



**МОСКОВСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**  
Негосударственное образовательное частное  
учреждение высшего образования

---

---

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**Б3.01 Государственная итоговая аттестация: Подготовка к  
процедуре защиты и защита выпускной квалификационной  
работы**

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Фармацевтический менеджмент
Формы обучения	очная, очно-заочная, заочная
Типы задач профессиональной деятельности:	организационно-управленческий
Квалификация выпускника	магистр


Оценочные материалы для проведения государственной итоговой аттестации обучающихся разработаны в соответствии с

- федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- учебными планами (очной, очно-заочной, заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы «Фармацевтический менеджмент»

Программа практики обсуждена и утверждена на заседании кафедры Управление «28» марта 2023 г. протокол №7.

Заведующий кафедрой  
Управление  
Ильченко С.В. к.пед.н., доцент

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)  
«28» марта 2023 г.

## Содержание

1. Требования к результатам освоения образовательной программы 4
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 5
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы 10

### **1. Требования к результатам освоения образовательной программы**

Порядок, определяющий процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций, определен в Положении о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в НОЧУ ВО «МЭИ».

### Универсальные компетенции

код	Формируемая компетенция
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

### Общепрофессиональные компетенции

код	Формируемая компетенция
ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления
ОПК-2	Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК-3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
ОПК-4	Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций
ОПК-5	Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-

	исследовательские проекты
--	---------------------------

### **Профессиональные компетенции**

<b>код</b>	<b>Формируемая компетенция</b>
ПК-1	Способен осуществлять планирование деятельности фармацевтической организации
ПК-2	Способен осуществлять ресурсное обеспечение фармацевтической организации
ПК-3	Способен осуществлять деятельность по организации работы персонала фармацевтической организации
ПК-4	Способен управлять качеством результатов текущей деятельности фармацевтической организации

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### Критерии оценки и шкала оценивания

Критерии	Шкала оценивания
1	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>- выпускная квалификационная работа выполнена самостоятельно, носит творческий характер, содержит элементы научной новизны;</li> <li>- собран, обобщен и проанализирован достаточный объем литературных источников;</li> <li>- при написании и защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрирован высокий уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, теоретические знания и наличие практических навыков;</li> <li>- выпускная квалификационная работа хорошо оформлена и своевременно представлена на кафедру, полностью соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и оформлению выпускных квалификационных работ;</li> <li>- актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема очень актуальна, высокая теоретическая и практическая значимость темы исследования;</li> <li>- соответствие содержания работы заданию — ВКР полностью соответствует заданию;</li> <li>- на защите выпускной квалификационной работе освещены все вопросы исследования, разработки, ответы обучающегося на вопросы профессионально грамотны, исчерпывающие, результаты исследования подкреплены статистическими критериями практической значимости</li> </ul>	<p>Рекомендовано к защите («отлично»)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- тема выпускной квалификационной работы раскрыта, однако выводы и рекомендации не всегда оригинальны и / или не имеют практической значимости, есть неточности при освещении отдельных вопросов темы;</li> <li>- собран, обобщен и проанализирован необходимый объем литературы, но не по всем аспектам исследуемой темы сделаны выводы и обоснованы практические рекомендации;</li> <li>- актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема очень актуальна, высокая теоретическая и практическая значимость темы исследования</li> <li>- соответствие содержания работы заданию — ВКР полностью соответствует заданию</li> <li>- при написании и защите выпускной квалификационной работы обучающимся продемонстрирован средний уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, наличие теоретических знаний и достаточных практических навыков;</li> <li>- работа своевременно представлена на кафедру, есть отдельные недостатки в ее оформлении;</li> <li>- в процессе защиты работы были неполные ответы на вопросы</li> </ul>	<p>Рекомендовано к защите («хорошо»)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- тема выпускной квалификационной работы раскрыта частично, но в основном правильно, допущено поверхностное изложение отдельных вопросов темы;</li> <li>- в работе недостаточно полно была использована представленная литература, выводы и практические рекомендации не отражали в достаточной степени содержание работы;</li> <li>- актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема актуальна, теоретическая и практическая значимость темы исследования – хорошая;</li> <li>- соответствие содержания работы заданию – ВКР не полностью соответствует заданию;</li> <li>- при написании и защите работы обучающимся продемонстрирован удовлетворительный уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, поверхностный уровень теоретических</li> </ul>	<p>Рекомендовано к защите («удовлетворительно»)</p>

Критерии	Шкала оценивания
1	2
<p>знаний и практических навыков;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа своевременно представлена на кафедру, однако не в полном объеме по содержанию и / или оформлению соответствует предъявляемым требованиям;</li> <li>- в процессе защиты выпускник недостаточно полно изложил основные положения работы, испытывал затруднения при ответах на вопросы</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание выпускной квалификационной работы не раскрывает тему, вопросы изложены бессистемно и поверхностно, нет анализа практического материала, основные положения и рекомендации не имеют обоснования; работа не оригинальна, основана на компиляции публикаций по теме;</li> <li>- актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема не актуальна, теоретическая и практическая значимость темы исследования — невысокая;</li> <li>- соответствие содержания работы заданию — ВКР не полностью или не соответствует заданию;</li> <li>- при написании и защите выпускной квалификационной работы выпускник продемонстрирован неудовлетворительный уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций;</li> <li>- работа несвоевременно представлена на кафедру, не в полном объеме по содержанию и оформлению соответствует предъявляемым требованиям;</li> <li>- на защите выпускник показал поверхностные знания по исследуемой теме, отсутствие представлений об актуальных проблемах по теме работы, плохо отвечал на вопросы</li> </ul>	<p>Не рекомендовано к защите («неудовлетворительно»)</p>

### Описание шкалы оценивания выпускной квалификационной работы

Оценка «отлично» выставляется, если:

*оценка содержания:*

- тема выбрана самостоятельно или по рекомендации научного руководителя;
- тема актуальна, и её актуальность раскрыта в полном объёме;
- в работе обоснована практическая и теоретическая значимость;
- выпускная квалификационная работа содержит результаты, которые в совокупности решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые имеют существенное значение для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или научно-обоснованные разработки, использование которых в полном объёме обеспечивает решение прикладных задач;
  - положения, выносимые на защиту, сформулированы чётко и грамотно;
  - работа имеет несомненную практическую значимость и перспективу практического внедрения, в процессе исследования самостоятельные разработки обучающихся были апробированы;
  - цель, поставленная в работе, достигнута полностью, о чём свидетельствуют последовательность и глубина изложения материала, сформулированные задачи решены;
  - все вычисления сделаны грамотно;
  - выводы сделаны грамотно, отражают сущность проделанной работы и позволяют судить о достоверности исследования;
  - работа свидетельствует о глубоком анализе литературы по теме исследования;

*оценка оформления:*

- оформление и объём работы соответствуют всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода;

- работа написана грамотно и аккуратно;
- работа содержит все необходимые документы и заявленные приложения;

*оценка защиты:*

- доклад обучающихся построен логически, верно, соблюдены временные рамки;
- обучающийся свободно владеет темой и не испытывает трудностей в её представлении, практически не пользуется текстом доклада;
- речь обучающихся грамотна и убедительна, проявляется высокий уровень профессионально-коммуникативной культуры, а также сформированность общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций;
- презентация составлена грамотно и способствует лучшему восприятию и пониманию сущности работы;
- обучающийся умело использует научную и соответствующую своей специальности терминологию;
- обучающийся отвечает на вопросы и замечания точно и корректно.

Оценка «хорошо» выставляется, если:

*оценка содержания:*

- тема выбрана самостоятельно или по рекомендации научного руководителя;
- тема актуальна, но её актуальность раскрыта;
- в работе раскрыта практическая и теоретическая значимость;
- выпускная квалификационная работа содержит результаты, которые в основном решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые имеют определённое значение для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или научно-обоснованные разработки, использование которых в основном обеспечивает решение прикладных задач;
- положения, выносимые на защиту, сформулированы грамотно;
- работа имеет определённую практическую значимость, и описаны возможности её практического внедрения, в процессе исследования сделаны попытки апробации самостоятельных разработок обучающихся;
- цель, поставленная в работе, достигнута полностью, есть замечания к последовательности и глубине изложения материала, сформулированные задачи решены;
- все вычисления сделаны грамотно, но есть незначительные неточности;
- выводы сделаны грамотно, но не в полном объёме отражают сущность проделанной работы и позволяют судить о достоверности исследования;
- в работе проводится анализ литературы по теме исследования;

*оценка оформления:*

- оформление и объём работы соответствуют всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода, однако имеются незначительные замечания;
- работа написана грамотно, однако имеется ряд исправлений;
- работа содержит все необходимые документы и заявленные приложения, однако имеются замечания по последовательности приложений;

*оценка защиты:*

- доклад обучающегося построен логически верно, однако имеются незначительные замечания в последовательности изложения или к соблюдению временных рамок;
- обучающийся свободно владеет темой, однако испытывает незначительные трудности в её представлении; редко пользуется текстом доклада;
- речь обучающийся грамотна, но не всегда убедительна;
- презентация способствует лучшему восприятию и пониманию сущности работы,



однако есть замечания к количеству и последовательности демонстрации слайдов;

- обучающийся использует научную и соответствующую своей специальности терминологию, проявляет продвинутый уровень сформированности общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если:

*Оценка содержания:*

- тема выбрана по рекомендации научного руководителя;  
- тема актуальна, но её актуальность раскрыта неполно;  
- в работе не полностью раскрыта практическая и теоретическая значимость;  
- выпускная квалификационная работа содержит результаты, которые частично решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые имеют несущественное значение для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или научно-обоснованные разработки, использование которых частично обеспечивает решение прикладных задач;

- нет чёткости в формулировке положений, выносимых на защиту;  
- работа имеет определённую практическую значимость, подвергается сомнению самостоятельность разработок обучающихся, и не убедительны результаты её апробации;  
- цель, поставленная в работе, достигнута не полностью, так как не решены некоторые сформулированные задачи, есть замечания к последовательности и глубине изложения материала;  
- в вычислениях имеются ошибки;  
- выводы не в полном объёме отражают сущность проделанной работы и не позволяют судить о достоверности исследования;  
- в работе сделана попытка анализа литературы по теме исследования;

*оценка оформления:*

- оформление и объём работы соответствуют не всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода;  
- работа написана с ошибками, и имеется много исправлений;  
- работа содержит все необходимые документы, но отсутствуют некоторые заявленные приложения, имеются замечания по их последовательности;

*оценка защиты:*

- в процессе защиты демонстрирует допустимый пороговый уровень сформированности общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций;

- доклад обучающегося построен с логическими ошибками, не соблюдены временные рамки;

- обучающийся владеет темой, однако испытывает трудности в её представлении, часто пользуется текстом доклада;

- речь убедительна, однако имеются речевые ошибки, которые мешают восприятию сущности доклада, некоторые позиции доклада не аргументированы;

- презентация не в полной мере соответствует докладу, есть замечания к содержанию, количеству и последовательности демонстрации слайдов;

- обучающийся испытывает затруднения в использовании научной и соответствующей своей специальности терминологии;

- обучающийся испытывает трудности в ответах на вопросы, не всегда корректно реагирует на замечания;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если:

*оценка содержания:*

- тема выбрана только по рекомендации научного руководителя;
- тема актуальна, и её актуальность не раскрыта;
- в работе сделана попытка описать практическую и теоретическую значимость;
- выпускная квалификационная работа содержит результаты, которые в совокупности не решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые не имеют существенного значения для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или научно-обоснованные разработки, использование которых не обеспечивает решение прикладных задач;
- положения, выносимые на защиту, сформулированы неграмотно;
- работа не имеет практическую значимость, так как сделаны попытки описания разработок;
- цель, поставленная в работе, достигнута не полностью, так как не решено большинство сформулированных задач; есть существенные замечания к последовательности и глубине изложения материала;
- в вычислениях допущены грубые ошибки;
- выводы сделаны неграмотно, не отражают сущность проделанной работы и не позволяют судить о достоверности исследования;
- работа носит реферативный характер;

*оценка оформления:*

- оформление и объём работы соответствуют не всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода, имеются значительные замечания;
- работа написана неграмотно;
- работа содержит не все необходимые документы, имеются значительные замечания по наличию и последовательности заявленных приложений;

*оценка защиты:*

- доклад обучающегося построен логически неверно;
- обучающийся слабо владеет темой, испытывает значительные трудности в её представлении, читает текст доклада;
- речь обучающийся неграмотна и неубедительна, обучающийся не показывает пороговый уровень сформированности общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций;
- презентация составлена неграмотно и мешает восприятию и пониманию сущности работы;
- обучающийся не владеет научной и соответствующей своей специальности терминологией;
- обучающийся не понимает сущности вопросов, испытывает трудности в ответах, не всегда корректно реагирует на замечания.

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы**

**Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ**

1. Диагностика и формирование организационной культуры и ее роли в стратегическом развитии человеческих ресурсов фармацевтической организации.
2. Обоснование преимуществ использования стратегического управления человеческими ресурсами в обеспечении устойчивого экономического роста и развития

фармацевтической организации.

3. Использование консалтинга в управлении фармацевтической организацией.
4. Аудит и консалтинг в сфере фармацевтики
5. Влияние категорийного менеджмента на изменение характера взаимоотношений между участниками канала товарораспределения.
6. Анализ ассортиментной политики аптечной сети/фармацевтической организации с позиций категорийного менеджмента.
7. Управление ассортиментом на основе современной аналитической методологии категорийного менеджмента.
8. Перспективные направления развития и совершенствования ассортимента на примере конкретной организации.
9. Разработка и внедрение организационной концепции категорийного менеджмента в аптечной сети.
10. Совершенствование системы управления взаимоотношениями аптечных организаций с потребителями фармацевтических услуг.
11. Использование современных информационно-компьютерных технологий в деятельности фармацевтических организаций.
12. Пути повышения эффективности деятельности аптеки на рынке фармацевтических услуг.
13. Эффективность мотивации труда в аптечной организации и пути ее повышения.
14. Методы планирования деятельности фармацевтической организации при изменении спроса на локальном рынке.
15. Клиентоориентированная стратегия фармацевтической организации и пути повышения ее эффективности.
16. Планирование деятельности фармацевтической организации и его проблемы.
17. Эффективность методов стимулирования труда работников фармацевтической организации.
18. Эффективность кадрового потенциала и перспектива профессионального роста в фармацевтической организации.
19. Система оплаты труда в фармацевтической организации и пути ее развития.
20. Влияние процесса управления затратами в фармацевтической организации на качество услуги.
21. Техника контролинга затрат фармацевтических организаций на обеспечение качества.
22. Использование консалтинга в стратегическом управлении российскими фармацевтическими компаниями.
23. Автоматизированная информационная система управления и администрирования компании фармбизнеса.
24. Исследование управленческих инноваций в управлении человеческими ресурсами фармацевтической организации.
25. Исследование кадровой политики и социального развития фармацевтической организации.
26. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования в фармацевтической организации.
27. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации в фармацевтической организации.
28. Исследование и совершенствование антикризисной кадровой политики фармацевтической организации.
29. Организация инновационных изменений в системе управления человеческими ресурсами фармацевтической организации.
30. Исследование организации системы развития персонала в фармацевтической организации.

31. Непрерывное образование и самообразование персонала в фармацевтической организации.
32. Исследование особенности потребительского поведения как фактора повышения эффективности деятельности аптечной организации.
33. Исследование потребительских предпочтений к товарам аптечного ассортимента.
34. Продвижение лекарственных средств и других товаров аптечного ассортимента на мировом и отечественном фармацевтическом рынке.
35. Кадровый менеджмент на разных стадиях развития аптечной организации.
36. Кадровая политика в аптечных организациях различных форм собственности.
37. Позиционирование бренда на фармацевтическом рынке.
38. Управление личной эффективностью менеджера по персоналу фармацевтической организации с точки зрения организационного поведения.
39. Формирование бренда в управлении фармацевтической организации.
40. Способы формирования ключевых компетенций менеджеров в современных фармацевтических организациях.
41. Кросскультурные аспекты организационного поведения в современном российском фармбизнесе.
42. Изучение потребностей, способностей и мотивации работников к обучению в фармацевтической организации.
43. Моделирование организационной структуры в системе стратегического развития фармацевтической организации.
44. Сбалансированная система показателей как элемент стратегического управления человеческими ресурсами фармацевтической организации.
45. Исследование процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в фармацевтической организации.
46. Построение модели взаимодействия корпоративной культуры и управления человеческими ресурсами фармацевтической организации.
47. Исследование процессов сокращения персонала и совершенствование мер социальной поддержки в фармбизнесе.
48. Особенности управления человеческими ресурсами в условиях кризиса в фармацевтической организации.
49. Оптимизация структуры персонала фармацевтической организации в условиях кризиса.
50. Развитие аудита и контроллинга системы управления персоналом в фармацевтической организации.
51. Аттестация персонала как разновидность констатирующей психологической трудовой экспертизы в фармацевтической организации.
52. Диагностика конфликтных зон в фармацевтической организации.
53. Интеллектуальные способности и успешность профессионального труда специалиста в области управления фармацевтической деятельностью.
54. Коучинг для руководителей аптечной организации как способ самоорганизации.
55. Методы активизации профессионального самоопределения специалиста в области управления фармацевтической деятельностью.
56. Информационное обеспечение деятельности по управлению человеческими ресурсами в фармацевтической организации.
57. Исследование и совершенствование коммуникационных связей в фармацевтической организации.
58. Управленческое консультирование как средство совершенствования системы управления человеческими ресурсами фармацевтической организации.
59. Совершенствование документационного обеспечения управления человеческими ресурсами фармацевтической организации.

60. Использование компетентностного подхода в управлении человеческими ресурсами организации фармацевтической организации.
61. Кадровый потенциал (ценность, оценка, формирование) и его развитие в сфере управления человеческими ресурсами фармацевтической организации.
62. Исследование факторов и условий формирования профессионального имиджа будущих специалистов в области фармацевтической деятельности.
63. Исследование факторов и условий формирования благоприятного социально-психологического климата фармацевтической организации.
64. Разработка политики и технологий стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды фармацевтической организации.
65. Оценка эффективности системы адаптации персонала фармацевтической организации: методические проблемы и практический опыт.
66. Исследование места и роли администрации в фармацевтической организации.
67. Влияние деловых и личностных качеств руководителей фармацевтической организации на социальную напряженность в трудовом коллективе.
68. Влияние стиля лидерства руководителя фармацевтической организации на функционирование предприятия на различных этапах жизненного цикла.
69. Исследование процесса взаимодействия административного ресурса фармацевтической организации с государственными органами.
70. Стратегическое управление человеческими ресурсами в фармацевтической организации.
71. Удаленное администрирование рабочих мест фармацевтической организации.
72. Совершенствование системы администрирования в аптечной организации.
73. Информационное и техническое обеспечение процесса управления в фармацевтической организации.
74. Совершенствование кадрового менеджмента в аптечной организации.
75. Совершенствование коммуникативных связей в аптечной организации.
76. Совершенствование технологии разработки и реализации управленческих решений в фармацевтической практике.
77. Система менеджмента качества в деятельности фармацевтических организаций.
78. Развитие кадрового потенциала в фармацевтической организации.
79. Исследование использования информационных технологий в работе с персоналом фармацевтической организации и разработка рекомендаций по его совершенствованию.
80. Исследование эффективности деятельности фармацевтической организации и разработка рекомендаций по ее повышению.
81. Внедрение внутреннего контроля качества в фармацевтической организации.
82. Совершенствование кадровой безопасности фармацевтической организации.
83. Совершенствование корпоративной культуры в целях повышения эффективности деятельности фармацевтической организации.
84. Совершенствование организации труда специалиста в области управления фармацевтической деятельностью.
85. Совершенствование системы управления аптечной организации за счет информационного обеспечения.
86. Управление работой фармацевтической организации на основе маркетинговых исследований.
87. Внедрение системы конфликт-менеджмента в фармацевтической организации.
88. Внедрение системы менеджмента качества в фармацевтической организации.
89. Исследование проблем командообразования в трудовом коллективе фармацевтического персонала и разработка мероприятий по их разрешению.
90. Совершенствование методов экономического стимулирования и оплаты труда в фармацевтической организации.

91. Развитие корпоративной культуры и оценка соответствия сотрудников ключевым требованиям учреждения в фармацевтической организации.
92. Повышение мотивации различных категорий персонала фармацевтической организации.
93. Развитие персонала как условие повышения качества услуг в фармацевтической отрасли.
94. Разработка и внедрение системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в фармацевтической организации.
95. Разработка мероприятий по повышению эффективности деятельности службы управления персоналом в фармацевтической организации.
96. Разработка методов управления инновационной деятельностью в фармацевтической организации.
97. Разработка программы повышения лояльности персонала в фармацевтической организации.
98. Влияние мотивации персонала на сокращение текучести кадров в фармацевтической организации.
99. Вознаграждение за труд в системе регулирования трудовых отношений фармацевтической организации: системы, формы, методы.
100. Кадровые процессы в фармацевтической организации и кадровая безопасность.
101. Управление знаниями в фармацевтической организации.
102. Разработка и реализация кадровой политики фармацевтической организации.
103. Кадровое обеспечение системы управления персоналом в фармацевтической организации.
104. Оценка результативности деятельности персонала фармацевтической организации.
105. Оценка деловых качеств руководителей и специалистов в фармацевтической организации.
106. Совершенствование (организация) работы с кадровым резервом фармацевтической организации.
107. Оптимизация затрат на персонал и их планирование в организации как фактор инвестиционной привлекательности фармацевтической организации.
108. Внедрение автоматизированных систем управления фармацевтической организацией организацией.
109. Внутренняя диагностика фармацевтической организации: определение сильных и слабых сторон.
110. Обеспечение конкурентоспособности фармацевтической организации в современных условиях.
111. Использование инструментов маркетинга в антикризисном управлении фармацевтической организации.
112. Использование современных информационных технологий в системе менеджмента фармацевтической организации.
113. Образовательная стратегия фармацевтической организации как фактор повышения ее конкурентоспособности.
114. Повышение конкурентоспособности фармацевтической организации в современных условиях.
115. Повышение показателей деятельности фармацевтической организации посредством совершенствования системы стимулирования персонала.
116. Совершенствование технологии управления персоналом фармацевтической организации.
117. Совершенствование системы управления персоналом аптечной организации.