессионального обучения в вузе

Введение

1. Теоретические основы формирования проектной культуры личности

1.1. Технологический подход к формированию проектной культуры личности

1.2. Сущность и структура проектной культуры личности преподавателя профессионального обучения

1.3. Анализ практики формирования проектной культуры в процессе профессиональной подготовки преподавателя вуза

2. Педагогические условия формирования проектной культуры преподавателя профессионального обучения в вузе

2.1. Инновационная образовательная среда формирования проектной культуры личности

2.2. Технология формирования проектной культуры преподавателя профессионального обучения в вузе

2.3. Использование активных методов обучения студентов в практике деятельности студенческого бизнес-центра поддержки предпринимательства при вузе

3. Результаты педагогического эксперимента формирования проектной культуры преподавателя профессионального обучения в вузе

- 3.1. Постановка эксперимента
- 3.2. Констатирующий эксперимент
- 3.3. Формирующий эксперимент
- 3.4. Контрольно-обобщающий эксперимент
- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

3. Дифференцированный подход в обучении студентов дисциплине « Менеджмент» на основе оптимизации информационного взаимодействия субъектов образовательного процесса

Введение

- 1. Дифференцированный подход при обучении студентов в условиях модели информационного метаболизма личности
 - 1.1. Педагогический процесс и информационные технологии в менеджменте
 - 1.2. Модели информационного метаболизма педагогического процесса
 - 1.3. Дифференцированный подход к обучению студентов в моделях информационного метаболизма
- 2. Реализация дифференцированного подхода в обучении студентов дисциплине «Менеджмент»
 - 2.1. Таксономия дидактических целей дисциплины «Менеджмент»
 - 2.2. Формирование модели знаний
 - 2.3. Организация и условия реализации дифференцированного подхода в обучении студентов дисциплине «Менеджмент»
- 3. Результаты педагогического эксперимента реализации дифференцированного подхода в обучении студентов дисциплине «Менеджмент»
 - 3.1. Постановка эксперимента
 - 3.2. Ход констатирующего эксперимента
 - 3.3. Анализ данных эксперимента
- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

4. Модульно-рейтинговый мониторинг как средство управления качеством вузовского образования

Введение

- 1. Теоретические основы совершенствования мониторинга качества вузовского образования
 - 1.1. Историко-педагогический анализ степени разработанности проблемы мониторинга качества вузовского образования
 - 1.2. Структурно-функциональная дидактическая модель состава знания
 - 1.3. Понятийно-категориального аппарата проблемы исследования
- 2. Средства и методы реализации модульно-рейтингового мониторинга качества вузовского образования
 - 2.1. Методы контроля качества знаний и дидактические требования к ним
 - 2.2. Определение инструментария для осуществления модульно-рейтингового мониторинга качества знаний и умений студентов
 - 2.3. Содержательно-смысловая характеристика критериев качества знаний
- 3. Экспериментальная работа
 - 3.1. Констатирующий эксперимент
 - 3.2. Формирующий эксперимент
 - 3.3. Контрольно-обобщающий эксперимент
- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

5. Управленческая культура преподавателя высшей школы

Введение

- 1. Управленческая культура личности как социальный феномен
 - 1.1. Социальная сущность, основные функции и задачи управленческой деятельности
 - 1.2. Основы взаимодействия понятий «управление» и «культура»
 - 1.3. Сущность понятия «управленческая культура личности»
- 2. Сущность и структура управленческой культуры преподавателя высшей школы
 - 2.1. Сущность и специфика управленческой культуры преподавателя высшей школы

- 2.2. Элементы структуры управленческой культуры преподавателя высшей школы
- 2.3. Содержательно-смысловая характеристика критериев оценки управленческой культуры преподавателя высшей школы
- 3. Основные противоречия и направления развития управленческой культуры преподавателя высшей школы
 - 3.1. Противоречия формирования и приоритетного направления развития управленческой культуры преподавателя высшей школы
 - 3.2. Рекомендации организационно-практического характера
 - 3.3. Рекомендации, связанные с дальнейшей теоретической разработкой данной проблемы
- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

6. Формирование квалиметрической компетентности руководителя образовательного учреждения в системе повышения квалификации

- Введение
- 1. Теоретические основы создания форм и инструментария независимой оценки качества образования в системе повышения квалификации
 - 1.1. Соотношение главных рабочих понятий исследования
 - 1.2. Анализ подходов к раскрытию сущности и структуры квалиметрической компетентности руководителя
 - 1.3. Основные тенденции в области оценки качества высшего образования и повышения квалиметрической культуры руководителя
- 2. Создание новой модели повышения квалификации администрации образовательного учреждения
 - 2.1. Обоснование модели формирования квалиметрической компетентности руководителя образовательного учреждения в системе повышения квалификации
 - 2.2. Содержание и методика экспериментальной работы
 - 2.3. Анализ показателей эффективности системы повышения квалификации администрации образовательного учреждения
- 3. Экспериментальная работа по созданию новой модели повышения квалификации администрации образовательного учреждения
 - 3.1. Данные мониторинговых исследований
 - 3.2. Данные отсроченного контроля
 - 3.3. Итоги экспериментальной работы
- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

7. Педагогические аспекты профессиональной подготовки менеджеров туризма

- Введение
- 1. Профессиональная подготовка менеджеров туризма как педагогическая проблема
 - 1.1. Проблемы развития туризма как важнейшей отрасли экономики региона и его социального развития
 - 1.2. Характеристика природно-туристического потенциала региона
 - 1.3. Выявление и систематизация особенностей подготовки профессиональных специалистов в области туризма средствами природно-туристического потенциала региона
- 2. Формы и методы профессиональной подготовки менеджеров туризма в условиях конкретного региона
 - 2.1. Модель профессиональной подготовки менеджеров туризма в регионе
 - 2.2. Содержание образования студентов с использованием природно-рекреационного потенциала региона
 - 2.3. Возможности профессионального освоения практических видов деятельности
- 3. Эффективные методы и формы обучения студентов-менеджеров туризма средствами природной рекреации
 - 3.1. Взаимосвязь теоретического обучения и практики в природной среде
 - 3.2. Итоги опытно-экспериментальной работы
 - 3.3. Перспективы дальнейшей исследовательской работы
- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

8. Система педагогического обеспечения полипрофильной подготовки менеджеров торговли

Введение

1. Теоретические основы системы педагогического обеспечения полипрофильной подготовки менеджеров торговли

1.1. Теоретические предпосылки становления системы педагогического обеспечения полипрофильной подготовки менеджеров торговли

1.2. Подходы к разработке системы педагогического обеспечения полипрофильной подготовки менеджеров торговли

1.3. Разработка полипрофильно-коммуникативного подхода к структурированию содержания образования будущих менеджеров торговли

2. Концептуальные основы построения и моделирования системы педагогического обеспечения полипрофильной подготовки будущих менеджеров торговли

2.1. Специфические условия торговой деятельности

2.2. Модель системы педагогического обеспечения полипрофильной подготовки будущих менеджеров торговли

2.3. Закономерности, принципы и функции системы педагогического обеспечения полипрофильной подготовки будущих менеджеров торговли

3. Условия реализации системы педагогического обеспечения полипрофильной подготовки будущих менеджеров торговли

3.1. Анализ условий подготовки будущих менеджеров торговли

3.2. Результаты экспериментального исследования эффективности системы педагогического обеспечения полипрофильной подготовки будущих менеджеров торговли

3.3. Перспективы дальнейшей исследовательской работы

Заключение

Библиографический список

Приложения

9. Экспериментально-аналитическое обучение студентов менеджменту в техническом вузе

Введение

1. История и методологические основы обучения менеджменту как учебной дисциплине в техническом вузе

1.1. Роль социальной практики и науки управления как контекста конструирования учебной дисциплины «Менеджмент»

1.2. Исторический анализ моделей, технологий и методик обучения менеджменту студентов технического вуза

1.3. Подходы к менеджменту как системе научного знания

2. Теоретические основы моделирования экспериментально-аналитического обучения менеджменту студентов технического вуза

2.1. Концептуальная модель, принципы отбора и структурирования содержания, особенности технологии и методов обучения менеджменту студентов технического вуза

2.2. Принципы и условия применения технологии экспериментально-аналитического обучения менеджменту студентов технического вуза

2.3. Признаки, показатели и критерии для оценки результативности процесса экспериментально-аналитического обучения менеджменту студентов технического вуза

3. Организация опытно-экспериментальной работы по проверке модели экспериментально-аналитического преподавания менеджмента в техническом вузе

3.1. Методы экспериментальной работы

3.2. Содержание экспериментальной работы

3.3. Анализ результатов экспериментальной проверки эффективности реализации экспериментальных программ для бакалавриата (и/или магистратуры) в техническом вузе

Заключение

Библиографический список

Приложения

10. Использование системы креативного менеджмента в системе вузовского образования

Введение

1. Теоретическое обоснование использования системы креативного менеджмента в системе вузовского образования

1.1. Предмет и объект управления в организации высшего профессионального образования, нацеленной на инновационное развитие личности

1.2. Сущность концепции креативного менеджмента как системного управления процессом креативного мышления личности

1.3. Принципы активизации креативных ресурсов в системе вузовского образования

2. Условия формирования системы креативного менеджмента с целью повышения

конкурентоспособности организации высшего профессионального образования

2.1. Структурная схема системно-креативного мышления в организации высшего профессионального образования

2.2. Методика составления проблемно-целевой карты учебного процесса в организации высшего профессионального образования

2.3. Концепция формирования и развития у студентов системно-креативного мышления

3. Особенности подготовки, переподготовки и повышения квалификации человека креативного типа в организациях высшего профессионального образования

3.1. Организационные условия применения системы креативного менеджмента в организации высшего профессионального образования

3.2. Психологические условия применения системы креативного менеджмента в организации высшего профессионального образования

3.3. Анализ результатов экспериментальной проверки эффективности реализации экспериментальных программ

Заключение

Библиографический список

Приложения

8.3. Структура и содержание выпускной квалификационной работы

Основными элементами композиционной структуры магистерской диссертации в порядке их расположения являются следующие:

- 1) титульный лист;
- 2) задание;
- 3) аннотация;
- 4) содержание;
- 5) введение;
- 6) главы основной части;
- 7) заключение;
- 8) библиографический список;
- 9) приложения.

Титульный лист является первой страницей магистерской диссертации и заполняется по определенной форме.

Задание на магистерскую диссертацию содержит основные исходные данные к работе, перечень подлежащих разработке вопросов, сроки выполнения разделов, а также подписи научного руководителя, консультантов и автора работы.

Аннотация дает возможность установить основное содержание работы.

Содержание магистерской диссертации включает (с указанием страниц): введение, основные разделы и подразделы работы, заключение, библиографический список, глоссарий, приложения.

Введение – это вступительная часть работы, в которой рассматриваются основные тенденции изучения и развития проблемы, анализируется существующее состояние, обосновывается теоретическая и практическая актуальность проблемы, формулируются: решаемая проблема, цель и задачи работы, а также объект, предмет и гипотеза исследования.

Раздел 1. Теоретические и методические подходы к постановке конкретной проблемы менеджмента.

В разделе дается обзор литературы по проблеме, формулируется концепция, обосновывается методика анализа проблемы в конкретной организации (предприятии, фирме).

По первой главе судят о глубине теоретической базы работы. Приветствуется использование источников монографического характера и публикаций в ведущих специализированных журналах России и зарубежья, а также использование ресурсов сети Internet. Учебники и учебные пособия должны занимать лишь незначительную часть библиографического списка, и использоваться в основном на стадии теоретического анализа основных определений и концепций для построения собственной теоретической базы исследования.

В процессе изучения имеющихся литературных источников по исследуемой проблеме очень важно найти сходство и различия точек зрения разных авторов, дать их анализ и обосновать свою позицию по данному вопросу с обязательным указанием источников в установленной форме.

Целесообразно начать с более детального описания характеристики объекта и предмета исследования. Затем сделать небольшой исторический экскурс, по возможности, оценить степень изученности исследуемой проблемы, рассмотреть вопросы, теоретически и практически решенные и дискуссионные, по-разному освещаемые в научной литературе, и обязательно высказать свою точку зрения. Затем следует осветить изменения изучаемой проблемы за более или менее длительный период с целью выявления основных тенденций и особенностей ее развития.

Методология исследования предполагает изложение как теоретических (сущностных), так и методических основ исследования проблемы. Так, разработка методической части работы предполагает

обзор теоретических подходов к методике исследования, разработку собственного исследования, включая программу исследования, подготовку форм сбора первичной информации (опросники, анкеты, аналитические таблицы, бланки фиксации результатов и т.п.), а также методику ее обработки и анализа полученных данных.

Раздел 2. Анализ состояния менеджмента по проблеме исследования на конкретном объекте исследования.

В этом разделе на основе разработанной методики исследования анализируется состояние проблемы на конкретном объекте исследования. Материалами для анализа могут быть: планы работы организаций, годовые отчеты, статистическая отчетность и другая служебная документация, изученная студентом.

Материалы, служащие базой для обоснования и анализа, должны быть достаточно полными и достоверными, чтобы, опираясь на них, можно было бы проанализировать положение дел, вскрыть резервы и наметить пути их использования, а также устранить имеющиеся недостатки в работе.

Анализ состояния дел в организации предполагает обработку собранных статистических материалов, например по ее производственной деятельности за последние 4-5 лет. Анализ и обработку цифровой информации необходимо проводить с помощью современных методов экономического, социологического и психологического анализа.

Раздел 3. Предлагаемые разработки в рамках изучаемой проблемы.

Опираясь на выводы сделанные по результатам анализа, обосновываются рекомендации и мероприятия по решению поставленной проблемы в организации.

В частности, намечаются пути использования вскрытых резервов, устранения недостатков в работе, планируются, обосновываются и принимаются решения, обеспечивающие реализацию цели и задач магистерской диссертации.

При подготовке этой части работы студенты должны учесть основные принципы: системного подхода, т.е. учета всех или большинства взаимообуславливающих задач управления объектом, комплексного подхода с позиций оперативного и стратегического управления; принципа динамичности, предполагающего регулярную корректировку подготовленных документов в связи с изменившимися условиями работы базовой организации, содержанием деятельности аппарата управления, а также с методами выполнения управленческих работ.

Разработка рекомендаций предполагает, что на основании анализа, выявления недостатков и возможностей разрешения проблемы магистрант приводит достаточно полные, и аргументированные предложения и рекомендации.

Например, в соответствии со сформулированными предложениями по совершенствованию системы управления целесообразно внесение изменений в действующую систему управления организации: структурную и функциональную схемы; процедуры выполнения управленческих работ, положения об организации и ее структурных подразделениях, планы работ и т.д.

Раздел 4. Экономическая оценка результатов исследования.

В данном разделе рассматривается экономическая сторона результатов исследования: затраты на реализацию, ожидаемая эффективность и т.п. Предложения и рекомендации должны быть конкретными и экономически обоснованными.

Для расчета экономической эффективности должна быть выбрана методика и дано ее теоретическое обоснование.

Должны быть обоснованы рекомендации с точки зрения социальной и экономической значимости. Оценка эффективности предлагаемых управленческих решений должна охватывать следующие группы показателей по следующим направлениям:

- 1) расчет экономической эффективности затрат на научные исследования, качество и сроки их влияния на реальные процессы производства;
- 2) определение перспективы научно теоретического и практического развития организации;
- 3) оценка эффективности труда управленческих работников по реализации научных рекомендаций;
- 4) обоснование расширения объемов внедрения.

Характеризуется также степень внедрения данных предложений на исследуемом объекте, а также возможность их использования на других объектах в отраслевом или региональном аспекте. Необходимо охарактеризовать перспективы дальнейшего развития работ в выбранной области.

Раздел 5. Программное обеспечение.

Предусматривает информационное обоснование управленческих решений, использование соответствующего программного обеспечения для расчета тех или иных показателей и оформления проекта.

Раздел 6. Правовое обеспечение результатов исследования.

Предусматривает использование законодательной базы по теме исследования, нормативное обоснование соответствующих рекомендаций, составление правовой документации.

В заключении следует сформулировать основные выводы и рекомендации, вытекающие из результатов проведенного исследования.

Эта часть исполняет роль концовки, обусловленной логикой проведения исследования, которая носит форму синтеза накопленной в основной части научной информации. Этот синтез - последовательное, логически стройное изложение полученных итогов и их соотношение с общей целью и конкретными задачами, поставленными и сформулированными во введении.

Выводы по диссертации обычно начинаются словами: «выявлено», «установлено», «проанализировано», «обобщено». Рекомендации могут начинаться словами: «предложено», «разработано», «развито», «усовершенствовано», «обосновано», «внедрено (реализовано)», «позволило получить экономический (социальный, психологический и т.п.) эффект».

Затем следует указать наименование объекта (что именно выявлено, проанализировано, доказано, разработано: способ, классификация, модель, положение и т.д.).

После представления названия с помощью соединительных слов (состоящий, заключающийся в том, что...) можно перейти к изложению существенных и отличительных признаков объекта, а также его значения. Эти признаки нужно показать с такой полнотой, чтобы читающий заключение специалист мог понять сущность объекта научной новизны без каких-либо дополнительных комментариев автора.

В *библиографическом* списке приводится весь перечень использованной литературы, который может быть классифицирован по следующим признакам:

- 1) законы, нормативные документы и государственные стандарты;
- 2) материалы конференций, съездов, симпозиумов;
- 3) монографии, научные издания, авторефераты и диссертации;
- 4) научные статьи;
- 5) справочники и энциклопедии;
- 6) периодические издания.

Глоссарий. Он представляет собой краткий справочник специальных слов и понятий, выражений и сокращений с пояснениями. Каждое специальное понятие или термин, содержащиеся в тексте магистерской диссертации должны найти свое отражение в глоссарии.

Приложения имеют дополнительное (обычно справочное) значение и являются необходимыми для более полного освещения темы. По содержанию приложения весьма разнообразны. Это, например, могут быть: копии подлинных документов, выдержки из отчетных материалов, производственные планы и протоколы, отдельные положения из инструкций (правил), анкеты социологических опросов и их результаты, статистический материал, дополнительные схемы, рисунки, формулы.

В таблице 5 приведена рекомендуемая структура магистерской диссертации, а также, для сравнения, структуры выпускной квалификационной работы бакалавра и дипломного проекта специалиста.

Таблица 5

Примерная структура выпускных квалификационных работ бакалавра, специалиста и магистра менеджмента

Бакалавр (Бакалаврская работа)	Специалист (Дипломный проект)	Магистр (Магистерская диссертация)
Титульный лист	Титульный лист	Титульный лист
Задание	Задание	Задание
Аннотация	Аннотация	Аннотация
Содержание	Содержание	Содержание
Введение (2-3 стр.)	Введение (4-5 стр.)	Введение (6-8 стр.)
1. Теоретические и методические подходы к постановке конкретной проблемы менеджмента – три параграфа (10-15 стр.)	1. Теоретические и методические подходы к постановке конкретной проблемы менеджмента – три параграфа (20-25 стр.)	1. Теоретические и методические подходы к постановке конкретной проблемы менеджмента – три параграфа (30-40 стр.)
2. Анализ состояния менеджмента по проблеме исследования на конкретном объекте исследования – три параграфа (15-20 стр.)	2. Анализ состояния менеджмента по проблеме исследования на конкретном объекте исследования – три параграфа (20-25 стр.)	2. Анализ состояния менеджмента по проблеме исследования на конкретном объекте исследования – три параграфа (35-40 стр.)
3. Управленческие решения и их обоснование в рамках изучаемой проблемы с включением параграфа по расчету экономической эффективности предлагаемых мероприятий – три	3. Проектные рекомендации и решения в рамках поставленной проблемы – три параграфа (20-25 стр.)	3. Предлагаемые разработки в рамках поставленной проблемы – три параграфа (35-40 стр.)

параграфа (20-25 стр.)		
-	4. Экономическая эффективность проекта (10-15 стр.)	4. Экономическая оценка результатов исследования (10-15 стр.)
-	5. Программное обеспечение проекта (8-12 стр.)	5. Программное обеспечение (8-12 стр.)
-	6. Правовое обеспечение проекта (8-10 стр.)	6. Правовое обеспечение результатов исследования (8-10 стр.)
Заключение (основные выводы и рекомендации) (3-4 стр.)	Заключение (основные выводы и рекомендации) (4-5 стр.)	Заключение (основные выводы и рекомендации) (5-6 стр.)
Библиографический список (не менее 50 проработанных источников)	Библиографический список (не менее 70 проработанных источников)	Библиографический список (не менее 100 проработанных источников)
Приложения (в том числе не менее двух опубликованных статей или докладов на конференциях)	Приложения (в том числе не менее двух-трех опубликованных статей или докладов на конференциях)	Приложения (в том числе не менее трех-четырех опубликованных статей или докладов на конференциях)

8.4. Правила оформления выпускных квалификационных работ

Заведующий кафедрой для допуска магистерской диссертации к защите изучает ее содержание, а также основные представленные материалы и заполняет заключение о допуске на основании следующих документов:

- 1) профессиональное резюме;
- 2) заказ с производства (научно-исследовательской организации, вуза) на проведение исследования;
- 3) аннотация на русском и иностранном языках;
- 4) реферат, содержащий основные результаты исследования;
- 5) справка об апробации результатов исследования;
- 6) текст выступления на защите;
- 7) отзыв научного руководителя;
- 8) список публикаций;
- 9) рецензия специалиста;
- 10) запрос на трудоустройство.

1. Профессиональное резюме

Основопологающей функцией резюме является грамотная самопрезентация. Цель резюме – донесение полной картины личности выпускника и его профессиональной пригодности до работодателя.

Резюме представляет собой краткое изложение наиболее важных для потенциального работодателя фактов биографии выпускника, в основном связанных с опытом работы, навыками и знаниями.

Резюме обязательно должно включать следующие блоки:

1. Личные данные студента (имя, фамилия, отчество, адрес (включая индекс), телефон (домашний, контактный), адрес электронной почты).

2. Цель. В формулировке цели содержится краткая информация о том, на получение какой работы (должности) претендует выпускник, обозначаются границы его профессиональных интересов, ожидаемый стартовый оклад.

3. Опыт работы. Это важнейший блок резюме, в котором описывается имеющийся у студента опыт работы (обычно в обратном хронологическом порядке) по следующей схеме:

- название организации;
- направление деятельности организации;
- сроки работы;
- должность;
- должностные обязанности;
- профессиональные навыки и достижения.

4. Образование – дается информация как о фундаментальном образовании, так и о дополнительном: курсах, семинарах, тренингах, стажировках и т. д.

В частности: год и качество (с медалью или без) окончания средней школы; название и год окончания колледжа, техникума, специальных учебных курсов; участие в научно-исследовательской работе; полученные дипломы, сертификаты, грамоты по изученным дисциплинам и другое.

5. Дополнительная информация:

- уровень владения иностранными языками. На каком уровне у вас знание иностранных языков. Если на плохом, и у вас нет способностей к их изучению – пишите «базовый уровень». Если есть понимание и в данный момент вы изучаете язык, так и пишите: на среднем разговорном уровне; перевожу экономическую литературу; в данный момент прохожу соответствующее обучение на курсах или индивидуально. Если хорошо знаете иностранный язык(и) – пишите «свободное владение»;

- навыки работы с компьютером. Уверенный или опытный пользователь, знаю на хорошем уровне стандартные офисные программы, основы программирования, быстро ориентируюсь в поисковых системах. Имею опыт работы в (перечислите все специализированные программы, в которых вы работали);

- наличие водительских прав (категория, стаж вождения, личный автомобиль);
- членство в профессиональных организациях;
- общественная работа, членство в общественных организациях;
- хобби (здесь лучше указывать те сведения, которые говорят о вашем интеллекте, эрудиции, хорошем здоровье, серьезности и целеустремленности).

В резюме не должно быть приблизительности. Все должно быть четко, понятно, обосновано, логично.

2. Заказ с производства (научно-исследовательской организации, вуза) на проведение исследования

Заказ производства на проведение исследования в рамках магистерской диссертации готовится на бланке предприятия (организации, фирмы) с указанием ее точных реквизитов, подписями первого руководителя или его заместителей и печатью, удостоверяющей подпись.

Он содержит обязательное указание фамилии и инициалов автора диссертации, четко и правильно сформулированную тему, указание должности, фамилии и инициалов руководителя от производства, который будет осуществлять курирование хода выполнения работы магистранта непосредственно в организации.

По желанию администрации организации может быть детализирован перечень решаемых задач, в том числе материалов для служебного использования. Также можно предусмотреть описание выходных результатов и планируемого внедрения их на производстве как в системе организации-заказчика работы, так и вне ее.

Руководители магистерских программ в вузе, научные руководители, а также ответственные исполнители научных тем могут представить заявки на выполнение магистерских диссертаций в форме фундаментальных научно-исследовательских работ.

В целях рассмотрения запросов от предприятий (научно-исследовательских организаций, вузов) на выпускающей кафедре создается экспертная комиссия под председательством заведующего кафедрой, в составе 3-4-х ведущих научных руководителей и руководителей магистерских программ, которая принимает решение о целесообразности выполнения тех или иных исследований и назначении научных руководителей работ, по которым принято положительное решение. После чего магистрант должен написать заявление на утверждение темы диссертации и научного руководителя по установленной форме.

3. Аннотация на русском и иностранном языках

Аннотация магистерской диссертации составляется в соответствии с ГОСТ 7.9-95. Реферат и аннотация. Общие требования (ИСО 214-76): Межгосударственный стандарт. В частности, аннотация дает возможность установить основное содержание документа, определить его релевантность. Текст аннотации начинают фразой, в которой сформулирована главная проблема исследования. Аннотация содержит формулировку задачи и основных результатов исследования.

В аннотации указывают, что нового несет в себе данная работа в сравнении с другими, родственными по тематике и целевому назначению.

Текст аннотации должен отличаться лаконичностью, четкостью, убедительностью формулировок, отсутствием второстепенной информации.

Рекомендуемый средний объем аннотации 500 печатных знаков (не более полстраницы).

Пример:

«В данной работе изложены результаты исследования влияния гендерных особенностей на процесс профессиональной подготовки выпускников управленческих и экономических специальностей высших учебных заведений в изменившихся условиях жизнедеятельности.

Особое внимание уделено разработке научно-методических подходов и механизмов эффективного функционирования системы профессиональной подготовки выпускников высших учебных заведений, заключающихся в непрерывной практической подготовке студентов применительно к их будущей управленческой деятельности.

Магистерская диссертация объемом 172 страницы состоит из введения, трех основных разделов и трех обеспечивающих разделов, заключения, библиографического списка, включающего 108

источников, глоссария и 13 приложений. Графический и цифровой материал представлен в 10 таблицах, 22 рисунках и 4 формулах».

Далее следует текст аннотации на английском языке.

4. Реферат магистерской диссертации

По результатам защиты магистерских диссертаций выпускающей кафедрой подготавливается и издается через издательство вуза сборник рефератов, в котором освещены основные результаты исследований, выполненных в рамках выпускных квалификационных работ магистров. Материалы сборника позволяют получить комплексное представление о тематике и содержании магистерских диссертаций по направлению «Менеджмент» и подготовить необходимую базу данных по основной профилизации в рамках данного направления.

Результаты работы описывают предельно точно и информативно. Приводятся основные теоретические и экспериментальные результаты, фактические данные, обнаруженные взаимосвязи и закономерности. При этом отдается предпочтение новым результатам и данным долгосрочного значения, важным открытиям, выводам, которые опровергают существующие теории, а также данным, которые, по мнению автора работы, имеют практическое значение.

Реферат должен содержать точное указание темы и организации-заказчика, на примере которой выполнялась диссертация, данные об авторе и научном руководителе работы, а также описание теоретической актуальности, научной новизны и практической значимости работы. В реферате обязательно следует отразить цель и задачи исследования, а также дать характеристику основных этапов работы, краткое описание специфики базовой организации, выборочной совокупности, расставить акценты во внимание администрации организации к проблеме в целом и её отдельным направлениям, охарактеризовать место и роль предложенной тематики в общей структуре «дерева целей» по основному направлению.

В реферате должны быть тезисно описаны результаты проведенного исследования, даны основные выводы по проблеме. Также из реферата должно быть ясно, носят ли разработки законченный характер или предполагают целесообразность продолжения подобной тематики в будущих работах, например, в кандидатских диссертациях.

5. Доклад магистерской диссертации

В целях повышения качества защиты магистерских диссертаций студент под руководством научного руководителя прорабатывает доклад к защите и его краткие тезисы для возможной публикации в открытой печати. На защите диссертации перед комиссией доклад магистранта по основным направлениям может подвергнуться существенной корректировке.

Целесообразно соблюдение структурного и методологического единства материалов диссертации, доклада и раздаточного материала членам комиссии.

Доклад должен содержать обязательное обращение к членам ГАК, представление темы работы, а также интригу, мотивирующую интерес к проблеме. Должно быть приведено обоснование актуальности выбранной темы магистерской диссертации, сформулирована основная цель исследования и перечень необходимых для её реализации задач. В докладе следует кратко описать методику изучения проблематики диссертации, дать характеристику организации, на примере которой она выполнялась.

Здесь должны найти обязательное отражение результаты проведенного анализа организационно-экономических и социально-психологических аспектов, включая описание структуры, функций и ключевых результатов деятельности организации. В тезисах доклада целесообразно показать перечень «слабых мест» на производстве, наметить пути реформирования системы управления изучаемыми процессами, сформулировать основные управленческие решения и их обоснование в рамках изучаемой проблемы.

Желательно обосновать количественную оценку расчетных параметров и описать экономический или социальный эффект от внедрения разработанных мероприятий на производстве. В докладе необходимо описать состав и структуру выходных документов, а также предполагаемое внедрение результатов работы. В заключение доклада целесообразно отразить перспективность подобных разработок и направления развивающие идею магистерской диссертации, а также выразить слова благодарности тем, кто оказывал консультативную помощь при написании магистерской диссертации.

Не следует заканчивать речь внезапно: «Вот и все, что я хотел(а) сказать». Последними словами доклада могут быть следующие: «Доклад окончен. Спасибо за внимание».

В общей сложности доклад должен занимать по времени 5-7 минут. Соответственно на бумажном носителе он должен занимать до 4 страниц текста, шрифт Times New Roman № 14, полуторный интервал. Поля должны быть такими, чтобы при необходимости на них можно было сделать пометки, пояснения и пр.

По согласованию с научным руководителем магистрант может расширить или сузить предлагаемый набор вопросов, индивидуально расставив акценты в самом докладе на защите или защите магистерской диссертации.

6. Презентация магистерской диссертации

Очень важно подготовить хорошую презентацию магистерской диссертации для ее использования во время защиты.

Для начала остановим свое внимание на иллюстрациях на бумажном носителе. Перечень рекомендуемых плакатов (формат А1). Также готовится 5-6 комплектов иллюстраций в качестве раздаточного материала членам ГАК (на формате А4).

Рекомендуется подготовить 8 обязательных плакатов и 2 плаката по согласованию с руководителем. Каждый плакат должен иметь крупный и четкий номер.

В составе обязательных плакатов очень полезен вводный – кратко характеризующий актуальность, цель и задачи, научную новизну и практическую ценность магистерской диссертации. Рекомендуется подготовить дерево целей или алгоритм исследования, показывающие структуру разделов магистерской диссертации, место и роль каждого раздела в общей структуре, приоритетность поставленных целей и задач.

Основные результаты анализа целесообразно представить в виде таблиц, графиков и диаграмм (гистограмм, круговых, объемных и т.д.), которые позволят лучше понять изложение материала доклада; возможно подобную информацию придется дать не на одном, а на двух плакатах.

Основным разработкам – моделям, принципам, функциям, механизмам управления, а также управленческим рекомендациям и мероприятиям по решению изучаемой проблемы – стоит уделить 2-3 плаката.

Очень важен плакат по оценке экономической эффективности диссертационных разработок, включающий краткое описание предложенного методического аппарата, количественную оценку и графическую интерпретацию представленного материала, а также основные выводы по разделу «Экономическая эффективность».

По согласованию с руководителем могут быть подготовлены другие плакаты, например, действующая и рациональная организационно-функциональная структура управления фирмой, на примере которой выполнялась магистерская диссертация, правовое обеспечение, программное обеспечение.

Общая структура доклада магистранта должна соответствовать структуре представленных иллюстраций, так как они необходимы для доказательства или демонстрации того или иного подхода, результата или вывода.

Плакаты желательно выполнять ярко, красочно, с хорошей графикой и вкусом, чтобы на защите они отчетливо были видны членам комиссии и гостям, а также заинтересованной аудитории.

При использовании компьютерной презентации наличие комплектов иллюстраций в качестве раздаточного материала членам ГАК также необходимо.

Основными принципами при составлении компьютерной презентации являются: лаконичность, ясность, уместность, сдержанность, наглядность (подчеркивание ключевых моментов), запоминаемость (разумное использование ярких эффектов).

Выступление с докладом на защите магистерской диссертации сопровождается презентацией с использованием в среднем 15-20 слайдов.

Каждый слайд должен иметь нумерацию, заголовок, количество слов в слайде не должно превышать 40.

Для подготовки профессиональной компьютерной презентации рекомендуется использовать шаблоны, при разработке оформления – дизайн шаблонов (Формат – Применить оформление). Не стоит увлекаться яркими шаблонами, информация на слайде должна быть контрастна фону, а фон не должен затенять содержимое слайда, если яркость проецирующего оборудования будет не достаточным. Можно подобрать два-три различных фоновых оформления для того, чтобы иметь возможность варьировать фон при плохой проекции.

Для привлечения и удержания внимания аудитории целесообразно применять комбинацию текстовых слайдов и слайдов данных. При этом необходимо принять во внимание следующее:

1. Текстовые слайды используются для отражения классификаций и списков. Их удобно использовать, если на слайды нужно вынести содержание презентации, цели исследования, использованные методы, возможные результаты, выводы и т.д.

2. При отображении процентных соотношений лучше использовать круговые диаграммы.

3. Столбиковые диаграммы (вертикальные или горизонтальные) хорошо иллюстрируют сравнения, изменения во времени или частоту.

4. Вертикальные столбиковые диаграммы и диаграммы рассеивания (точечные диаграммы) идеальны для демонстрации соотношения.

5. Кривые хорошо иллюстрируют изменения во времени.

Не надо злоупотреблять эффектами анимации. Оптимальной настройкой эффектов анимации является появление в первую очередь заголовка слайда, а затем – текста по абзацам. При этом, если несколько слайдов имеют одинаковое название, то заголовок слайда должен постоянно оставаться на экране. Динамическая анимация эффективна тогда, когда в процессе выступления происходит

логическая трансформация существующей структуры в новую структуру, предлагаемую вами. Настройка анимации, при которой происходит появление текста по буквам или словам, может вызвать негативную реакцию со стороны членов комиссии, которые одновременно должны выполнять 3 различных дела: слушать выступление, бегло изучать текст работы и вникать в тонкости визуального преподнесения вами материала исследования.

Временной режим презентации необходимо настроить, используя меню Показ слайдов – Режим настройки времени, предварительно узнав, сколько минут требуется вам на каждый слайд. Очень важно не торопиться на докладе и не «мямлить» слова. Презентация легко поможет вам провести доклад, но она не должна его заменить. Если вы только читаете текст слайдов, то это сигнал комиссии, что вы не ориентируетесь в содержании. Но если вы растерялись, то прочтение презентации будет единственным вашим спасением.

Для управления компьютерной презентацией можно использовать интерактивные кнопки (вперед-назад) или, в крайнем случае, клавиатуру PgUp-PgDn. Особенно это может пригодиться при ответе на вопросы, когда вас попросят вернуться к определенному слайду. В автоматическом режиме необходимо обязательно проконтролировать временной интервал своего доклада.

7. Отзыв руководителя

В своем отзыве руководитель магистерской диссертации:

- обосновывает актуальность и научную новизну проблемы исследования, принципиальное отличие от ранее разработанных тем;
- дает общую оценку содержания диссертации с описанием ее отдельных разделов: оригинальности проектных решений, логики переходов от раздела к разделу, обоснованности выводов и предложений и т.д.;
- характеризует дисциплинированность студента в выполнении общего графика работы, а также соблюдение им сроков представления отдельных разделов в соответствии с выданным заданием на разработку дипломной работы;
- дает оценку самостоятельной работы студента, его инициативе, умению применять полученные знания для решения практических задач, его отношению к делу;
- детально описывает положительные стороны работы и формулирует замечания по ее содержанию и оформлению, а также рекомендации по возможной доработке диссертации, перечень устранённых замечаний руководителя в период совместной работы;
- дает рекомендации по внедрению результатов магистерской диссертации на производстве и в учебном процессе;
- обязательно дает предварительную оценку работы;
- подробно заполняет следующую основную информацию для ГАК: поддержка проблематики магистерской диссертации в форме грантов, основные публикации по проблеме; предварительная рекомендация на конкурс или выставку квалификационных работ; к продолжению исследования, дальнейшему обучению в аспирантуре или возможному трудоустройству на выпускающей кафедре в качестве ассистента или стажера-преподавателя, стажера-исследователя, научного сотрудника и другую необходимую информацию.

Отзыв научного руководителя магистерской диссертации подписывается им с точным указанием места работы, должности, ученой степени и звания, даты выдачи и утверждается печатью вуза.

8.Справка об апробации результатов исследования

Справка(и) об апробации входит в число документов, необходимых для получения допуска к защите магистерской диссертации.

Этот документ повышает уровень доверия к диссертации, свидетельствуют об апробации полученных результатов в реальной практике и их полезности.

Справка должна быть заверена необходимыми подписями и печатями.

Справки о внедрении могут отражать реализацию результатов исследования по таким направлениям, как:

- внедрение в производственную деятельность предприятий и организаций;
- внедрение в научную деятельность (научные учреждения, использование в научных отчетах и др.).

Содержание справки о внедрении в производство должно отражать конкретные положения диссертации, которые используются в реальной деятельности предприятий. При этом необходимо отметить конкретные положения и документы, принятые к использованию в организациях по результатам исследования.

Внедрение результатов исследований в научной деятельности понимается как их использование научными учреждениями, а также как выполнение отдельных разделов в научных исследованиях, проводимых кафедрой по заданиям министерств, ведомств или организаций и подтвержденных государственной регистрацией.

9. Список публикаций и докладов на конференциях по результатам исследования

Качество и количество публикаций по теме исследования является одним из критериев оценки научной ценности работы.

Наиболее распространенным видом публикаций являются тезисы докладов и выступлений на конференциях. Это изложенные в краткой форме оригинальные научные идеи по выбранной магистрантом теме.

Более значимые научные результаты, требующие развернутой аргументации, публикуются в форме научной статьи. Научная статья – это законченное и логически цельное произведение, посвященное конкретной проблеме, входящей в круг проблем, связанных с темой диссертации.

В списке помимо названия трудов необходимо указать их вид (например, тезисы, статья или др.), форму работы (печатная или рукопись). Выходные данные публикации включают место издания, год и, если это был сборник научных трудов или материалов научно-практической конференции, то в обязательном порядке указывается название сборника. Далее в списке опубликованных трудов указывается объем публикации и (если это имеет место) перечисляются соавторы работы.

10. Рецензия на магистерскую диссертацию

Магистерская диссертация должна иметь внешнюю рецензию. В качестве рецензентов могут привлекаться специалисты, работающие на предприятиях, в организациях, научных учреждениях и вузах, профессора и преподаватели других высших учебных заведений. Перечень внешних рецензентов утверждается приказом по университету.

В рецензии должны быть отражены следующие вопросы:

- актуальность темы и практическая ценность работы;
- новизна проведенного исследования;
- оценка качества выполнения работы (соответствие ее теме, полнота и обстоятельность разработки задания);
- использование в работе современных методов исследования, а также новых методик;
- разработка автором конкретных рекомендаций, направленных на повышение эффективности управления организацией и оценка возможности их реализации в исследуемой области.

Кроме того, рецензент по своему усмотрению может указать отдельные замечания выполненной работы.

В заключении рецензент указывает, удовлетворяет ли выполненная работа требованиям, предъявляемым к магистерской диссертации, а также дает оценку выполненной работы. Подпись рецензента должна сопровождаться указанием его фамилии, имени, отчества (полностью), места работы и занимаемой должности.

Рецензия должна быть получена не позднее чем за три дня до защиты. Магистрант должен до заседания Государственной аттестационной комиссии выписать замечания рецензента, подготовить и дать по ним ответ на защите.

11. Заказ на трудоустройство

Заказ на трудоустройство выпускника оформляется на официальном бланке организации с указанием ее точных и полных реквизитов, данных регистрации выходящей документации организации.

Форма запроса должна содержать обязательное указание места предполагаемой работы выпускника в данной организации (подразделение, отдел или служба), а также планируемой должности в качестве руководителя или квалификационной категории для специалистов. По желанию руководства организации указываются особые условия найма: на постоянной или временной основе, с испытательным сроком или без него, с необходимой переподготовкой или обучением или без них, по окончании обучения в вузе или через какой-то ограниченный срок, режим работы и условия оплаты труда и другие условия, на контрактной основе или по приказу и т.д.

Запрос завершается обязательно подписью первого лица или его функциональных заместителей, наделенных подобными полномочиями, и заверяется официальной печатью организации.

**ФОРМЫ И ОБРАЗЦЫ ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ
ДОПУСКА К ЗАЩИТЕ МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ**

Обложка сопроводительных документов

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

КАФЕДРА «Экономика, организация и управление производством»

Ф.И.О. магистранта _____

**ДОКУМЕНТЫ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ
ДОПУСКА К ЗАЩИТЕ
МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ**

Тема работы _____

НАУЧНЫЙ
РУКОВОДИТЕЛЬ _____
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Работа выполнена по заказу _____
(название организации, юридический адрес, телефон)

Руководитель организации _____
Ф.И.О.

ПЕНЗА 2017

**ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА
Институт экономики и менеджмента
КАФЕДРА «Экономика, организация и управление производством»**

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПУСКА К ЗАЩИТЕ МАГИСТЕРСКОЙ
ДИССЕРТАЦИИ**

I. Перечень документов, подтверждающих качество выпускной квалификационной работы магистра менеджмента (магистерской диссертации)

- 1.1. Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)
 - 1.1.1. Титульный лист ВКР
 - 1.1.2. Задание на ВКР *(2 экземпляра)*
 - 1.1.3. Аннотация ВКР
 - 1.1.4. Заключительная страница ВКР
- 1.2. Автореферат ВКР
- 1.3. Заказ на разработку ВКР
- 1.4. Паспорт предприятия (организации)
- 1.5. Справка о внедрении (апробации) результатов ВКР
- 1.6. Доклад выпускника на защите ВКР
- 1.7. Список научных публикаций выпускника, участие (призовые места) в конкурсах и олимпиадах
- 1.8. Рейтинговая самооценка ВКР
- 1.9. Приглашение на защиту руководителю организации, заказавшему разработку ВКР
- 1.10. Аналитическая записка руководителю организации-заказчика (с сопроводительным письмом заведующего кафедрой)
- 1.11. Раздаточный материал членам ГЭК
- 1.12. Отзыв руководителя ВКР *(2 экземпляра)*
- 1.13. Справка об использовании заимствованных источников (плагиате), подписанная руководителем магистерской диссертации
- 1.14. Рецензия на магистерскую диссертацию *(2 экземпляра)*
- 1.15. Проект заключения заведующего выпускающей кафедрой о допуске магистерской диссертации к защите *(2 экземпляра)*

II. Перечень документов о готовности выпускников к профессиональной практической деятельности

- 2.1. Профессиональное резюме выпускника
- 2.2. Эссе о готовности выпускника к профессиональной практической деятельности в избранной сфере деятельности
- 2.3. Запрос предприятия на трудоустройство выпускника или справка с места работы

III. Дополнительная информация

- 3.1. Еженедельник магистранта
- 3.2. Заявление о вступлении в Ассоциацию выпускников Института экономики и менеджмента ПГУАС

**ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА
Институт экономики и менеджмента
КАФЕДРА «Экономика, организация и управление производством»**

**ФОРМЫ ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПУСКА
К ЗАЩИТЕ МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ**

ПЕНЗА 2017

Форма 1.1.1. Титульный лист магистерской диссертации

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»

Институт экономики и менеджмента

КАФЕДРА «Экономика, организация и управление производством»

Допустить к защите:

Зав. кафедрой «ЭОиУП»

_____ Хрусталева Б.Б.

подпись, фамилия И.О.

_____ . _____ . _____
число месяц год

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА МАГИСТРАНТА

Тема _____

(наименование темы)

Автор работы _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

Направление подготовки _____ 38.04.02 «Менеджмент» _____

Программа подготовки _____ «Экономика и управление в инвестиционно-строительной
сфере» _____

(номер, наименование)

Обозначение ВКР-02069059-38.04.02-№ зач.кн.-2017 Группа МЕН-21м

(номер группы)

Научный руководитель _____

(подпись)

(уч. степень и уч. звание, Фамилия .И .О)

ПЕНЗА 2017

Форма 1.1.2. Задание на магистерскую диссертацию

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
КАФЕДРА «Экономика, организация и управление производством»

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой «ЭОиУП»

_____ Хрусталева Б.Б.

подпись,

фамилия И.О.

число месяц год

**ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ
РАБОТУ МАГИСТРАНТА**

(фамилия, имя, отчество полностью)

Тема работы _____

(в соответствии с приказом по университету)

Направление подготовки _____ 38.04.02 «Менеджмент»

утверждена приказом по университету от _____ № _____

дата

Срок представления работы к защите _____ 1 июня 2017 г.

дата

1. Исходные данные к работе _____

Базовая организация, направление,

характер работы (НИР, заказ производства, вуза, кафедры)

2. Содержание работы (перечень разделов (задач), подлежащих
разработке) _____

2. Этапы работы и сроки выполнения ее разделов:

Этапы работы	Разделы	Руководитель и консультанты Ф.И.О., должность, уч. Степень, звание)	Сроки выполнения разделов	Подпись	
				Задание выдал (руководитель, консультант)	Задание принял (магистрант)
I	Введение 1. Теоретические и методические основы решения конкретной проблемы менеджмента 2. Анализ результатов исследования на примере конкретной организации или группы организаций 3. Предлагаемые решения в рамках изучаемой проблемы		18.01.17- 07.02.17		
			08.02.17- 06.03.17		
			07.03.17- 10.04.17		
II	4. Экономическая оценка предлагаемых решений		11.04.17- 8.05.17		
III	5. Программное обеспечение работы		09.05.17- 15.05.17		
IV	6. Правовое обеспечение работы		16.05.17- 22.05.17		
V	Выводы и рекомендации и представление к защите (Выводы и рекомендации, комплект документов для допуска к защите, включая текст доклада, презентацию и раздаточный материал)		23.05.17- 01.06.17		

Научный руководитель _____
подпись, дата *Фамилия И.О.*

Задание принял
 к исполнению магистрант _____
подпись, дата *Фамилия И.О.*

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ СТРАНИЦА МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ
(заголовок не пишется)

Магистерская диссертация выполнена мной самостоятельно. Используемые в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них. Справка прилагается

Отпечатано в _____ экземпляре (ах).

Библиографический список включает _____ источников.

Один экземпляр диссертации сдан в архив университета.

« ____ » _____ 2017 г.

(подпись автора работы)

(Фамилия И.О.)

Форма 1.2. Автореферат магистерской диссертации

Форма лицевой стороны обложки автореферата

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
КАФЕДРА «Экономика, организация и управление производством»

Фамилия, имя, отчество магистранта

Название магистерской диссертации

Автореферат магистерской диссертации
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
программа подготовки «Экономика и управление в инвестиционно-строительной сфере»

Научный руководитель _____
фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, должность, место работы

Рецензент: _____
фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, должность, место работы

РЕКОМЕНДУЕМАЯ СТРУКТУРА АВТОРЕФЕРАТА МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ.

- Актуальность исследования;
- Степень разработанности проблемы;
- Цель и задачи исследования;
- Предмет и объект исследования;
- Рабочая гипотеза;
- Методологическая, теоретическая и эмпирическая база исследования;
- Научная новизна результатов исследования;
- Обоснованность и достоверность результатов исследования
- Теоретическая и практическая значимость работы;
- Апробация и реализация результатов исследования;
- Сведения о количестве публикаций (отметить виды публикаций, в т.ч. публикации в журналах по списку ВАК Минобрнауки России – если есть);
- Структура (краткое содержание или оглавление) диссертации;
- Научные результаты, выносимые на защиту.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ.

III. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ.

IV. СПИСОК РАБОТ, В КОТОРЫХ ОПУБЛИКОВАНЫ ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, УЧАСТИЕ В КОНКУРСАХ, ОЛИМПИАДАХ, НАУЧНЫХ КОНФЕРЕНЦИЯХ.

(на бланке организации)

ЗАКАЗ НА РАЗРАБОТКУ МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

Директору Института
экономики и менеджмента
Пензенского ГУАС
Резнику С.Д.

(название организации, юридический адрес, телефон)

просит поручить магистранту _____

(фамилия, имя, отчество, № группы)

разработать магистерскую диссертацию на тему:

Консультантом от организации назначается _____

(должность, фамилия, имя, отчество)

Должность руководителя организации

подпись, печать

Фамилия И.О.

ПАСПОРТ (ХАРАКТЕРИСТИКА) ОРГАНИЗАЦИИ-ЗАКАЗЧИКА,
на примере которой выполняется магистерская диссертация

1. Полное наименование _____

2. Организационно-правовая форма _____

3. Сокращенное наименование _____

4. Генеральный директор (ФИО полностью)

5. Сфера деятельности _____

6. Производимая продукция/оказываемые услуги _____

7. Численность персонала всего _____,

в том числе управленческого персонала _____, ИТР, рабочих _____

8. Год создания _____

9. Почтовый адрес _____

10. Телефон _____

11. Заказ на разработку магистерской диссертации подписал

(должность, Ф.И.О.)

12. Автор магистерской диссертации _____

(Ф.И.О.)

13. Научный руководитель _____

(ученая степень, должность, ф.и.о.)

ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА СПРАВКИ

о результатах внедрения решений,
разработанных в магистерской диссертации

_____ (ф. и. о. полностью)

В процессе выполнения магистерской диссертации на тему: _____

_____ по направлению _____

(код и наименование направления)

_____ по программе _____

(код и наименование программы)

_____ магистрант _____ принял непосредственное участие

(Ф. И. О.)

_____ в разработке _____

(перечень разработанных вопросов)

_____ Полученные им результаты нашли отражение в методических разработках, в докладных и аналитических записках _____

_____ (наименование органа, организации)

_____ В настоящее время методические разработки, включающие результаты данной работы _____

_____ (находятся в стадии внедрения или включены в инструктивные материалы)

_____ Должность руководителя организации
или подразделения

_____ / _____ /
подпись, печать

_____ /
Фамилия И.О.

ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА ТЕКСТА ДОКЛАДА СТУДЕНТА НА ЗАЩИТЕ ВКР

1. Приветственные слова членам ГЭК.
2. Представление темы работы, научного руководителя.
3. Актуальность проблемы.
4. Цель исследования.
5. Задачи исследования.
6. Предмет исследования.
7. Объект исследования.
8. Алгоритм исследования.
9. Характеристика организации.
10. Характеристика выборочной совокупности исследования.
11. Методы исследования.
12. Качественная оценка основных показателей.
13. Основные результаты исследования (по разделам).
14. Выводы по проблеме.
15. Управленческие решения и их обоснование в рамках изучаемой проблемы (практические рекомендации).
16. Внедрение результатов исследования.
17. Область применения.
18. Перспективность развития темы исследования.
19. Слова благодарности.

Примечание: в тексте доклада предусмотреть ссылки на плакаты (слайды).

Критерии оценки выступления магистранта на защите ВКР:

- Внешний вид оратора
- Приветствие и представление
- Удачное введение (актуальность, цель, задачи), мотивация слушателей
- Логичность построения выступления
- Полнота раскрытия темы
- Заключение (как подведены итоги, дана сфера применения рекомендаций)
- Умение интересно и увлеченно говорить (образность, примеры, яркие цитаты, доступность, грамотность)
- Умение говорить самостоятельно, без текста
- Использование оргтехники и наглядных материалов (проектор, презентация, иллюстрации, раздаточный материал, книги и др.)
- Манеры себя держать, мимика
- Голос, дикция, громкость и др.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ, УЧАСТИЕ В КОНКУРСАХ И ОЛИМПИАДАХ
магистранта гр. _____

(Фамилия И.О.)

№ п/п	Наименование работы	Форма работы	Выходные данные	Объем в п.л.	Соавторы
1	2	3	4	5	6
1.	Этика как важная основа деловых отношений в современном обществе (тезисы/статья)	печатная	Актуальные проблемы управления в социальных и экономических системах: Материалы Всероссийской студенческой экономической научно-практической конференции / Под ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2012. – С. 310-313.		Иванов И.И.
2.					
3.					
4.					
...					

Примечание: 1 п.л. считается равным 16 стр.

Магистрант: _____ / _____
(подпись) (Фамилия, И.О.)

Список верен:

Научный руководитель: _____ / _____
(подпись) (Фамилия, И.О.)

РЕЙТИНГОВЫЕ КРИТЕРИИ САМООЦЕНКИ МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

(Фамилия, имя, отчество магистранта)

№ п/п	Наименование критерия	Рейтинг (баллы)	
		рекоменд.	факт
1.	Актуальность и обоснованность выбора темы диссертации	От 1 до 6	
2.	Четкость постановки цели, задач их соответствие содержанию работы	1-10	
3.	Научная новизна положений диссертации	1-10	
4.	Теоретическая часть (логичность и структурированность изложения материала, соотношение между теоретическими и практическими аспектами исследования, самостоятельный характер изложения и обобщения материала)	1-8	
5.	Аналитическая часть (качество проведенного анализа и умение пользоваться методами научного исследования, обоснованность и качество применения количественных и качественных методов исследования)	1-8	
6.	Проектная часть (обоснованность управленческих решений – методик, моделей, системы показателей, мероприятий, рекомендаций и др.)	1-8	
7.	Экономическая обоснованность управленческих решений	1-5	
8.	Использование современных информационных технологий	0-6	
9.	Полнота, системность и обоснованность итоговых выводов и рекомендаций	1-6	
10.	Практическое значение результатов работы для сфер экономики и использования в учебном процессе	1-8	
11.	Библиографический список (не менее 75 научных источников, в т.ч. зарубежных, соблюдение правил составления списка литературы, наличие ссылок и др.)	1-6	
12.	Публикации, доклады, участие в конкурсах и олимпиадах	1-7	
13.	Перспективы продолжения исследования	0-3	
14.	Акты (справки) о внедрении	0-5	
15.	Оформление диссертации	0-4	
	Максимальный балл	100	

Самооценка: "отлично" – 81 и более баллов;
 "хорошо" – 61 - 80 баллов;
 "удовл." – менее 60 баллов

ПРИГЛАШЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЮ ОРГАНИЗАЦИИ-ЗАКАЗЧИКА НА ЗАЩИТУ
МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Россия, 440028, Пенза
ул. Г. Титова, 28

Тел. 55-75-53 Факс 8-8412-55-75-53
e-mai: iem@tl.ru

“ ___ ” _____ 201__ г.

№ _____ от _____

(название организации)

(Ф.И.О.)

По вашему заказу Институт экономики и менеджмента Пензенского ГУАС разработал
выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию) на тему: _____

Автор работы _____

Научный руководитель _____

Приглашаем Вас на защиту магистерской диссертации, которая состоится «__» _____
_____ 2016 г. в «_____» час. по адресу: г. Пенза, ул. Г. Титова, 28, Институт экономики и
менеджмента ПГУАС, ауд. 3308.

Аналитическая записка по итогам магистерской диссертации будет представлена Вам после
ее защиты.

Директор Института экономики
и менеджмента Пензенского ГУАС,
д.э.н., профессор

Резник С.Д.

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА АНАЛИТИЧЕСКОЙ ЗАПИСКИ

**ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»
КАФЕДРА «Экономика, организация и управление производством»**

Салиев Р.М.

**РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ
ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ЗИФ ПЛЮС»)**

Аналитическая записка

**Научный руководитель:
к.э.н., доцент Духанина Е.В.**

Пенза – 2016

Аналитическая записка (в среднем объеме 20 стр.) составляется на основе автореферата и должна содержать основные результаты исследования, выводы и рекомендации, предлагаемые к внедрению в деятельность конкретной организации.

Приложение – проект приказа о внедрении результатов исследования.

Аналитическая записка сопровождается письмом заведующим кафедрой «Менеджмент» на имя руководителя организации, заказавшей магистерскую диссертацию (см. ниже).

СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО К АНАЛИТИЧЕСКОЙ ЗАПИСКЕ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА



440028, Россия,
г. Пенза ул. Г. Титова, 28

Тел./Факс 8-8412-55-75-53
e-mail: iem@tl.ru

(название организации)

(Ф.И.О. руководителя)

Уважаемый _____!
(имя, отчество руководителя организации, заказавшей магистерскую диссертацию)

По вашему заказу Институт экономики и менеджмента ПГУАС разработал выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию) на тему: _____

Автор работы: _____

Научный руководитель: _____

Направляем Вам аналитическую записку, содержащую основные результаты магистерской диссертации:

(основные результаты)

Надеемся на продолжение сотрудничества!

Приложение: Аналитическая записка на ____ стр.

Зав. кафедрой «Менеджмент» _____ Резник С.Д.

Исполнитель: _____

Тел. _____

СОСТАВ КОМПЛЕКТА РАЗДАТОЧНОГО МАТЕРИАЛА ЧЛЕНУ ГАК

1. Титульный лист иллюстраций.
2. Профессиональное резюме выпускника.
3. Эссе о готовности к профессиональной практической деятельности выпускника в избранной сфере деятельности.
4. Заказ организации на разработку магистерской диссертации (копия)
5. Паспорт (характеристика) организации, на примере которой выполняется магистерская диссертация.
6. Иллюстрации к докладу (по разделам диссертации) (см. презентацию).
7. Справка о внедрении (копия)
8. Список публикаций, участие в конкурсах и олимпиадах.
9. Дипломы, грамоты за победы/участие в конкурсах научных работ и т.п. (если есть).

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

КАФЕДРА «Экономика, организация и управление производством»

Ф.И.О. магистранта _____
(полностью / подпись)

ИЛЛЮСТРАЦИИ (ПРЕЗЕНТАЦИЯ) К ВКР МАГИСТРА

Тема ВКР _____

Научный руководитель _____
(Ф.И.О. руководителя / подпись)

Диссертация выполнена по заказу _____
(название организации, юридический адрес, телефон)

ПЕРЕЧЕНЬ ИЛЛЮСТРАЦИЙ

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ
на выпускную квалификационную работу студента по выполнению задач
Государственной итоговой аттестации**

Фамилия, имя, отчество студента

тема выпускной квалификационной работы: _____

квалификация (бакалавр, магистр, специалист) _____
нужное указать

направление подготовки: _____

**Сформированность компетенций у выпускника по итогам выполнения
аттестационных заданий (заданий на выпускную квалификационную работу)
(представлена в Приложении к отзыву научного руководителя)**

Объем заимствований из общедоступных источников **считать
допустимым/недопустимым (указать)**

Соответствие выпускной квалификационной работы требованиям¹

Наименование требования	Заключение о соответствии требованиям (отметить «соответствует», «соответствует не в полной мере», или «не соответствует»)
1. Актуальность темы	
2. Соответствие содержания теме	
3. Полнота, глубина, обоснованность решения поставленных вопросов	
4. Новизна	
5. Правильность расчетных материалов	
6. Возможности внедрения и опубликования работы	
7. Практическая значимость	
8. Оценка личного вклада автора	

Недостатки работы: _____

Общее заключение о соответствии выпускной квалификационной работы требованиям:
ВКР установленным в ООП требованиям соответствует / частично
соответствует/не соответствуете (нужное подчеркнуть)

Обобщенная оценка содержательной части
выпускной квалификационной работы (письменно): _____
Научный руководитель:

Полное наименование должности и основного места
работы, ученая степень, ученое звание

Подпись

Расшифровка
подписи

« ____ » _____ 20 ____ г.

¹ Список требований к выпускным квалификационным работам, их содержательные характеристики и критерии оценки соответствия устанавливаются методическими комиссиями факультетов (институтов) и приводятся в Основных образовательных программах.

Приложение к отзыву научного руководителя

Сформированность компетенций у выпускника по итогам выполнения аттестационных заданий (заданий на выпускную квалификационную работу)

Задания	Компетенция	Обобщенная оценка сформированности компетенции ¹
1. Введение (актуальность, цель, задачи, объект и предмет исследования, научная и практическая значимость)	ОК-1, ОК-3, ОПК-3	
2. Теоретические и методические подходы к исследованию конкретной проблемы менеджмента	ОК-1, ОК-3, ОПК-3	
3. Анализ состояния менеджмента по проблеме исследования на конкретном предприятии	ОК-1, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ПК-1	
4. Управленческие решения и их обоснование в рамках изучаемой проблемы	ОК-2, ОК-3, ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3	
5. Экономическая эффективность предлагаемых решений	ОК-3, ОПК-3, ПК-2, ПК-3	
6. Программное обеспечение работы	ПК-2	
7. Правовое обеспечение работы	ОК-2, ПК-2	
8. Заключение (основные выводы и рекомендации)	ОК-1, ОК-3, ОПК-3	
9. Подготовка комплекта документов к защите 9.1. Документы, подтверждающие качество выпускной квалификационной работы магистра менеджмента: - Заказ на разработку реальной выпускной квалификационной работы - Паспорт предприятия (организации) - Справка о внедрении (апробации) результатов выпускной квалификационной работы - Статья по итогам выполнения ВКР - Список публикаций выпускника, участие (призовые места) в конкурсах и олимпиадах - Рейтинговые самооценки выпускной квалификационной работы - Справка использовании заимствованных источников (плагиате), подписанная руководителем ВКР 9.2. Документы о готовности выпускников к практической деятельности - Профессиональное резюме - Эссе о готовности к практической деятельности - Запрос предприятия на трудоустройство выпускника или справка с места работы - Еженедельник магистранта	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1	
10. Представление результатов исследования (авторезферат, доклад, плакаты (презентация), раздаточный материал)	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-3, ПК-2	
11. Подготовка аналитического доклада по результатам исследования	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-3, ПК-2	
12. Ответы на вопросы	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-3, ПК-2	

¹ Интегральная оценка сформированности компетенции определяется с учетом полноты знаний, наличия умений (навыков), владения опытом, проявления личностной готовности к проф.самосовершенствованию. Шкала включает оценки: «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»

Справка
о проверке на плагиат выпускной квалификационной работы

_____ *Фамилия И.О. студента*

на тему: _____

Результаты проверки выпускной квалификационной работы

_____ фамилия, имя, отчество магистранта

на тему _____

в системе «Антиплагиат» показали, что степень оригинальности работы составляет _____ %.

Руководитель ВКР

(должность, ученая степень, ученое звание) _____ / И.О. Фамилия
подпись

Примечание:

Минимальный процент оригинальности ВКР – 80%

Адреса систем антиплагиат:

<http://www.antiplagiat.ru>

<http://text.ru/antiplagiat>

<https://content-watch.ru/text/>

<https://www.etxt.ru/antiplagiat/>

<https://advego.ru>

РЕЦЕНЗИЯ
на выпускную квалификационную работу

Фамилия, имя, отчество студента

тема выпускной квалификационной работы: _____

квалификация (магистр, специалист) _____

нужное указать

направление подготовки: _____

**Сформированность компетенций у выпускника по итогам выполнения
аттестационных заданий (заданий на выпускную квалификационную работу)**
(представлена в Приложении к отзыву рецензента)

Соответствие выпускной квалификационной работы требованиям

Наименование требования	Заключение о соответствии требованиям (отметить «соответствует», «соответствует не в полной мере» или «не соответствует»). Обосновать.
1. Актуальность темы	
2. Соответствие содержания работы заявленной теме	
3. Полнота проработки вопросов	
4. Новизна	
5. Наличие оригинальных разработок	
6. Качество анализа	
7. Практическая значимость и применимость результатов на практике	

Достоинства содержательной части выпускной квалификационной работы:

Ошибки и недостатки содержательной части выпускной квалификационной работы:

Общее заключение о соответствии выпускной квалификационной работы требованиям:

ВКР установленным в ООП требованиям соответствует / частично соответствует/не соответствует (нужное подчеркнуть)

Обобщенная оценка содержательной части выпускной квалификационной работы (*письменно*):

Рецензент:

Полное наименование должности и основного места работы, ученая степень, ученое звание

Подпись

Расшифровка подписи

«_____» _____ 20__ г

**Сформированность компетенций у выпускника по итогам выполнения
аттестационных заданий (заданий на выпускную квалификационную работу)**

Задания	Компетенция	Обобщенная оценка сформированности компетенции ¹
1. Введение (актуальность, цель, задачи, объект и предмет исследования, научная и практическая значимость)	ОК-1, ОК-3, ОПК-3	
2. Теоретические и методические подходы к исследованию конкретной проблемы менеджмента	ОК-1, ОК-3, ОПК-3	
3. Анализ состояния менеджмента по проблеме исследования на конкретном предприятии	ОК-1, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ПК-1	
4. Управленческие решения и их обоснование в рамках изучаемой проблемы	ОК-2, ОК-3, ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3	
5. Экономическая эффективность предлагаемых решений	ОК-3, ОПК-3, ПК-2, ПК-3	
6. Программное обеспечение работы	ПК-2	
7. Правовое обеспечение работы	ОК-2, ПК-2	
8. Заключение (основные выводы и рекомендации)	ОК-1, ОК-3, ОПК-3	

¹ Интегральная оценка сформированности компетенции определяется с учетом полноты знаний, наличия умений (навыков), владения опытом, проявления личностной готовности к проф.самосовершенствованию. Шкала включает оценки: «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
Кафедра «Менеджмент»

_____ № _____
(дата)

НАПРАВЛЕНИЕ НА РЕЦЕНЗИЮ

УВАЖАЕМАЯ _____
(Имя Отчество рецензента)

Направляем Вам на рецензию магистерскую диссертацию

(фамилия, имя, отчество магистранта)

на тему: _____

представленную к защите по направлению 38.04.02 «Менеджмент»
(код и наименование направления)

по программе подготовки «Экономика и управление в инвестиционно-строительной сфере»

(код и наименование программы)

Вашу рецензию просим предоставить не позднее _____.
(дата)

Защита магистерской диссертации назначена на _____.
(дата)

Заведующий кафедрой _____ / Резник С.Д. /
(подпись) (Ф.И.О.)

Секретарь ГЭК _____ / Чемезов И.С. /
(подпись) (Ф.И.О.)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

КАФЕДРА «Экономика, организация и управление производством»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заведующего кафедрой «Экономика, организация и управление производством»

наименование кафедры

д.э.н., профессора Хрусталева Б.Б.

фамилия, имя, отчество заведующего кафедрой

Рассмотрена выпускная квалификационная работа магистранта группы _____

фамилия, имя, отчество магистранта

выполненная на тему: _____

по заказу _____

указать организацию-заказчика

представленная к защите по направлению _____

(код и наименование направления)

по программе _____

(код и наименование программы)

Основные достоинства работы _____

Отмечается, что выпускная квалификационная работа выполнена в соответствии с установленными требованиями в объеме _____ страниц и допускается кафедрой к защите.

Зав. кафедрой «Экономика, организация и управление производством» _____ Хрусталева Б.Б.

« _____ » _____ 2017 г.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РЕЗЮМЕ

Фамилия, имя, отчество

Возраст:

Адрес:

Контактные данные (тел., e-mail):

Цветная фотография
(деловой стиль)

Цель: *получение работы в должности...*

Образование:

2012-2016 г.г. ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства». Институт экономики и менеджмента. Направление 080200 «Менеджмент».

Март-май 2012 г. курсы по . . . Сертификат № . . .

1999-2010 г.г. МОУ СОШ №....

Другое...

Опыт работы (где, когда, кем работал):

Научная деятельность:

1. Разработка бакалаврской работы на тему:
2. Разработка магистерской диссертации на тему:
3. Наличие публикаций по теме
4. Участие в студенческих конференциях, олимпиадах:
5. Другие достижения

Дополнительная информация:

1. Знание иностранного языка.
2. Работа с компьютером.
3. Общественная деятельность.
4. Участие в спортивных мероприятиях.
5. Личные качества

Примечание: текст резюме должен занимать одну полную страницу, основным шрифтом № 14 (допускается № 12).

**ЭССЕ О МОЕЙ ГОТОВНОСТИ
К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В
СФЕРЕ МЕНЕДЖМЕНТА**

Цветная
фотография
(деловой стиль)

Эссе представляет собой видение и оценку магистрантом своей готовности к реальной профессиональной деятельности по профилю выбранного направления «Менеджмент».

В нем должны быть отражены:

- практический опыт работы магистранта в конкретных организациях;
- должности и основные виды выполняемых в настоящее время и выполненных им ранее работ;
- активность в общественной деятельности в вузе;
- успехи в учебной и научной деятельности: победы в олимпиадах, конкурсах научных работ; выступление с докладами на научно-практических конференциях; опубликованные работы и др.

Эссе должно заканчиваться выводом выпускника о его практической готовности (или неготовности) к выполнению определенных работ на конкретных должностях и перспективах трудоустройства.

Выпускник (ца) 2017 г. _____ / ФИО

Дата

(на бланке организации)
ЗАПРОС НА ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКА

Ректору Пензенского ГУАС
проф. Скачкову Ю.П.

Прошу Вас направить выпускника Института экономики и менеджмента ПГУАС _____

_____ (Ф.И.О. полностью)

в _____ для трудоустройства на должность

_____ (название организации)

в отдел _____

_____ (название должности)

_____ (название отдела)

_____ /
Должность руководителя организации

_____ /
подпись, печать

_____ /
Фамилия И.О.

_____ /
дата

Ассоциация выпускников

Институт экономики и менеджмента ПГУАС

Председателю Ассоциации
выпускников Института
экономики и менеджмента
ПГУАС
Чаплышкину М.Ю.

от _____

Ф.И.О.

ЗАЯВЛЕНИЕ

В целях укрепления контактов с выпускниками Института, прошу Вас принять меня в члены Ассоциации выпускников Института экономики и менеджмента, принципы и цели Ассоциации разделяю.

О себе сообщаю:

Год окончания Института: _____

Направление подготовки: _____

Место работы (если есть): _____

Должность: _____

E-mail: _____

Телефон: _____

Страница в соц.сетях (vkontakte, одноклассники, facebook) _____

Домашний адрес: _____

(подпись)

«_____» _____ 201__ г.

8.5. Порядок защиты выпускной квалификационной работы

Студент-выпускник вуза допускается к защите квалификационной работы в государственной экзаменационной комиссии, если им полностью выполнен учебный план обучения и имеет соответствующее заключение заведующего выпускающей кафедры о допуске работы к защите. Процедура защиты выпускных квалификационных работ определена Положением о проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры.

Защита магистерской диссертации на заседании ГЭК происходит публично. Она носит характер научной дискуссии и происходит в обстановке высокой требовательности, принципиальности и соблюдения научной этики, при этом обстоятельному анализу должны подвергаться достоверность и обоснованность всех выводов и рекомендаций научного и практического характера, содержащихся в диссертации.

Примерная процедура защиты магистерской диссертации может быть следующей:

- объявление на заседании председателем ГЭК о защите диссертации с указанием её названия, фамилии, имени и отчества магистранта – автора диссертации, наличия необходимых в деле документов и краткой характеристики магистранта (его успеваемость, наличие публикаций, а также выступлений по теме диссертации на заседаниях научных обществ, конференциях, семинарах и т.п.);
- выступление (доклад) магистранта о сути и основных результатах проведенного исследования, новых теоретических и прикладных положениях, которые им разработаны (более конкретные рекомендации по подготовке доклада даны далее);
- научная дискуссия с правом участия в ней всех приглашенных на защите по схеме «вопрос – ответ»;
- характеристика магистранта научным руководителем, а при его отсутствии – зачитание секретарем его обязательного письменного отзыва;
- оглашение секретарем краткой характеристики диссертанта (успеваемость, доклады на конференциях, публикации) и внешней рецензии на диссертационную работу;
- ответы автора диссертации на замечания рецензента;
- заключительное слово магистранта (при его желании);
- подведение итогов защиты и её оценка на закрытом заседании комиссии простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании (при равном числе голосов голос председателя является решающим) с заполнением протокола;
- объявление председателем комиссии магистранту и всем присутствующим оценки за выполнение и защиту диссертации и, если оценка положительная, сообщение о присуждении защитившемуся степени магистра техники и технологии по направлению высшего профессионального образования;
- объявление председателя о следующей защите или о закрытии заседания.

После выступления магистранта члены ГЭК и лица, приглашенные на защиту, в устной форме могут задавать любые вопросы по проблемам, затронутым в диссертации, методам исследования, уточнять результаты и процедуру экспериментальной работы и т.п. Отвечая на вопросы, магистрант должен касаться только существа дела, проявлять скромность в оценке своих научных результатов и тактичность к задающим вопросы.

Защита магистерской диссертации носит характер научной дискуссии и происходит в обстановке принципиальности и соблюдения научной этики, при этом обстоятельному анализу должны подвергаться достоверность и обоснованность всех выводов и рекомендаций научного и практического характера, содержащихся в диссертации.

Заседание Государственной аттестационной комиссии начинается с того, что председательствующий объявляет о защите диссертации, указывая ее название, фамилию, имя и отчество ее автора, а также докладывает о наличии необходимых в деле документов (отзыв, рецензии, учебная карта и индивидуальный план магистрантов) и кратко характеризует «учебную биографию» магистранта (его успеваемость, наличие текстов публикаций (если они имеются), а также выступлений на тему диссертации на заседаниях научных обществ, научных кружков и т.п.).

Далее председательствующий предоставляет слово научному руководителю магистранта. В своем выступлении научный руководитель раскрывает отношение магистранта к работе над диссертацией, а также затрагивает другие вопросы, касающиеся его личности. При отсутствии на заседании Государственной аттестационной комиссии научного руководителя магистранта председательствующий зачитывает его письменное заключение на выполненную диссертационную работу.

Затем слово для сообщения основных результатов научного исследования в пределах 10—15 минут предоставляется самому магистранту. Свое выступление он строит на основе чтения (еще лучше — пересказа) заранее подготовленных тезисов доклада, призванного показать его способность доступно изложить основные научные результаты проведенной работы.

Знакома членов Государственной аттестационной комиссии и всех присутствующих в зале с текстом своего доклада, магистрант должен сосредоточить основное внимание на главных итогах проведенного исследования, на новых теоретических и прикладных положениях, которые им лично разработаны.

При необходимости следует делать ссылки на дополнительно подготовленные чертежи, таблицы и графики. Возможно также использование специально подготовленных слайдов, кино- и видеороликов, плакатов и т.п.

Все материалы, выносимые на схемы и чертежи, должны оформляться так, чтобы магистрант мог продемонстрировать их без особых затруднений и они были видны всем присутствующим в зале.

Магистрант делает свой доклад стоя на трибуне, обращая внимание при помощи указки на какие-либо объекты, изображаемые на плакатах или рисунках. В нужных случаях он сходит с трибуны, чтобы написать какие-либо формулы на доске, объяснить особенности экспоната или в других случаях. Неприглядное впечатление оставляет тот, кто во время выступления прохаживается возле стола с членами Государственной аттестационной комиссии.

После выступления магистранта председательствующий зачитывает отзыв на выполненную диссертацию рецензента и предоставляет слово для ответа на его замечания и пожелания. После этого начинается научная дискуссия, в которой имеют право участвовать все присутствующие на защите. Члены Государственной аттестационной комиссии и лица, приглашенные на защиту, в устной форме могут задавать любые вопросы по проблемам, затронутым в диссертации, методам исследования, уточнять результаты и процедуру экспериментальной работы и т.п.

Отвечая на их вопросы, нужно касаться только существа дела. Магистранту следует проявлять скромность в оценке своих научных результатов и тактичность к задающим вопросы.

Прежде чем отвечать на вопрос, необходимо внимательно его выслушать и записать. Желательно на заданный вопрос отвечать сразу, а не выслушивать все вопросы, а потом на них отвечать. При этом надо учитывать, что четкий, логичный и аргументированный ответ на предыдущий вопрос может исключить последующий.

После окончания дискуссии по желанию магистранта ему может быть предоставлено заключительное слово, после которого можно считать, что основная часть процедуры защиты магистерской диссертации закончена.

На закрытом заседании членов Государственной аттестационной комиссии подводятся итоги защиты и принимается решение об ее оценке ****. Это решение принимается простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании. При равном числе голосов голос председателя является решающим.

Затем председатель Государственной аттестационной комиссии объявляет всем присутствующим эту оценку, сообщает, что защитившемуся присуждается академическая степень магистра, и закрывает совещание.

Результаты защиты ВКР определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и оформляется ведомость с указанием оценки и уровня сформированности компетенций. Оценка дается членами государственной аттестационной комиссии на ее закрытом заседании. Комиссией принимается во внимание содержание работы, качество выполненной работы, обоснованность выводов и предложений, содержание доклада и полноту ответов на вопросы членов ГЭК, отзывы на ВКР, уровень теоретической, научной и практической подготовки студента-выпускника.

Итоговая обобщенная оценка уровня сформированности системы компетенций, подлежащих проверке на защите ВКР оценивается по 4-балльной шкале:

– «отлично» – сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи по видам профессиональной деятельности;

– «хорошо» – сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности;

– «удовлетворительно» – сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник способен решать определенные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности;

– «неудовлетворительно» – сформированность компетенций не соответствует требованиям ФГОС; выпускник не готов решать профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности.

Оценки объявляются в тот же день после оформления в установленном порядке протокола заседания комиссии. Кроме оценок государственная экзаменационная комиссия на основании отзыва руководителя *и рецензии* отмечает уровень научных исследований, дает рекомендации о внедрении результатов ВКР в производство и возможности публикации результатов работы, а так же рекомендует работы для участия в конкурсе ВКР по направлению 38.04.02 «Менеджмент»

8.6. Критерии оценки сформированности компетенций по результатам защиты выпускной квалификационной работы

Ответ студента на защите выпускной квалификационной работы оценивается на закрытом заседании государственной экзаменационной комиссии. Уровень сформированности вынесенных на ВКР компетенций квалифицируется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» в соответствии со следующей измерительной шкалой для оценки уровня сформированности компетенций.

Измерительная шкала для оценки уровня сформированности компетенций

Составляющие компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много	Уровень знаний в объеме, соответствующем	Уровень знаний в объеме, соответствующем

	ошибки.	негрубых ошибки.	программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок.
Наличие умений (навыков)	При решении стандартных задач не продемонстрированы некоторые основные умения и навыки. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, по некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, некоторые - на уровне хорошо закрепленных навыков. Решены все основные задачи с отдельными несущественными ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, без недочетов.
Владение опытом и выраженность личностной готовности к профессиональному самосовершенствованию	Отсутствует опыт профессиональной деятельности. Не выражена личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию	Имеется минимальный опыт профессиональной деятельности (все виды и практик пройдены в соответствии с требованиями, но есть недочеты). Личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию слабо выражена	Имеется опыт профессиональной деятельности (все виды практик пройдены в соответствии с требованиями без недочетов). Личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию достаточно выражена, но существенных достижений в профессиональной деятельности на данный момент нет.	Имеется значительный опыт по некоторым видам профессиональной деятельности, больше, чем требуется по программам практик. Личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию ярко выражена. Имеются существенные профессиональные достижения.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, опыта недостаточно для решения профессиональных задач. Требуется повторное обучение.	Сформированность компетенции (компетенций) соответствует минимальным требованиям компетентностной модели выпускника. Имеющихся знаний, умений, опыта в целом достаточно для решения профессиональных задач, но требуется дополнительная практика по большинству профессиональных задач.	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям компетентностной модели выпускника, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, опыта в целом достаточно для решения профессиональных задач, но требуется дополнительная практика по некоторым профессиональным задачам.	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям компетентностной модели выпускника. Имеющихся знаний, умений, опыта в полной мере достаточно для решения профессиональных задач.

Итоговая обобщенная оценка сформированности всех компетенций	Значительное количество компетенций не сформированы	Все компетенции сформированы, но большинство на низком уровне	Все компетенции сформированы на среднем или высоком уровнях	Большинство компетенций сформированы на высоком уровне
Уровень сформированности компетенций	Нулевой	Низкий	Средний	Высокий

8.7. Учебно-методическое обеспечение выпускной квалификационной работы

8.7.1 Основная, дополнительная и нормативная литература

Основная литература:

1. Алгазина Н.В. Подготовка и защита выпускной квалификационной работы магистра (магистерской диссертации) [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Алгазина Н.В., Прудовская О.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный институт сервиса, 2015.— 103 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32790>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Ганенко А.П. Оформление текстовых и графических материалов при подготовке дипломных проектов, курсовых и письменных экзаменационных работ (требования ЕСКД): учебник / А.П. Ганенко, М.И. Лапсарь. – 4-е изд., стер. – М.: Академия, 2007. – 330 с.

Дополнительная литература:

1. Майданов А.С. Методология научного творчества. – М.: URSS: ЛКИ, 2008. – 508 с.

8.7.2 Методические указания для обучающихся по подготовке и защите выпускной квалификационной работы

1. Менеджмент: бакалаврская работа / под общ. ред. С.Д. Резника (ГРИФ). – Пенза: ПГУАС, 2014. – 250 с.
2. Менеджмент организации: итоговая аттестация студентов, преддипломная практика и дипломное проектирование: Учебное пособие / Под общей редакцией Э.М. Короткова и С.Д. Резника. – 3-е изд., перераб. и доп. – Пенза: ПГУАС, 2014
3. Менеджмент: магистерская диссертация: учебное пособие / под ред. С.Д. Резник. – 2-е изд., перераб. и доп. – Пенза: ПГУАС, 2014. – 248 с.
4. Менеджмент организации: учебные и производственные практики: Учебное пособие. / Под ред. С.Д. Резника и Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 174 с
5. Резник С.Д. Как защитить свою диссертацию: Практическое пособие. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 347 с.
6. Резник, С.Д. Основы диссертационного менеджмента: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 288 с.
7. Сборники материалов дипломного проектирования по специальностям «Менеджмент организации» и «Маркетинг» / Под ред. С.Д. Резника и Г.А. Резник Выпуски 1-16. – Пенза: ПГУАС, 1997-2016 гг.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).

1. Программное обеспечение OfficeProPlus 2013 RUS OLP NL Acdmc
2. Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат ВУЗ»
3. Acrobat Professional 11.0