

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 27.06.2025 16:28:49

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdb603f94388008e29877a6bc0f5

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Автономная некоммерческая организация
«Образовательная организация высшего образования»
«Университет экономики и управления»**

Факультет экономики, управления и юриспруденции

Кафедра управления и бизнес-информатики

Рассмотрена и одобрена
Ученым советом АНО «ООВО» «УЭУ»
Протокол № 6 от «29» января 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-
методической работе



Г.П. Узунова

2025 г.

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ
АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Образовательная программа
Специалист по управлению персоналом организаций

Квалификация выпускника: магистр

Для всех
форм обучения

г. Симферополь, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	Ошибка! Закладка не определена.
2. Виды профессиональной деятельности выпускников и соответствующие им задачи профессиональной деятельности	Ошибка! Закладка не определена.
3. Требования к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы.....	Ошибка! Закладка не определена.
4. Требования к выпускной квалификационной работе	7
5. Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию.....	8
6. Тематика и порядок утверждения тем выпускных квалификационных работ	Ошибка! Закладка не определена.
7. Порядок выполнения выпускной квалификационной работы.....	Ошибка! Закладка не определена.
8. Порядок защиты выпускной квалификационной работы	Ошибка! Закладка не определена.
9. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы	Ошибка! Закладка не определена.
10. Методические рекомендации по проведению государственной итоговой аттестации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	16
11. Учебно-методическое и информационное обеспечение выпускной квалификационной работы.....	17

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 – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом» от 12.08.2020 г. № 958).

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 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) в АНО «ООВО» «Университет экономики и управления» предусматривает подготовку и защиту выпускной квалификационной работы (ВКР).

Программа и порядок проведения государственной итоговой 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»;
- Приказа Министерства науки и высшего образования РФ от 6 апреля 2021 г. № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной

деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, 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-магистрами компетенциями в области следующих предусмотренных образовательным стандартом видов профессиональной деятельности:

- а) информационно-аналитическая;
- б) организационно-управленческая;
- в) научно-исследовательская.

2.2 Задачи профессиональной деятельности

Выпускник программ магистратуры в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры, готов решать следующие *профессиональные задачи*:

информационно-аналитическая деятельность:

- администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации;
- администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения;
- осуществление экономического анализа системы и технологии управления персоналом, включая функционально-стоимостной анализ;
- разработка и реализация системы кадрового консалтинга и аудита;
- определение потребности в трудовых ресурсах;
- анализ возможностей взаимодействия предприятия с кадровыми агентствами и консалтинговыми организациями.

организационно-управленческая деятельность:

- реализация системы стратегического управления персоналом организации;
- реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
- разработка кадровой политики организации;
- применение современных кадровых технологий;
- разработка и реализация стратегии и системы мотивации и стимулирования персонала;
- организация взаимодействия предприятия с кадровыми агентствами и консалтинговыми организациями.

научно-исследовательская деятельность:

- разработка системы стратегического управления персоналом организации;
- разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
- разработка программ научных исследований в сфере управления персоналом и организация их выполнения, применение современных методов научных исследований количественных и качественных методов анализа, прогнозирования и проектирования;
- разработка методологии взаимодействия консультанта с рабочей группой.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы предусматривает проверку обладания магистрантом следующими предусмотренными образовательным стандартом компетенциями: универсальными, общепрофессиональными, профессиональными.

Универсальные компетенции (УК):	
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.
УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
общепрофессиональные компетенции (ОПК):	
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.
профессиональные компетенции (ПК)	
<i>информационно-аналитическая деятельность:</i>	
ПК-1	Способен определять потребность в трудовых ресурсах с учетом стратегии управления персоналом.
<i>организационно-управленческая деятельность:</i>	
ПК-2	Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации.
ПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации.
ПК-4	Способен управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда.
<i>научно-исследовательская деятельность:</i>	
ПК-5	Способен осуществлять научные исследования в сфере управления персоналом, определять направления кадровой политики организации.

4. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы магистра - важнейший этап учебного процесса, завершающий подготовку высококвалифицированных специалистов, способных, согласно требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, приступить к профессиональной деятельности. В процессе выполнения работы обучающемуся предоставляется возможность под руководством опытных специалистов углубить и систематизировать знания, полученные в процессе обучения и творчески применить их в решении конкретных практических задач.

Целью выпускной квалификационной работы является 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:

- определить сферу исследования управленческой деятельности предприятия в соответствии с собственными интересами и квалификацией;
- обосновать актуальность выбранной темы магистерской диссертации, сформулировать цель и задачи исследований, определить предмет и объект исследований, обосновать научную новизну магистерской диссертации;
- изучить и проанализировать теоретические и методологические положения, нормативно-техническую документацию, статистические материалы, справочную литературу и законодательные акты в соответствии с выбранной темой магистерской диссертации;
- выявить и сформулировать проблемы развития предприятия, его подразделений, определить причины их возникновения и факторы, способствующие и препятствующие их разрешению, дать прогноз возможного развития событий и учесть возможные риски управленческой деятельности;
- оценить целесообразность использования для достижения цели магистерской диссертации экономико-математических, статистических и логико-структурных методов исследования поведения хозяйствующих субъектов;
- обосновать направления решения проблем развития объекта исследования, учитывая факторы внутренней и внешней среды;
- разработать конкретный план мероприятий по повышению эффективности управленческой деятельности объекта исследований;
- обосновать и рассчитать экономическую эффективность разработанных мероприятий;
- оформить результаты магистерской диссертации в соответствии с действующими стандартами и другими требованиями.

Подготовка к выполнению выпускной квалификационной работы начинается с первого курса магистратуры, когда обучающиеся, выполняя программы практик (учебной практики (научно-исследовательская работа), производственной: профессиональной практики и преддипломной практики), учатся критически мыслить, анализировать, делать выводы, обобщения. Преподаватели кафедры заранее ориентируют обучающихся на выбор направлений научных исследований, которые становятся частью выпускной магистерской работы.

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

Код	Содержание
<i>Профессиональные компетенции</i>	
ПК-1	ПК-1.1 Знает теоретико-методологические основы планирования и использования трудовых ресурсов;

	ПК-1.2 Умеет определять потребность в трудовых ресурсах при разработке стратегии и политики в управлении персоналом; ПК-1.3 Владеет навыками планирования потребности в персонале в соответствии со стратегическими планами организации.
ПК-2	ПК-2.1 Знает теоретические и методологические основы управления персоналом и подразделением организации; ПК-2.2 Умеет организовывать работу персонала структурного подразделения; разрабатывать предложения по структуре подразделения и обеспечению персоналом; ПК-2.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения.
ПК-3	ПК-3.1 Знает теоретико-методологические основы стратегического управления персоналом организации; ПК-3.2 Умеет реализовывать систему стратегического управления персоналом организации; ПК-3.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации.
ПК-4	ПК-4.1 Знает теоретические, методические и нормативно-правовые основы организации, нормирования и оплаты труда; ПК-4.2 Умеет управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда; ПК-4.3 Владеет навыками документационного сопровождения процессов организации, нормирования и оплаты труда персонала.
ПК-5	ПК-5.1 Знает теоретические и методологические основы организации научно-исследовательской деятельности в управлении персоналом; ПК-5.2 Умеет подбирать методы исследований в сфере управления персоналом с учетом целей и задач исследования и применять их на практике при разработке направлений кадровой политики организации; ПК-5.3 Владеет навыками интерпретации результатов научных исследований в сфере управления персоналом для применения их на практике.

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
- ЗАДАНИЕ К ВКР
- РЕФЕРАТ
- СОДЕРЖАНИЕ
- 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

Титульный лист является первой страницей ВКР.

Задание разрабатывает руководитель ВКР и утверждает у заведующего выпускающей кафедрой, после чего обучающийся расписывается в его получении с согласованием сроков исполнения.

Реферат содержит краткое, точное изложение содержания работы, включающее в себя основные сведения об объеме текстового материала, количество иллюстраций, таблиц, формул, приложений, использованных источников, а также сокращения, используемые в работе. Реферат раскрывает цель и объект исследования, новизну, выводы, предложения и рекомендации практического, методического и научного характера, степень внедрения и область применения полученных результатов.

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

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 информационной и экономико-статистической базы, научная и практическая значимость, степень разработанности данной проблемы.

В первом разделе представлены 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.

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 магистрантом 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. Следует избегать ненужных сведений, отбирая те, которые будут использованы в процессе работы.

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

Анализ состояния дел в организации предполагает обработку собранных статистических материалов, например, по хозяйственной 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.

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 скрытых резервов, 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, магистрант 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.

Характеризуется также степень внедрения данных предложений на исследуемом объекте и возможность их использования на других объектах в отраслевом или региональном аспектах. Необходимо охарактеризовать перспективы дальнейшего развития в выбранной области исследования.

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 объекта исследований.

В ВКР вкладываются следующие документы:

1. Отзыв научного руководителя.
2. Рецензия внутренняя или внешняя на бланке организации или с печатью.
3. Справка о проверке выпускной квалификационной работы в системе «Антиплагиат».

Более подробное описание структуры выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию отражаются в методических указаниях по подготовке и защите выпускной квалификационной работы.

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.

Тематика ВКР:

1. Использование искусственного интеллекта в процессах управления человеческими ресурсами.
2. Корпоративное управление в эпоху цифровизации.
3. Факторы повышения эффективности управления человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации общества.
4. Методология оценки эффективности системы управления персоналом в условиях цифровой экономики.
5. Эффективность управления талантами в организации в условиях цифровой экономики.
6. Инновационные технологии обучения персонала в условиях информатизации общества.
7. Формирование ключевых компетенций человеческих ресурсов организации в условиях цифровизации.
8. Разработка организационной структуры службы управления персоналом.
9. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом.
10. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
11. Совершенствование нормативно-методического (и правового) обеспечения системы управления персоналом.
12. Совершенствование нормирования системы труда персонала.
13. Разработка единой кадровой политики в соответствии со стратегическими задачами развития бизнеса.
14. Совершенствование (формирование) системы стратегического управления персоналом.
15. Совершенствование кадрового планирования в организации.
16. Разработка HR стандартов, политик и процедур.
17. Прогнозирование и планирование потребности в персонале.
18. Разработка управленческих решений по оптимизации организационной структуры и численности персонала.
19. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
20. Совершенствование отбора персонала при приеме на работу.

21. Организация процесса адаптации и интеграции новых сотрудников.
22. Совершенствование профессиональной оценки персонала.
23. Организация системы профориентации кадров.
24. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
25. Формирование внутреннего кадрового резерва компании на ключевые и линейные должности.
26. Кадровая оценка потенциала руководителей и резервистов.
27. Разработка системы управленческих решений по назначениям/ротациям.
28. Разработка системы организации обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации).
29. Проектирование взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров.
30. Проектирование системы планирования трудовой карьеры работника.
31. Проектирование системы контроля и регулирования деловой карьеры сотрудника.
32. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
33. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом.
34. Совершенствование кадровой политики предприятия.
35. Формирование организационной культуры и организационного поведения в компаниях.
36. Оценка эффективности затрат на персонал организации.
37. Управление кадровым потенциалом организации.
38. Формирование программ лояльности персонала.
39. Разработка систем оценки персонала и управления талантами.
40. Разработка мотивационной политики.
41. Анализ вовлеченности персонала в деятельность организации.
42. Внедрение системы стимулирования KPI.
43. Непрерывное образование и самообразование персонала в организациях.
44. Организационные конфликты в современных российских компаниях.
45. Карьера в современных российских организациях.
46. Проведение комплексного аудита на предприятии (документооборот, бизнес-процессы, HR-направления)
47. Разработка и управление корпоративной культурой.
48. Оптимизация кадрового делопроизводства и документооборота.
49. Продвижение HR бренда и имиджа компании.
50. Разработка управленческих решений по работе с идеями и инновациями.
51. Информационно-коммуникационные технологии в управлении современными компаниями.
52. Использование бизнес-тренингов для повышения эффективности деятельности компании.
53. Коллективный договор и повышение его роли в регулировании социально-трудовых отношений на предприятии.
54. Основные направления и формы социальной защиты работников.
55. Совершенствование организации труда на современном предприятии.
56. Совершенствование организационной структуры управления персоналом фирмы с учетом стратегии ее развития
57. Совершенствование системы оценки и аттестации руководящих кадров организации.
58. Совершенствование системы создания и управления кадровым резервом организации.
59. Разработка концепции стратегического управления персоналом предприятия.

60. Разработка оперативного плана работы с персоналом организации.
61. Разработка философии и концепции управления персоналом современной организации.
62. Разработка модели корпоративного обучения в современной организации.
63. Разработка модели управления человеческим капиталом в современной организации.
64. Антикризисное управление персоналом предприятия (на конкретном примере).
65. Управление социальным развитием в организации.
66. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
67. Управление конфликтами и стрессами в организации.
68. Разработка этапов процесса адаптации персонала в организации.
69. Развитие информационного обеспечения системы управления персоналом.
70. Свободная тема по инициативе обучающегося по согласованию с научным руководителем.

7. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Общее руководство и контроль за выполнением выпускной квалификационной работы осуществляет руководитель 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;
- участвует в заседании ГЭК при защите работы.

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

В соответствии с утвержденным 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 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.

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.

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

На доклад основных положений выпускной квалификационной работы перед Государственной экзаменационной 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 ГЭК, и мультимедийная презентация. Во время доклада необходимо ссылаться на эти материалы.

После доклада обучающийся отвечает на вопросы членов ГЭК.

По окончании защиты Государственная экзаменационная 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.

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 данного 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».

10. 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 диктуются 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 диктуются 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).

11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

а) основная литература:

1. Дмитриенко, Г. В. Методология и методы научных исследований : учебное пособие / Г. В. Дмитриенко, Д. В. Мухин. — Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет, 2021. — 226 с. — ISBN 978-5-9795-2148-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121269.html> (дата обращения: 18.01.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Турский, И. И. Методология научного исследования : курс лекций / И. И. Турский. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2020. — 49 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108059.html> (дата обращения: 18.01.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Шорохова, С. П. Логика и методология научного исследования : учебное пособие / С. П. Шорохова. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2022. — 134 с. — ISBN 978-5-907445-77-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/119090.html> (дата обращения: 18.01.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная литература:

1. 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 // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108225.html> (дата обращения: 18.01.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Панфилова, О. В. Управление персоналом: основы теории : учебное пособие / О. В. Панфилова. — Ростов-на-Дону : Донской государственный технический университет, 2020. — 56 с. — ISBN 978-5-7890-1842-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118110.html> (дата обращения: 18.01.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен [и др.] ; под редакцией О. В. Калининой. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html> (дата обращения: 18.01.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Турский, И. И. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом : курс лекций / И. И. Турский. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2020. — 45 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108060.html> (дата обращения: 18.01.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

в) учебно-методическое обеспечение:

1. Методические указания по оформлению выпускной квалификационной работы: методическое пособие / Н. С. Узунова, С. С. Скараник, Я. А. Донченко, С. Н. Немирович. — Симферополь: АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», 2020. — 28 с. — Текст: непосредственный.

Интернет-ресурсы:

1. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент»: официальный сайт. – URL: <https://www.cfin.ru/> – Текст: электронный.
2. Информационно-правовой портал «Гарант»: официальный сайт. – URL: <http://www.garant.ru/> – Текст: электронный.
3. Кадровый портал Pro-personal: официальный сайт по кадровому делопроизводству. – URL: <https://www.pro-personal.ru/> – Текст: электронный.
4. Официальная Россия: сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru/> – Текст: электронный.
5. Федеральная служба государственной статистики РФ (Росстат): официальный сайт. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> – Текст: электронный.
6. Федеральная служба государственной статистики по Республике Крым (Крымстат): официальный сайт. – URL: <https://crimea.gks.ru/> – Текст: электронный.
7. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд): официальный сайт. – URL: <https://rostrud.gov.ru/> – Текст: электронный.
8. Цифровой образовательный ресурс «IPRsmart»: официальный сайт. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/> – Текст: электронный.