

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 13.09.2020 16:43:53

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd603f94388008e29877a6bcbf5

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»

«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»

Факультет экономики и управления

Кафедра «Управление персоналом»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г.



ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Квалификации выпускника: БАКАЛАВР

Программа рассмотрена и одобрена
Ученым советом УЭУ
Протокол № 1 « 31 » августа 2020 г.

Симферополь 2020

Содержание

1. Общие положения	3
2. Виды профессиональной деятельности выпускников и соответствующие им задачи профессиональной деятельности	4
2.1. Виды профессиональной деятельности	4
2.2. Задачи профессиональной деятельности	4
3. Требования к результатам освоения основной образовательной программы	6
4. Требования к выпускной квалификационной работе	11
5. Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию.	15
6. Примерная тематика и порядок утверждения тем выпускных квалификационных работ	19
7. Порядок выполнения выпускной квалификационной работы	22
8. Порядок защиты выпускной квалификационной работы	23
9. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы	25
10. Фонд оценочных средств	27
11. Методические рекомендации по проведению государственной итоговой аттестации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	28
12. Учебно-методическое и информационное обеспечение выпускной квалификационной работы	30

1. Общие положения

Государственная итоговая аттестация представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися образовательной программы. Итоговая аттестация проводится на основе принципов объективности и независимости оценки качества подготовки обучающихся. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации" (от 29.12.2012 г. №273-ФЗ), итоговая аттестация, завершающая освоение основных образовательных программ, является обязательной и проводится в порядке и в форме, которые установлены образовательной организацией.

Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ соответствующим требованиям Федерального государственного образовательного стандарта (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)» от 14.12.2015 г. № 1461).

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план, если иное не установлено порядком проведения государственной итоговой аттестации по соответствующим образовательным программам. При условии успешного прохождения итоговых аттестационных испытаний выпускнику высшего учебного заведения присваивается соответствующая квалификация (степень) и выдается диплом государственного образца о высшем образовании соответствующего уровня.

Обучающиеся, не прошедшие государственную итоговую аттестацию или получившие на государственной итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, вправе пройти государственную итоговую аттестацию в сроки, определяемые порядком проведения государственной итоговой аттестации по соответствующим образовательным программам. К проведению государственной итоговой аттестации по основным образовательным программам привлекаются представители работодателей или их объединений.

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) и основной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО).

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом в АНО «ООВО» «Университет экономики и управления» предусматривает подготовку и защиту выпускной

квалификационной работы (ВКР).

Порядок и сроки проведения аттестационных испытаний устанавливаются в соответствии с графиком учебного процесса, учебным планом по основной образовательной программе высшего образования, а также с учетом требований соответствующих образовательных стандартов высшего образования в части, касающейся требований к государственной итоговой аттестации выпускников, и утверждаются не позднее чем за 6 месяцев до начала государственной итоговой аттестации.

Обучающиеся обеспечиваются программами государственных экзаменов, им создаются необходимые для подготовки условия, проводятся консультации. Для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья государственная итоговая аттестация проводится с учетом особенностей их психофизиологического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Программа и порядок проведения государственной аттестации разработаны в соответствии с требованиями:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по соответствующему направлению подготовки;
- действующего Положения об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений Российской Федерации, утвержденного приказом Минобрнауки России №1155 от 25.03.2003 г.

2. Виды профессиональной деятельности выпускников и соответствующие им задачи профессиональной деятельности

2.1. Виды профессиональной деятельности

Государственная аттестация имеет целью определение степени соответствия уровня подготовленности выпускников требованиям образовательного стандарта.

При этом проверяются сформированные компетенции - теоретические знания и практические навыки выпускника в соответствии с матрицей компетентностей, являющейся структурным компонентом ОПОП. В частности, проверяется обладание выпускниками-бакалаврами компетенциями в области следующих предусмотренных образовательным стандартом видов профессиональной деятельности:

1. организационно-управленческая и экономическая;
2. информационно-аналитическая;
3. социально-психологическая;
4. проектная.

2.2. Задачи профессиональной деятельности

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата, готов решать следующие **профессиональные задачи:**

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

1. разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
2. планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
3. обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
4. организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
5. участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
6. организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
7. организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
8. мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
9. участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
10. участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
11. организация работ с высвобождающимся персоналом;
12. применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
13. экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);
14. оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

о информационно-аналитическая деятельность:

1. анализ рынка труда;
2. прогнозирование и определение потребности в персонале;
3. анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
4. изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;
5. анализ социальных процессов и отношений в организации;
6. анализ системы и процессов управления персоналом организации;
7. использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;

о социально-психологическая деятельность:

1. осуществление социальной работы с персоналом;
2. участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;
3. формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);
4. управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;

5. предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

○ **проектная деятельность:**

1. применение современных методов управления персоналом;

2. участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях);

участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

3. Требования к результатам освоения основной образовательной программы

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы предусматривает проверку обладания следующими предусмотренными образовательным стандартом компетенциями.

В результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Общекультурные компетенции (ОК):	
ОК-1	способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции;
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
ОК-4	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;
ОК-5	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию;
ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
ОК-9	способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.
общепрофессиональными компетенциями (ОПК):	
ОПК-1	знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;
ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к

	деятельности кадровой службы;
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения);
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;
ОПК-8	знать и уметь использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;
ОПК-9	способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);
ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10).
профессиональные компетенции (ПК)	
организационно-управленческая и экономическая деятельность:	
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике;
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;
ПК-4	знанием основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике;

ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике;
ПК-6	знанием основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала ;
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике;
ПК-10	знанием Трудовой кодекс Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации;
ПК-11	владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках);
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников;
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике;
	информационно-аналитическая деятельность:

ПК-15	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
ПК-16	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике;
ПК-17	знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях);
ПК-18	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике;
ПК-19	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;
ПК-20	умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;
ПК-21	знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике;
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владением навыками контроля за использованием рабочего времени;
ПК-23	знать основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
ПК-25	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал;
ПК-27	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом;
ПК-28	знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций;

	социально-психологическая деятельность:
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;
ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике;
ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;
ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;
	проектная деятельность:
ПК-34	знанием основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;
ПК-35	знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом;
ПК-36	знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
ПК-37	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике;
ПК-38	владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.

Для подготовки высококвалифицированных конкурентоспособных специалистов, с работодателями были согласованы компетенции, которые

имеют прикладной характер и которые необходимы непосредственно в практической деятельности выпускника:

4. Требования к выпускной квалификационной работе

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы бакалавра - важнейший этап учебного процесса, завершающий подготовку высококвалифицированных специалистов, способных, согласно требованиям государственных Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, приступить к профессиональной деятельности. В процессе выполнения работы студенту предоставляется возможность под руководством опытных специалистов углубить и систематизировать знания, полученные в процессе обучения и творчески применить их в решении конкретных практических задач. Студенты должны активно использовать полученные в ходе теоретического обучения знания. Подготовка к выполнению выпускной квалификационной работы начинается с младших курсов, когда студенты, выполняя рефераты по дисциплинам общей подготовки, курсовые и междисциплинарные работы по общепрофессиональным и специальным дисциплинам, учатся критически мыслить, делать выводы, обобщения. Преподаватели кафедры заранее ориентируют студентов на выбор таких тем курсовых работ, которые могут стать частью выпускных квалификационных работ.

Тексты ВКР проверяются на объем заимствования. Порядок проверки, в том числе содержательного, выявления неправомерных заимствований устанавливается Положением о ВКР.

По итогам выпускной квалификационной работы проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций:

Код	Содержание
<i>Профессиональные компетенции</i>	
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике;
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;
ПК-4	знанием основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике;

ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике;
ПК-6	знанием основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала ;
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике;
ПК-10	знанием Трудовой кодекс Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации;
ПК-11	владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках);
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников;
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике;

ПК-15	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
ПК-16	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике;
ПК-17	знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях);
ПК-18	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике;
ПК-19	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;
ПК-20	умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;
ПК-21	знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике;
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владением навыками контроля за использованием рабочего времени;
ПК-23	знать основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
ПК-25	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал;
ПК-27	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом;
ПК-28	знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций;

ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;
ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике;
ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;
ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;
ПК-34	знанием основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;
ПК-35	знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом;
ПК-36	знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
ПК-37	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике;
ПК-38	владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.

5. Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию.

Структура выпускной квалификационной работы определяется в требованиях к выпускным квалификационным работам по соответствующему уровню и направлению подготовки.

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы обучающийся должен решить следующие основные задачи:

- обосновать актуальность выбранной темы, ее значение для конкретной сферы деятельности;
- изучить по избранной теме теоретические положения, нормативно-правовую документацию, справочную и научную литературу;
- собрать и обработать необходимый статистический материал для проведения конкретного анализа, оценки состояния исследуемой проблемы;
- изложить свою точку зрения по дискуссионным вопросам, относящимся к теме;
- провести анализ собранных данных, используя специальные методы, и сделать соответствующие выводы;
- определить направления и разработать конкретные рекомендации и мероприятия по решению исследуемой проблемы.

Независимо от избранной темы рекомендуется придерживаться приведенной ниже структуры выпускной квалификационной работы:

ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ

СОДЕРЖАНИЕ

РЕФЕРАТ

ВВЕДЕНИЕ

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Раздел 1. Теоретические и методические основы изучения проблемы,

Раздел 2. Анализ и исследование изучаемой проблемы в организации.

Раздел 3. Разработка рекомендаций и мероприятий по решению изучаемой проблемы в организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Содержание. В нем последовательно приводят структурные элементы бакалаврской работы. Против каждого наименования структурных элементов работы в правой стороне листа указывается номер страницы, с которой начинается данный структурный элемент.

Реферат. Раскрывает актуальность избранной темы, цель и объект исследования, новизну, выводы, предложения и рекомендации практического, методического и научного характера, степень внедрения и область применения полученных результатов. Кроме того, в аннотации должна быть раскрыта структура работы: количество разделов, таблиц, рисунков, используемых литературных источников.

Введение. Это вступительная часть выпускной квалификационной работы, в которой рассматриваются основные тенденции изучения и

развития проблемы, анализируется существующее состояние, обосновывается теоретическая и практическая актуальность проблемы, формируются цель и задачи проекта, дается характеристика исходной экономико-статистической базы, научную и практическую значимость, степень разработанности данной проблемы. Объем введения не должен превышать 5 % от общего объема выпускной квалификационной работы.

В первом разделе прилагаются теоретические и методологические основы изучения проблемы.

Целесообразно начать с 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, обязательно высказать свою точку зрения. Затем следует осветить изменения изучаемой проблемы за более или менее длительный период с целью выявления основных тенденций и особенностей развития.

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

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.

Разработка методической части выпускной квалификационной работы предполагает также подготовку форм сбора первичной информации, методики ее обработки и анализа.

Выводы по Разделу 1.

Второй раздел содержит анализ состояния вопроса в базовой организации.

В этом разделе на основе методики анализа исследуется состояние проблемы в организации.

Материалами для анализа могут быть планы работы организации, годовые отчеты, статистическая отчетность и другая служебная документация, изученная студентом - дипломником во время прохождения 1, 2 производственной и преддипломной практик.

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 вскрытые недостатки в работе. Следует избегать ненужных сведений, отбирая те, которые будут использованы в процессе работы.

Характер и объем собранного материала зависят от особенности принятой методики исследования.

Анализ состояния дел в организации предполагает обработку собранных статистических материалов, например, по производственной деятельности организации за последние 3 года. Анализ и обработку цифровой информации необходимо проводить с помощью современных методов экономического, социологического и психологического анализа.

Для установления объективных тенденций и закономерностей все данные об указанной проблеме должны быть достоверными.

В зависимости от выбранной темы в данном разделе также освещаются определенные правовые вопросы. Рекомендуется следующий перечень правовых вопросов:

- трудовые договоры (контракты) работников фирмы;
- правовые вопросы подготовки и повышения квалификации работников фирмы;
- правовые вопросы социального обеспечения и страхования работников фирмы;
- правовые акты (приказы и т. п.) администрации фирмы по проведению оценки деятельности службы управления персоналом;
- изменения в трудовом законодательстве в условиях рыночной экономики;
- правовые основы защиты информации;
- правовое регулирование мотивации;
- собственность юридических лиц (правовые основы);
- основы права в рыночных отношениях (на основе «Права собственности»);
- финансовое право;
- правовые основы рекламной деятельности;
- организационно-правовая форма предприятия;
- учредительные документы предприятия;
- правовые вопросы взаимоотношений субъектов, входящих в состав холдинговой компании;
- правовое положение и правовой режим имущества акционерного общества;
- законодательные акты об особенностях создания и деятельности совместных предприятий в РФ;
- правовые аспекты управления фирмой в учредительных документах;
- правовое обеспечение автоматизированных систем управления;
- патентный закон РФ об инновационной деятельности;
- правовая защита информационного обеспечения.

В данном разделе производится и анализ применяемых компьютерных технологий, включающий следующие вопросы:

1. Какие компьютерные комплексы используются;
2. В каком объеме внедрены компьютерные комплексы (частично, полностью);
3. Где конкретно применяются;

4. Какие решают задачи;
5. Эффективность их использования;
6. Возможности совершенствования и перспективы развития.

Выводы по Разделу 2.

Третий раздел это - разработка рекомендаций и мероприятий по решению изучаемой проблемы.

Опираясь на выводы 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 работы.

При подготовке этой части работы студенты должны учесть основные принципы: системного подхода, то есть учета всех или большинства взаимосвязанных задач управления объектом, комплексного подхода с позиции 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, студент-дипломник приводит достаточно полные аргументированные предложения и рекомендации. Рассматривается экономическая сторона проекта: затраты на реализацию, ожидаемая эффективность, бизнес—план.

Предложения и рекомендации, в свою очередь, 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 мероприятий должна охватывать следующие группы показателей по направлениям расчет экономической эффективности затрат на научные исследования, качество и сроки их влияния на реальные процессы производства;

- определение перспективы научно-теоретического и практического развития организации;

- 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 аспектах. Необходимо охарактеризовать перспективы дальнейшего развития работ в выбранной области.

Выводы по разделу 3.

Заключение генерирует в себе интерпретацию соответствующих выводов по разделам.

Список использованных источников составляется в алфавитном порядке.

Приложения представляют собой материалы иллюстративного характера, а также документы объектов исследований.

В ВКР вкладываются следующие документы:

1. Отзыв научного руководителя
2. Рецензия внутренняя или внешняя на бланке организации или с печатью (желательно)
4. Справка о проверке выпускной квалификационной работы в системе "Антиплагиат"

6. Примерная тематика и порядок утверждения тем выпускных квалификационных работ

Темы ВКР разрабатываются выпускающей кафедрой. Студент имеет право выбора темы в порядке, установленном высшим учебным заведением. По согласованию с руководителем тема ВКР может быть уточнена с учетом цели и задачи предстоящего исследования.

Примерная тематика ВКР

1. Персонал организации как объект управления.
2. Формирование и реализация кадровой политики предприятия
3. Кадровая политика и стратегия развития организации.
4. Разработка и формирование организационной структуры управления персоналом предприятия.
5. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом организации.
6. Разработка оперативного плана работы с персоналом организации.
7. Управление конфликтами и стрессами в организации.
8. Нормирование труда и расчет численности персонала.
9. Теоретические и методические основы регулирования движения кадров на предприятии.
10. Системы и формы оплаты труда персонала.
11. Основные направления совершенствования оплаты труда в современных организациях.
12. Современные технологии оценки различных категорий работников организации
13. Оценка экономической и социальной эффективности системы управления персоналом организации
14. Социальное партнерство и патернализм как типы социально-трудовых отношений.

15. Совершенствование организации труда на современном предприятии.
16. Производительность труда и основные факторы ее роста в организации.
17. Основные направления и формы социальной защиты работников
18. Современные формы и методы материального стимулирования трудовой деятельности персонала
19. Состав расходов на персонал современной организации
20. Оценка деловых качеств работника при отборе и подборе кадров.
21. Организации процесса подбора и расстановки персонала.
22. Управление процессом адаптации работника в организации.
23. Социальное планирование в условиях рыночной экономики.
24. Управление карьерой персонала организации.
25. Аудит персонала в современных организациях.
26. Кадровый консалтинг в системе управления персоналом
27. Научная организация труда.
28. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
29. Управление безопасностью организации, труда и здоровья персонала.
30. Основные направления и методы развития кадрового потенциала организации.
31. Организация внутрифирменного обучения персонала
32. Совершенствование системы оценки и аттестации руководящих кадров организации.
33. Подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров на предприятии
34. Заработная плата в системе стимулирования трудовой деятельности персонала.
35. Управление производительностью труда (на примере предприятия)
36. Формирование мотивационного механизма на коммерческом предприятии.
37. Организация и основные направления совершенствования кадрового делопроизводства на предприятии
38. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала организации.
39. Совершенствование системы создания и управления кадровым резервом организации.
40. Организация процессов высвобождения персонала.
41. Демографическая ситуация и ее влияние на воспроизводство ресурсов для труда в регионе (городе, районе)
42. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии

43. Анализ и планирование производительности труда на предприятии
44. Социально–экономические факторы повышения эффективности труда на предприятии
45. Коллективный договор и повышение его роли в регулировании социально–трудовых отношений на предприятии
46. Анализ структуры затрат на персонал и их эффективность
47. Становление и развитие системы социального партнерства (на примере региона или предприятия)
48. Управление трудовой мотивацией работников коммерческих фирм
49. Правовые основы социально-трудовых отношений.
50. Социальная ответственность бизнеса: анализ различных подходов и актуальных проблем в мировой и российской практике.
51. Менеджмент инновационной организации: специфика управления персоналом.
52. Анализ трудового потенциала организации (на примере предприятия)
53. Методика анализа трудового потенциала работника
54. Совершенствование управления малым предприятием на основе анализа трудовых показателей.
55. Совершенствование трудовой деятельности аппарата управления (отдела) организации на основе анализа трудовых показателей.
56. Управленческий труд: содержание, характерные черты, требования к менеджерам и тенденции развития.
57. Особенности и перспективы управления персоналом в малом бизнесе.
58. Формирование имиджа организации как управленческая задача: теория и практика
59. Формирование управленческой команды: теоретические подходы и анализ практики.
60. Формирование благоприятных условий труда в системе социально-трудовых отношений на примере конкретного предприятия
61. Планирование мероприятий по обеспечению безопасности работающих (на примере конкретного предприятия или группы предприятий)
62. Аудит в трудовой сфере (на примере конкретного предприятия)
63. Применение принципов экономической эффективности и справедливости в процессе определения заработной платы
64. Организация заработной платы на основе тарифной системы на примере предприятия
65. Постфордистские тенденции современного управления (анализ российского и зарубежного опыта)

66. Современные проблемы борьбы с бюрократизмом в управлении персоналом
67. Социальный портрет современного руководителя: особенности российского лидерства.
68. Реструктуризация как инструмент революционных организационных изменений (анализ отечественного опыта)
69. Стресс менеджера: его природа и причины, методы снижения уровня стресса (на примере организации)
70. Актуальные тенденции развития теории и практики построения структур управления персоналом: теоретические подходы и анализ практики.
71. Принцип обратной связи в управлении персоналом: сущность, значение и его реализация (на примере предприятия).
72. Мотивация через карьерные возможности как метод формирования внутренней мотивации.
73. Теории человеческого капитала: истоки, сущность и практика применения в управлении персоналом.
74. Комплексный подход в управлении производительностью труда (на примере организации).
75. Партисипативный стиль управления: преимущества, условия и ограничения применения (на примере организации).
76. Роль формирования социально-психологического климата в повышении эффективности управления персоналом.
77. Проблемы совершенствования организации труда в российском бизнесе.
78. Управление конфликтами в организации: основные принципы, правила и рекомендации.
79. Подход социального научения в современном управлении персоналом.
80. Разработка философии и концепции управления персоналом современной организации.
81. Корпоративная социальная политика.
82. Антикризисное управление персоналом предприятия (на конкретном примере).
83. Человеческий капитал в системе инновационного развития экономики.
84. Управление персоналом предприятия в условиях экономических рисков.
85. Разработка концепции стратегического управления персоналом предприятия
86. Совершенствование организационной структуры управления персоналом фирмы с учетом стратегии ее развития
87. Современные методы стимулирования труда персонала на предприятии (определенной сферы деятельности)
88. Формирование и совершенствование корпоративной культуры на предприятии
89. Организация работы по развитию карьеры руководителей и специалистов на предприятии

90. Анализ организации оплаты труда на предприятии и возможные пути повышения ее стимулирующей функции

7. Порядок выполнения выпускной квалификационной работы

Общее руководство и контроль за выполнением выпускной квалификационной работы осуществляет выпускающая предметная (цикловая) комиссия. Председатель комиссии назначает руководителей ВКР преподавателя комиссии.

Руководитель работы в течение всего периода ее выполнения проводит следующие мероприятия:

- выдает студенту задание на выполнение выпускной квалификационной работы до начала преддипломной практики, которое в дальнейшем уточняется и корректируется;
- оказывает помощь студенту в обобщении необходимых материалов;
- систематически консультирует студента;
- контролирует выполнение студентом всех разделов работы в сроки, установленные графиком;
- предоставляет выпускающей предметной (цикловой) комиссии сведения о степени готовности работы;
- представляет законченную выпускную квалификационную работу со своим отзывом председателю предметной (цикловой) комиссии для направления на защиту;
- участвует в заседании ГАК при защите работы.

Основным документом, позволяющим планировать и контролировать ход выполнения квалификационной работы, является дипломное задание, в котором отмечается готовность работы на даты, установленные руководителем.

В соответствии с утвержденным дипломным заданием студент представляет подготовленные разделы научному руководителю. С учетом полученных замечаний студент перерабатывает и дополняет имеющийся у него материал.

8. Порядок защиты выпускной квалификационной работы

Завершенный вариант выпускной квалификационной работы в несброшюрованном виде представляется нормоконтролеру для проверки правильности ее оформления на соответствие стандартам.

Подписанная нормоконтролером работа передается научному руководителю для просмотра и составления письменного отзыва руководителя.

В отзыве отражается ее теоретический уровень, глубина исследования, актуальность предложений и рекомендаций, степень их экономического

обоснования, самостоятельность исполнителя и элементы его личной инициативы.

Квалификационная работа, проверенная и подписанная научным руководителем, представляется на подпись заведующему кафедрой. Заведующий кафедрой на основании отзыва научного руководителя и личного просмотра работы решает вопрос о допуске обучающихся к защите. В исключительных случаях вопрос о допуске к защите рассматривается на заведующим кафедрой с участием руководителя и исполнителя выпускной квалификационной работы.

Если обучающийся представил выпускную квалификационную работу с нарушением предусмотренных сроков, то такая работа к дальнейшему рассмотрению не допускается и с защиты снимается.

После допуска квалификационной работы к защите она направляется на рецензию, преимущественно в организацию, на материалах которой она выполнялась. В качестве рецензентов могут также привлекаться специалисты научно-исследовательских институтов и преподаватели как данного, так и других учебных заведений, не входящие в состав выпускающей комиссии.

В письменном отзыве рецензента должны отмечаться:

- актуальность темы выпускной квалификационной работы;
- новизна и теоретическая разработанность;
- самостоятельность и практическая значимость;
- качество выполненной работы;
- положительные стороны и недостатки.

Письменный отзыв рецензента завершается общими выводами, дифференцированной оценкой работы, мнением о возможности присвоения автору работы квалификации по соответствующей специальности. Подпись рецензента заверяется печатью организации, в которой он работает.

После того, как работа допущена научным руководителем к защите, по решению последнего может быть организована процедура предварительной защиты. Ее целью является оказание помощи студенту при подготовке к защите, провести апробацию полученных результатов, получить замечания и ответить на полученные вопросы. Для проведения предварительной защиты научный руководитель формирует небольшой коллектив из числа преподавателей предметной (цикловой) комиссии. Часто в процедуре предварительной защиты принимает участие только научный руководитель.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на открытом заседании Государственной аттестационной комиссии.

На доклад основных положений выпускной квалификационной работы перед Государственной аттестационной комиссией студенту предоставляется 10 минут. Доклад должен быть кратким, но содержательным. Не следует пересказывать полностью введение и содержание всех разделов работы, подробно останавливаться на технике расчетов. Необходимо назвать цель и задачи работы, пояснить, чем определяется ее актуальность, назвать объект и предмет исследования, дать выводы из общего анализа и кратко изложить

содержание специального анализа. Это должно занять не более 40–45% времени, отведенного для доклада. Остальную часть времени следует посвятить изложению сущности предлагаемых мероприятий и обоснованию их эффективности (или указать преимущества).

Все принципиальные положения дипломной работы для большей наглядности должны быть представлены на демонстрационном материале. К демонстрационным материалам относится информация из выпускной квалификационной работы (таблицы, графики, диаграммы, картографические схемы и т.д.), оформленная в виде печатных копий для каждого члена ГАК или как мультимедийная презентация. Во время доклада необходимо ссылаться на эти материалы.

После доклада студент отвечает на вопросы членов ГАК.

По окончании защиты Государственная аттестационная комиссия на закрытом заседании обсуждает результаты защиты.

Оценка выпускной квалификационной работы производится по четырем группам критериев:

- качество квалификационной работы;
- качество выступления на защите;
- оценка выпускной работы рецензентом;
- оценка научным руководителем.

9. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы

Результаты защиты ВКР определяются оценками "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно". Оценки "отлично", "хорошо", "удовлетворительно" означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

Наряду с отзывом научного руководителя и рецензией на ВКР члены ГАК оценивают работу на основе экспертной оценки с учетом опыта предшествующих защит по специальности. ВКР оценивается по четырёхбальной системе.

Оценка «отлично» выставляется при выполнении следующих основных требований:

- содержание работы полностью раскрывает утвержденную тему и соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к работам подобного рода;

- выполненная работа свидетельствует о знании основных теоретических концепций, монографий по рассматриваемой проблеме, учебной литературы;

- теоретические выводы и практические предложения автора соответствуют сформулированным во введении задачам, вытекают из содержания работы;

- в работе в полной мере использованы современные литературные источники, а также эмпирические исследования автора, собранные в процессе полевых, лабораторных и иных исследований;

- оформление ВКР соответствует установленным требованиям;
- ВКР оценена рецензентом на «отлично».

Оценка «хорошо» выставляется, если:

- содержание работы раскрывает утвержденную тему и соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к работам подобного рода;
- выполненная работа свидетельствует о знании основных теоретических концепций, монографий по рассматриваемой проблеме, учебной литературы;
- в работе использованы современные литературные источники, обобщенные данные эмпирического исследования автора;
- выводы и предложения автора соответствуют сформулированным во введении задачам и вытекают из содержания работы;
- оформление ВКР соответствует установленным требованиям.

Однако в ВКР имеются отдельные упущения в изложении некоторых вопросов. При этом работа оценена рецензентом на «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» может быть выставлена, если:

- содержание работы не полностью раскрывает утвержденную тему и соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к данному рода работам;
- выполненная работа свидетельствует о недостаточном знании автором основных теоретических концепций, монографий по рассматриваемой проблеме, учебной литературы;
- выводы и предложения автора не полностью соответствуют сформулированным во введении задачам и не вытекают из содержания работы;
- не обобщены данные эмпирического исследования автора;
- имеются незначительные нарушения требований по оформлению ВКР;
- ВКР оценена рецензентом на «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при наличии следующих недостатков:

- содержание работы не раскрывает утвержденную тему;
- выполненная работа свидетельствует о незнании автором основных теоретических концепций, монографий по рассматриваемой проблеме, учебной литературы;
- в работе отсутствуют теоретические выводы, практические предложения;
- нет ссылок на используемые источники;
- отсутствуют материалы эмпирического исследования автора;
- работа оформлена с нарушением требований, предъявляемых к работам данного вида;
- ВКР оценена рецензентом на «неудовлетворительно».

Основания повышения и понижения оценки выпускных квалификационных работ

Основания повышения оценки ВКР:

- работа посвящена нерешенной в науке проблеме или малоизученному региону;

- результаты работы и выводы, не полностью согласуются с предыдущими исследованиями по данной теме, и при этом обеспечены строгой системой доказательств;

- научный руководитель работы и комиссия считают, что результаты работы студента достойны использования в учебном процессе, в отчетных материалах по фундаментальному научному проекту, хозяйственному договору кафедры;

- в работе продемонстрировано владение формализованными методами пространственного (ГИС, дистанционное зондирование, GPS), статистического анализа, другими математическими методами (кластерный анализ, регрессионный анализ и др.);

- в работе использованы результаты химико-аналитических, геофизических и прочих исследований, проведенных лично автором в лабораторных или полевых условиях;

- в работе содержится постановка проблем, над решением которых автор считает необходимым работать в будущем, если они следуют из результатов исследований;

- в работе проведено сопоставление разных научных подходов к решению исследуемой проблемы, в том числе в работе сопоставлены подходы к решению проблемы, принятые в разных странах и разных научных школах; в работе использованы сведения и концепции, разработанные в смежных науках;

- в работе проанализированы публикации на иностранных языках;

- в работе представлена карта на район исследования, составленная автором;

- автор приложил значительные личные усилия к получению доступа к фондовым материалам;

- работа обеспечена схемами, рисунками, фотографиями и картами, содержательно иллюстрирующими подходы автора к решению научной проблемы, а также позволяющими точнее описать объект, предмет и результаты исследования.

Основания снижения оценки работы:

- не выполнено любое из формальных требований к содержанию ВКР;

- основные выводы работы повторяют результаты, полученные студентами в работах на предыдущих курсах;

- в работе допущены фактические ошибки, особенно если они касаются объекта исследования;

- в работе представлены заимствованные сведения без ссылок на источник, в том числе без ссылок на ВКР других студентов. Плагиат может быть основанием для отклонения комиссией ВКР;
- в использованных методах, ознакомление с которыми входит в учебный план обучения студента, допущены ошибки;
- в работе не упомянуты основополагающие публикации по существующим точкам зрения относительно решаемой проблемы;
- в работе допущены искажения взглядов исследователей – предшественников, их взгляды опровергаются без доказательств или допущены неэтичные высказывания в их адрес;
- в работе вводятся термины, уже используемые в науке как устоявшиеся, для обозначения других явлений.

10. Фонд оценочных средств

Целями выпускных квалификационных работ являются закрепление, углубление и специализация знаний и навыков студентов в области экономики путем самостоятельного решения реальных производственно-хозяйственных и управленческих ситуаций.

В конкретной выпускной квалификационной работе решаются следующие задачи:

- определение наиболее актуальной проблемы, требующей решения, в рамках выбранной темы работы (ПК-1, ПК-7, ПК-9, ПК-15, ПК-16, ПК-29, ПК-39);

- сбор, обработка и систематизация количественных и качественных статистических (информационных) данных по выбранному объекту исследования, в том числе обзор различных зарубежных и отечественных источников по теме дипломной работы и в процессе этого углубление навыков работы с различной справочной, специальной литературой, информацией в сети Интернет (ПК-15, ПК-16, ПК-17, ПК-18, ПК-19, ПК-23, ПК-25);

- систематизация и расширение теоретических знаний и практических навыков в соответствии с тематикой выбранной выпускной квалификационной работы (ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-8, ПК-10, ПК-12, ПК-21, ПК-22, ПК-26, ПК-28, ПК-30, ПК-34, ПК-35, ПК-36);

- овладение методикой и инструментами исследования, в том числе предполагающих использование вычислительной техники при решении разрабатываемых в дипломной работе проблем (ПК-11, ПК-13, ПК-14, ПК-20, ПК-24, ПК-27);

- самостоятельное исследование проблемы, подготовка электронного и бумажного (текстового) варианта выпускных квалификационных работы (ПК-27, ПК-33);

- умение обобщить нормативные акты и литературные источники (ПК-8, ПК-9);

– способность решать проблемные теоретические и практические управленческие и экономико-организационные задачи в области антикризисного управления (ПК-13, ПК-14, ПК-17, ПК-23, ПК-24, ПК-30, ПК-31, ПК-33, ПК-37, ПК-38);

– построение текста, формулировки вывода и предложений (ПК-42, ПК-41);

– применение методов оценки экономической и социальной эффективности предлагаемых решений (ПК-18, ПК-20, ПК-24).

– характеристика предприятия (цель, предмет, виды деятельности), анализируется организационная структура предприятия и учетного аппарата (ПК-14).

11. Методические рекомендации по проведению государственной итоговой аттестации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья факультет (университет) обеспечивает выполнение следующих требований при проведении государственного аттестационного испытания:

а) для слепых:

задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых ;

б) для слабовидящих:

задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;

обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту: по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в четной форме.

Обучающийся инвалид не позднее чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний с указанием его индивидуальных особенностей. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в вузе).

В заявлении обучающийся указывает на необходимость (отсутствие необходимости) присутствия ассистента на государственном аттестационном испытании, необходимость (отсутствие необходимости) увеличения продолжительности сдачи государственного аттестационного испытания по отношению установленной продолжительности (для каждого государственного аттестационного испытания).

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение выпускной квалификационной работы

а) основная литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_140174/.

2. Приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры" (Зарегистрировано в Минюсте России 24.02.2014 № 31402). Режим доступа: http://www.istu.edu/docs/istu/2014/norm_dok/prik_1367.pdf.

3. Приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 № 1461 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)" (Зарегистрировано в Минюсте России 19.01.2016 № 40640).

4. Скворцова Л.М. Методология научных исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Скворцова Л.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ,

2016.— 79 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/27036>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Кузнецов И.Н. Основы научных исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Кузнецов И.Н.— М.: Дашков и К, 2016.— 283 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24802>.— ЭБС «IPRbooks»

6. Методические рекомендации по написанию научных статей магистрантами / С.В. Чимирис - Симферополь: УЭУ, 2017. - 25 с.

б) дополнительная литература

1. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. [Электронный ресурс]/ Василенко С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 105 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5971>.— ЭБС «IPRbooks».

2. Десслер Гари Управление персоналом [Электронный ресурс]/ Десслер Гари— Электрон. текстовые данные.— М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2017.— 800 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26137>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Козлов В.В. Система управления персоналом предприятия [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Бочаров Д.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18956>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Кузнецова И.В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузнецова И.В., Хачатрян Г.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 220 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15713>.— ЭБС «IPRbooks».

5. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ М.В. Аветисян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Юриспруденция, 2015.— 243 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8061>.— ЭБС «IPRbooks».

6. Десслер Гари Управление персоналом [Электронный ресурс]/ Десслер Гари— Электрон. текстовые данные.— М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2016.— 800 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26137>.— ЭБС «IPRbooks».

7. Юкаева В.С. Менеджмент. Краткий курс [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Юкаева В.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 104 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/4448>.— ЭБС «IPRbooks».

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.rostrud.ru/> Федеральная служба по труду и занятости
2. <http://www.pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов

по кадрам и управлению персоналом

3. <http://www.hr-journal.ru/> Электронный журнал по управлению персоналом.

4. www.consultant.ru – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс);

5. www.gov.ru – официальный сайт федеральных органов исполнительной власти РФ.