

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Узунов Федор Владимирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 22.11.2021 15:55:49
Уникальный программный ключ:
fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd60304388008e29877a6bcbff5

**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 2021 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 2021 г.

Симферополь 2021

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 профессиональной 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 профессиональных 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 профессиональных образовательных программ соответствующим требованиям Федерального государственного образовательного стандарта (Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом» от 12.08.2020 г. № 955).

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 профессиональной 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).

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

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по соответствующему направлению подготовки;

- Приказа Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры».

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 компетенций, являющейся структурным компонентом ОПОП. В частности, проверяется обладание выпускниками-бакалаврами компетенциями в области следующих предусмотренных образовательным стандартом видов профессиональной деятельности:

1. организационно-управленческая;
2. информационно-аналитическая.

2.2. Задачи профессиональной деятельности

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

организационно-управленческая 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;

○ **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.

3. Требования к результатам освоения основной профессиональной 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 универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Универсальные компетенции (УК):	
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению
общефессиональные компетенции (ОПК):	
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.
ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности
профессиональные компетенции (ПК)	
<i>информационно-аналитическая деятельность:</i>	

ПК-1	Способен определять потребность организации в трудовых ресурсах на основе анализа рынка труда
<i>организационно-управленческая деятельность:</i>	
ПК-2	Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом
ПК-3	Способен осуществлять деятельность по развитию персонала
ПК-4	Способен проводить оценку и аттестацию персонала организации
ПК-5	Способен осуществлять деятельность по организации и нормированию труда персонала
ПК-6	Способен осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала и материальному стимулированию
ПК-7	Способен разрабатывать, реализовывать, администрировать корпоративную социальную политику во взаимосвязи с кадровой политикой организации

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	ПК-1.1 Знает теоретические и методические основы анализа рынка труда и трудового потенциала организации;

	<p>ПК-1.2 Умеет анализировать состояние рынка труда, обеспеченность персоналом организации для определения ее потребности в персонале;</p> <p>ПК-1.3 Владеет навыками определения обеспеченности персоналом организации для формирования карты поиска кандидатов</p>
ПК-2	<p>ПК-2.1 Знает теоретические основы деятельности по обеспечению персоналом;</p> <p>ПК-2.2 Умеет осуществлять рекрутинговую деятельность, формулировать требования к кандидатам на основе требований руководства организации;</p> <p>ПК-2.3 Владеет методами поиска и отбора кандидатов, согласования интересов работодателя и кандидата;</p> <p>ПК-2.4 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота обеспечения персонала</p>
ПК-3	<p>ПК-3.1 Знает теоретические и методические основы по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организации обучения, адаптации и стажировки персонала;</p> <p>ПК-3.2 Умеет проектировать и реализовывать системы и (или) конкретные мероприятия по развитию персонала;</p> <p>ПК-3.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала</p>
ПК-4	<p>ПК-4.1 Знает теоретические и методические основы оценки и аттестации персонала организации;</p> <p>ПК-4.2 Умеет разрабатывать планы, программы и процедуры оценки и аттестации персонала организации;</p> <p>ПК-4.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по оценке и аттестации персонала</p>
ПК-5	<p>ПК-5.1 Знает теоретические и методические основы организации и нормирования труда персонала;</p> <p>ПК-5.2 Умеет разрабатывать и реализовывать систему организации и нормирования труда персонала;</p> <p>ПК-5.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по вопросам организации и нормирования труда персонала</p>
ПК-6	<p>ПК-6.1 Знает теоретические и методические основы оплаты труда и материального стимулирования персонала;</p> <p>ПК-6.2 Умеет разрабатывать и реализовывать системы оплаты и материального стимулирования труда персонала;</p> <p>ПК-6.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по оплате и материальному стимулированию труда персонала</p>
ПК-7	<p>ПК-7.1 Знает теоретические и методические основы корпоративной социальной и кадровой политики организации;</p>

ПК-7.2 Умеет разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику в соответствии с основными задачами в области управления персоналом;

ПК-7.3 Владеет навыками администрирования и документооборота в процессе разработки корпоративной социальной и кадровой политики организации

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 обучающимся во время прохождения 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 информационных технологий, включающий следующие вопросы:

1. Какие информационные технологии используются;
2. В каком объеме внедрены информационные технологии (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 обучающиеся 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, обучающийся-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);
3. Справка о проверке выпускной квалификационной работы в системе «Антиплагиат».

6. Примерная тематика и порядок утверждения тем выпускных квалификационных работ

Темы ВКР разрабатываются выпускающей кафедрой. Обучающийся 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. Оценка деловых качеств работника при отборе и подборе кадров.
20. Организации процесса подбора и расстановки персонала.
21. Управление процессом адаптации работника в организации.
22. Управление карьерой персонала организации.
23. Аудит персонала в современных организациях.
24. Кадровый консалтинг в системе управления персоналом.
25. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
26. Управление безопасностью организации, труда и здоровья персонала.
27. Основные направления и методы развития кадрового потенциала организации.
28. Организация внутрифирменного обучения персонала.
29. Совершенствование системы оценки и аттестации руководящих кадров организации.
30. Подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров на предприятии
31. Заработная плата в системе стимулирования трудовой деятельности персонала.
32. Управление производительностью труда (на примере предприятия).
33. Формирование мотивационного механизма в коммерческой организации.
34. Организация и основные направления совершенствования кадрового делопроизводства на предприятии.

35. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала организации.
36. Совершенствование системы создания и управления кадровым резервом организации.
37. Организация процессов высвобождения персонала.
38. Демографическая ситуация и ее влияние на воспроизводство ресурсов труда в регионе (городе, районе).
39. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.
40. Анализ и планирование производительности труда на предприятии.
41. Социально–экономические факторы повышения эффективности труда на предприятии.
42. Коллективный договор и повышение его роли в регулировании социально–трудовых отношений на предприятии.
43. Анализ структуры затрат на персонал и их эффективность.
44. Становление и развитие системы социального партнерства (на примере региона или предприятия).
45. Управление трудовой мотивацией работников коммерческих фирм.
46. Правовые основы социально-трудовых отношений.
47. Социальная ответственность бизнеса: анализ различных подходов и актуальных проблем в мировой и российской практике.
48. Менеджмент инновационной организации: специфика управления персоналом.
49. Анализ трудового потенциала организации (на примере предприятия).
50. Методика анализа трудового потенциала работника.
51. Совершенствование управления малым предприятием на основе анализа трудовых показателей.
52. Совершенствование трудовой деятельности аппарата управления (отдела) организации на основе анализа трудовых показателей.
53. Управленческий труд: содержание, характерные черты, требования к менеджерам и тенденции развития.
54. Особенности и перспективы управления персоналом в малом бизнесе.
55. Формирование имиджа организации как управленческая задача: теория и практика.
56. Формирование управленческой команды: теоретические подходы и анализ практики.
57. Формирование благоприятных условий труда в системе социально-трудовых отношений на примере конкретного предприятия.

58. Планирование мероприятий по обеспечению безопасности работающих (на примере конкретного предприятия или группы предприятий).
59. Аудит в трудовой сфере (на примере конкретного предприятия).
60. Организация заработной платы на основе тарифной системы на примере предприятия.
61. Социальный портрет современного руководителя: особенности российского лидерства.
62. Стресс менеджера: его природа и причины, методы снижения уровня стресса (на примере организации).
63. Актуальные тенденции развития теории и практики построения структур управления персоналом: теоретические подходы и анализ практики.
64. Принцип обратной связи в управлении персоналом: сущность, значение и его реализация (на примере предприятия).
65. Мотивация через карьерные возможности как метод формирования внутренней мотивации.
66. Теории человеческого капитала: истоки, сущность и практика применения в управлении персоналом.
67. Комплексный подход в управлении производительностью труда (на примере организации).
68. Партисипативный стиль управления: преимущества, условия и ограничения применения (на примере организации).
69. Роль формирования социально-психологического климата в повышении эффективности управления персоналом.
70. Проблемы совершенствования организации труда в российском бизнесе.
71. Управление конфликтами в организации: основные принципы, правила и рекомендации.
72. Разработка философии и концепции управления персоналом современной организации.
73. Корпоративная социальная политика.
74. Антикризисное управление персоналом предприятия (на конкретном примере).
75. Человеческий капитал в системе инновационного развития экономики.
76. Управление персоналом предприятия в условиях экономических рисков.
77. Разработка концепции стратегического управления персоналом предприятия.
78. Совершенствование организационной структуры управления персоналом фирмы с учетом стратегии ее развития.
79. Современные методы стимулирования труда персонала на предприятии (определенной сферы деятельности).

80. Формирование и совершенствование корпоративной культуры на предприятии.

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.

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

- выдает обучающемуся задание на выполнение выпускной квалификационной работы до начала преддипломной практики, которое в дальнейшем уточняется и корректируется;
- оказывает помощь обучающемуся в обобщении необходимых материалов;
- систематически консультирует обучающегося;
- контролирует выполнение обучающимся 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 обучающийся представляет подготовленные разделы научному руководителю. С учетом полученных замечаний обучающийся перерабатывает и дополняет имеющийся у него материал.

8. Порядок защиты выпускной квалификационной работы

Завершенный вариант выпускной квалификационной работы в несброшюрованном виде представляется 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 обучающемуся 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 обучающемуся 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 выпускной квалификационной 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, и мультимедийная презентация. Во время доклада необходимо ссылаться на эти материалы.

После доклада обучающийся 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 четырёх бальной 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 обучающихся в области управления персоналом путем самостоятельного решения реальных управленческих ситуаций.

В конкретной выпускной квалификационной работе решаются следующие задачи:

- определение наиболее актуальной проблемы, требующей решения, в рамках выбранной темы работы (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7);

- 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-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7);

- систематизация и расширение теоретических знаний и практических навыков в соответствии с тематикой выбранной выпускной квалификационной работы (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7);

- овладение методикой и инструментами исследования, в том числе предполагающих использование вычислительной техники при решении разрабатываемых в выпускной квалификационной работе проблем (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7);

- самостоятельное исследование проблемы, подготовка электронного и бумажного (текстового) варианта выпускных квалификационных работы (ОПК-2, ОПК-5, ОПК-6);

- умение обобщить нормативные акты и литературные источники (ОПК-2);

- применение методов оценки экономической и социальной эффективности предлагаемых решений (ОПК-3).

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.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_220229/
3. Приказ Министерства науки и высшего образования России от 12.08.2020 № 955 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом». URL: <http://base.garant.ru/74561300/>
4. Пустынникова, Е. В. Методология научного исследования : учебное пособие / Е. В. Пустынникова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 126 с. — ISBN 978-5-4486-0185-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/71569.html>
5. Тонышева, Л. Л. Методы и организация научных исследований: теоретические основы и практикум : учебное пособие / Л. Л. Тонышева, Н. Л. Кузьмина, В. А. Чейметова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. — 204 с. — ISBN 978-5-9961-2124-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101416.html>
6. Турский, И. И. Методология научного исследования : курс лекций / И. И. Турский. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2020. — 49 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108059.html>

б) дополнительная литература

1. Дорофеева, Л. И. Менеджмент : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 514 с. — ISBN 978-5-4497-1331-5. — Текст :

электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110571.html>

2. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86681.html>

3. Кузьминов, А. В. Управление персоналом организации : методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89499.html>

4. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108225.html>

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.