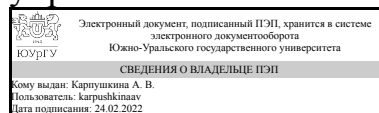


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



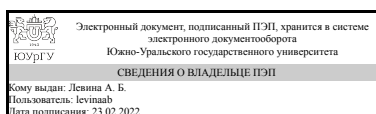
А. В. Карпушкина

ПРОГРАММА государственной итоговой аттестации выпускников

для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень высшее образование - бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
кафедра-разработчик Менеджмент

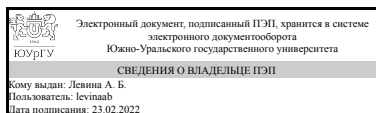
Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

Зав.кафедрой,
к.экон.н., доц.



А. Б. Левина

Разработчик программы,
к.экон.н., доц., заведующий
кафедрой



А. Б. Левина

1. Общие положения

1.1. Цель и структура ГИА

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 образовательной программы высшего образования (ОП ВО), разработанной в университете.

Государственная итоговая аттестация (ГИА) выпускников по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом включает:

-государственный экзамен;

-защиту выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

1.2. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения ОП ВО

Планируемые результаты освоения ОП ВО –компетенции	Виды аттестации		
	«внутренняя» система оценки - промежуточная аттестация		«внешняя» система оценки - ГИА
	Дисциплина, завершающая формирование компетенции	Практика, завершающая формирование компетенции	
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Методы принятия управленческих решений;	Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы) (4 семестр); Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы) (4 семестр);	ВКР, ГЭ
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и	Управление проектами;	Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-	ГЭ

ограничений		исследовательской работы) (4 семестр); Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы) (4 семестр);	
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Управление организационными изменениями;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Иностранный язык в профессиональной деятельности;		ВКР, ГЭ
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Иностранный язык в профессиональной деятельности;		ГЭ
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Основы менеджмента;	Производственная практика, технологическая (проектно-технологическая) практика (6 семестр); Производственная практика, технологическая (проектно-технологическая) практика (6 семестр);	ГЭ
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Физическая культура;		ГЭ
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	Безопасность жизнедеятельности;		ГЭ
УК-9 Способен использовать	Психология управления;		ГЭ

базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах			
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Методы принятия управленческих решений;		ВКР
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Государственная антикоррупционная политика;		ГЭ
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	Финансовый менеджмент;	Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы) (4 семестр); Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы) (4 семестр);	ГЭ
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Бухгалтерский учет; Экономическая статистика;	Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы) (4 семестр); Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы) (4 семестр);	ВКР
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	Стратегическое управление персоналом;		ВКР
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное	Документационное обеспечение работы с персоналом; Инвестиции и инвестиционный анализ;		ВКР

сопровождение и учет			
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Информационные технологии в профессиональной деятельности;	Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы) (4 семестр); Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы) (4 семестр);	ВКР
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	Информационные технологии в профессиональной деятельности;		ВКР
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	Аудит и контроллинг персонала; Практикум по виду профессиональной деятельности;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Бизнес-процессы в кадровой службе;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-3 Способен к организации и проведению оценки персонала	Оценка и аттестация персонала; Планирование и бюджетирование затрат на персонал;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-4 Способен к организации и проведению аттестации персонала	Аудит и контроллинг персонала; Оценка и аттестация персонала;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Практикум по виду профессиональной деятельности;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-6 Способен к организации обучения персонала	Документационное обеспечение работы с персоналом; Персональный менеджмент; Технологии развития персонала;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала	Практикум по виду профессиональной деятельности;	Производственная практика, преддипломная	ГЭ

		практика (8 семестр);	
ПК-8 Способен к организации труда персонала	Планирование и бюджетирование затрат на персонал;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-9 Способен к организации оплаты труда персонала	Оплата труда;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-10 Способен к разработке корпоративной социальной политики	Аудит и контроллинг персонала; Практикум по виду профессиональной деятельности;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР
ПК-11 Способен к администрированию процессов и документооборота по обеспечению организации персоналом	Технологии подбора, отбора и найма персонала;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР
ПК-12 Способен к администрированию процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировки персонала	Технологии развития персонала;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР

Для "внутренней" системы оценки описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания; типовые контрольные задания; методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы приведены в рабочих программах дисциплин и практик, завершающих формирование соответствующих компетенций.

1.3. Трудоемкость ГИА

Общая трудоемкость ГИА составляет 9 з. е., 6 нед.

2. Программа государственного экзамена (ГЭ)

2.1. Процедура проведения ГЭ

Процедура проведения ГЭ включает следующие основные моменты:

1. Не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения первого государственного аттестационного испытания распоряжением директора высшей школы экономики и управления утверждается расписание государственных аттестационных испытаний, в котором указываются даты, время и место проведения государственных аттестационных испытаний и предэкзаменационных консультаций, которое доводится до сведения обучающихся, председателей и членов государственных экзаменационных комиссий и апелляционных комиссий, секретарей государственных экзаменационных комиссий, руководителей и консультантов выпускных квалификационных работ путем размещения их в соответствующих разделах на сайте Университета и информационных стендах

структурных подразделений.

При формировании расписания устанавливается перерыв между государственными аттестационными испытаниями продолжительностью не менее 7 календарных дней.

2. Не позднее, чем за 10 календарных дней до фактического начала первого аттестационного испытания директор высшей школы экономики и управления издает распоряжение о допуске обучающихся к государственной итоговой аттестации и представляет его секретарю государственной экзаменационной комиссии.

3. Государственный экзамен проводится в устной форме с обязательным составлением письменных тезисов ответов на специально подготовленных для этого листах со штампами.

4. Вопросы по дисциплинам формируются исходя из требований федерального государственного образовательного стандарта по направлению в соответствии с утвержденными рабочими программами. Список вопросов по каждой дисциплине, входящей в государственный экзамен, утверждается на заседании кафедры.

5. В каждом билете содержится по три вопроса.

6. Государственный экзамен принимается на заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК). Комиссии возглавляют председатели. Председатель государственной экзаменационной комиссии утверждается Министерством образования и науки Российской Федерации по представлению Университета не позднее 31 декабря, предшествующего году проведения государственной итоговой аттестации. Председатель государственной экзаменационной комиссии утверждается из числа лиц, не работающих в Университете, имеющих ученую степень доктора наук и (или) ученое звание профессора либо являющихся ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности.

Составы государственных экзаменационных комиссий формируются выпускающими кафедрами, согласовываются с директором высшей школы экономики и управления, учебно-методическим управлением и утверждаются приказом ректора Университета не позднее, чем за месяц до даты начала государственной итоговой аттестации. В состав государственной экзаменационной комиссии входят председатель комиссии и не менее 4 членов комиссии. Членами государственной экзаменационной комиссии могут быть ведущие специалисты - представители работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности и (или) лица, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу, и/или научным работникам Университета, других вузов и организаций, и имеющими ученое звание и (или) ученую степень. Доля лиц, являющихся ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности (включая председателя государственной экзаменационной комиссии), должна составлять не менее 50 процентов в общем числе лиц государственной экзаменационной комиссии.

Присутствие лиц на государственном экзамене, не входящих в состав государственной экзаменационной комиссии, допускается только с разрешения ректора (проректора) Университета.

7. Для ответа на билеты студентам предоставляется возможность подготовки в течение 20 минут. Для ответа на вопросы билета каждому студенту предоставляется время для выступления (не более 15 минут), после чего председатель

государственной экзаменационной комиссии предлагает ее членам задать студенту дополнительные вопросы в рамках тематики вопросов в билете. Если студент затрудняется при ответе на данные вопросы, члены комиссии имеют право задать вопросы в рамках тематики программы государственного экзамена.

8. В конце каждого заседания ГЭК, при обязательном присутствии председателя, заполняется сводная экзаменационная ведомость. В сводной ведомости на каждого выпускника проставляется одна итоговая оценка, определяемая в ходе обсуждения членами комиссии. При выведении итоговой оценки председатель комиссии обладает правом решающего голоса.

9. Итоговая оценка вносится в протокол и зачетную книжку студента, закрепляется подписями членов и председателя ГЭК.

10. Итоги работы ГЭК студентам сообщает председатель, который оглашает выставленные оценки.

По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию. Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного экзамена и (или) несогласии с его результатами.

Процедура апелляции регламентирована положением об итоговой государственной аттестации, утвержденным приказом ректора ЮУрГУ.

11. Каждый студент имеет право ознакомиться с результатами оценки своей работы.

12. Результаты проведения государственного экзамена обсуждаются на заседании кафедры.

2.2. Паспорт фонда оценочных средств ГЭ

Компетенции, освоение которых проверяется в ходе ГЭ	Дисциплины ОП ВО, выносимые для проверки на ГЭ (показатели)	Критерии оценивания (индикаторы достижения компетенций)
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Методы принятия управленческих решений	Знает: - особенности представления и обработки информации разного типа для решения поставленных экономических, аналитических и исследовательских задач
		Умеет: - использовать современные методы и технологии для решения поставленных экономических, аналитических и исследовательских задач
		Имеет практический опыт: - применять системный подход для решения поставленных управленческих 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	Управление проектами	Знает: - определение проекта; классификацию проектов; основные группы процессов, процессы и области знаний (функциональные области) управления проектами; - основные виды и процедуры контроля выполнения проекта;

		<p>инструменты и методы управления внешними коммуникациями проекта; основные организации и профессиональные сообщества управления проектами;</p> <p>- законодательно-правовые нормы и стандарт в области управления проектами.</p>
		<p>Умеет:</p> <p>- ставить цели и формулировать задачи, связанные с управлением проектами и реализацией профессиональных функций;</p> <p>- составлять сетевые и календарные графики работ проекта и оценивать их параметры в условиях имеющихся ресурсных ограничений;</p> <p>- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.</p>
		<p>Имеет практический опыт:</p> <p>- реализации основных управленческих функций применительно к проекту;</p> <p>- применения современного инструментария управления содержанием, продолжительностью, качеством, стоимостью и рисками проекта.</p>
<p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>Управление коммуникациями в организации</p>	<p>Знает:</p> <p>- основы управления коммуникационными процессами в организации;</p> <p>- основные типы коммуникационных сетей и принципы их построения</p>
		<p>Умеет:</p> <p>- устанавливать коммуникации, обеспечивающие успешную работу в команде;</p>
		<p>Имеет практический опыт:</p> <p>- разработки коммуникационной сети для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды</p>
	<p>Организационное поведение</p>	<p>Знает:</p> <p>- командные роли, особенности взаимодействия человека и группы</p>
		<p>Умеет:</p> <p>- использовать методы управления поведением группы, контроля и оценки эффективности командной работы</p>
<p>Персональный</p>	<p>Знает:</p>	

менеджмент	<p>- основы современного тимбилдинга</p> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - управлять личностным развитием; - применять современные тренинговые технологии командообразования <p>Имеет практический опыт:</p> <p>осуществления социального взаимодействия в ролях руководителя и члена команды в процессе тимбилдинга</p>
Управление организационными изменениями	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методы и нормы социального взаимодействия в команде при управлении организационными изменениями
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устанавливать и поддерживать контакты в команде при управлении организационными изменениями <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владения основными методами установления социальных контактов для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды при управлении организационными изменениями
Конфликтология	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; - основы возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе.
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в т.ч. с использованием современных средств коммуникации <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> -владения навыками формирования и методами поддержания морально-психологического климата в команде
Организационная культура	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теоретические положения об организационной культуре как важном факторе внутренней среды организации; - внутренние и внешние факторы, формирующие организационную культуру
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать гипотезы о влиянии социального взаимодействия на

		<p>культуру организации при анализе конкретных ситуаций; -эффективно работать в группе.</p> <p>Имеет практический опыт: - владения умением работать в команде и выстраивать отношения с коллегами на основе уважения и доверия</p>
<p>УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>Русский язык и культура речи</p>	<p>Знает: - орфоэпические, лексические, морфологические, синтаксические и стилистические нормы современного русского литературного языка; - специфику и жанровое разнообразие стилевой системы русского языка; - основные правила делового общения в устной и письменной форме</p> <p>Умеет: - создавать грамотные тексты разных жанров в официально-деловом и научном стилях; - использовать различные приёмы аргументации для решения задач межличностного взаимодействия в конкретных коммуникативных ситуациях; - управлять своим речевым поведением; применять правила русского речевого этикета</p> <p>Имеет практический опыт: - создания устных и письменных форм делового текста; - использования современных информационных ресурсов для решения коммуникативных задач, в том числе в области деловой коммуникации</p>
<p>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p>Кросскультурный менеджмент</p>	<p>Знает: - культурные (национальные, религиозные и этноконфессиональные) различия современного мира и основные способы их анализа; - предложенные Г. Хофстедом и другими исследователям измерения культурологических характеристик для совершенствования методов управления людьми, принадлежащим различным культурам; - основные психологические характеристики личности присущие разным национальностям;</p> <p>Умеет: – использовать основные подходы управления организационным поведением многонационального</p>

		<p>персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - учитывать особенности управления многонациональным персоналом в международном бизнесе <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью толерантного отношения к представителям других культур и языков, профилактикой предубеждений; - основными способами коммуникаций в многонациональных коллективах;
<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>Основы менеджмента</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные приемы эффективного управления собственным временем; - основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - управления собственным временем; - приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; - применения методик саморазвития и самообразования в течение всей жизни.
<p>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	<p>Физическая культура</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физической подготовленности и самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, приобщения к ценностям физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности
<p>УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности</p>	<p>Безопасность жизнедеятельности</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные виды опасных и вредных производственных факторов, их

<p>безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</p>		<p>действие на организм человека, нормирование и меры защиты от них;</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные виды чрезвычайных ситуаций военного, природного и техногенного характера; - методы обеспечения защиты населения в чрезвычайных ситуациях <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять выбор средств и способов защиты человека от опасных и вредных производственных факторов <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказания первой помощи
<p>УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>Психология управления</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологические закономерности взаимоотношения людей в рамках организации; - требования психологического характера к личности руководителя; - основы технологии управления персоналом; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - методы управления организационной культурой; - причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; - понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать профессиональные, деловые, коммуникативные и прочие качества людей, например, при приеме на работу, а также в процессе сотрудничества, побуждать своих подчиненных к лучшему труду; - вести общение в системе деловых отношений, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; - диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием современных средств коммуникации. - дифференцированно использовать базовые дефектологические знания в

		<p>социальной и профессиональной сферах с учетом особенностей лиц с отклонениями в состоянии здоровья.</p> <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применения современных технологий управления поведением персонала в социальной и профессиональной сферах; - формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; - повышения этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; - управления организационной культурой и управления конфликтами и стрессами - имеет опыт применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.
<p>УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению</p>	<p>Государственная антикоррупционная политика</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание нормативных актов РФ, направленных на борьбу с коррупцией; - формы участия РФ в международной антикоррупционной деятельности; - правила и методики проведения антикоррупционной экспертизы <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять коррупциогенные факторы в деятельности экономических субъектов; - определять потенциальные риски, вызываемые коррупциогенными факторами <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владения методами оценки величины потенциального ущерба от реализации коррупциогенных факторов для экономических субъектов
<p>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</p>	<p>Основы менеджмента</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия, виды организационно-управленческих решений; - требования к решению поставленных профессиональных задач при взаимодействии с обществом, коллективом, деловыми партнерами; - критерии оценки эффективности принятого решения. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предлагать организационно-управленческие решения, максимально соответствующие различным экономическим и управленческим

		<p>ситуациям, нести за них ответственность;</p> <ul style="list-style-type: none"> - грамотно решать поставленные профессиональные задачи, исходя из поставленных целей при взаимодействии с обществом, коллективом, деловыми партнерами; - учитывать последствия управленческих решений и меру ответственности за их принятие
	<p>Экономика труда и социально-трудовые отношения</p>	<p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принятия организационно-управленческих решений и их оценки; - систематизации и учета последствий принятых организационно-управленческих решений <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные категории и законы экономики труда; - структуру трудового потенциала общества; - базовые модели экономической теории труда; уровень спроса на труд и предложения труда, инвестиций в человеческий капитал, функционирования рынка труда, коллективных переговоров и специального партнерства; - цели, задачи и средства социально-экономической политики государства, экономические методы анализа и управления социально-трудовыми отношениями на уровне фирмы и рынка в целом; - пути повышения производительности труда; - принципы и элементы системы организации труда; - особенности трудового коллектива как объекта управления и методы изучения и мотивирования трудового поведения работников. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне; - рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; - оценивать состояние и перспективы развития социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда; - анализировать трудовые показатели; - рассчитывать экономический эффект

		<p>от внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда и росту его производительности</p> <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применения методологии экономического исследования и современных методов сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; - расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне; - экономического мышления для восприятия информации, анализа, обобщения и решения аналитических и исследовательских задач по проблемам рынка труда
<p>ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p>	<p>Технологии подбора, отбора и найма персонала</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - порядок проведения конкурсов и оформления конкурсной документации <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работать с информационными системами и базами данных по вопросам обеспечения персоналом, ведению поиска и учета кандидатов на вакантные должности <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализа процессов документо-оборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом
	<p>Бизнес-процессы в кадровой службе</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации бизнес-процессов в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать бизнес-процессы в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработки рекомендаций по совершенствованию бизнес-процессов в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
	<p>Рынок труда</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии и методики проведения сбора и анализа информации на рынке труда - общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной

		профессии (должности, специальности)
		Умеет: - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда
		Имеет практический опыт: - анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности
	Кадровая безопасность в организации	Знает: - законодательство Российской Федерации о персональных данных - локальные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала
		Умеет: - обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала
		Имеет практический опыт: - ведения информации о вакантных должностях и кандидатах; - подготовки запросов в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений о кандидатах на вакантные должности
ПК-3 Способен к организации и проведению оценки персонала	Психология управления	Знает: - основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда
		Умеет: - определять параметры и критерии оценки персонала - определять методы проведения оценки персонала - выделять (определять) группы персонала для проведения оценки
		Имеет практический опыт: - определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала
	Планирование и бюджетирование затрат на персонал	Знает: - технологии и методы планирования, формирования и контроля бюджета на оценку персонала
		Умеет: - планировать, составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала
		Имеет практический опыт: - подготовки предложений по

		<p>бюджетированию мероприятий процесса оценки персонала</p>
	<p>Оценка и аттестация персонала</p>	<p>Знает: - технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала</p> <p>Умеет: - определять параметры и критерии аттестации персонала; - разрабатывать положение об аттестации персонала</p> <p>Имеет практический опыт: - разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат</p>
<p>ПК-4 Способен к организации и проведению аттестации персонала</p>	<p>Аудит и контроллинг персонала</p>	<p>Знает: - организацию работ на различных участках производства, организации, отрасли; - порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах</p> <p>Умеет: - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации</p> <p>Имеет практический опыт: - анализ планов, стратегии и структуры организации; - формирование требований к вакантной должности и их коррекция</p>
	<p>Документационное обеспечение работы с персоналом</p>	<p>Знает: - основные принципы разработки внутреннего документооборота, в том числе организационную, штатную структуру предприятия, нормативно-методическую базу; - основы делопроизводства; - цель и содержание контроля исполнения документов в сфере управления персоналом; - содержание и виды номенклатуры дел на предприятии</p> <p>Умеет: - анализировать систему документооборота на предмет ее комплексности и перспектив оптимизации; - осуществлять архивное хранение документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами</p>

		<p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями; - разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
	Оценка и аттестация персонала	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала
		<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять параметры и критерии аттестации персонала; - разрабатывать положение об аттестации персонала
		<p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Кадровая политика и управление персоналом	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру, цели, задачи кадровой политики и ее связь со стратегией организации - порядок и методы разработки планов, программ социального развития и социальной политики организации
		<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать корпоративную социальную политику при разработке кадровой политики организации - определять критерии и уровни удовлетворенности персонала - использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом
		<p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности, разработки социальных программ и кадровой политики российских и зарубежных организаций
	Бизнес-процессы в кадровой службе	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации бизнес-процессов в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала <p>Умеет:</p>

		<p>- организовать бизнес-процессы в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>Имеет практический опыт:</p> <p>- разработки рекомендаций по совершенствованию бизнес-процессов в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p>
	Технологии развития персонала	<p>Знает:</p> <p>- методологию и современные технологии обучения;</p> <p>- порядок разработки учебных планов и программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров</p> <p>Умеет:</p> <p>- разрабатывать учебные планы и программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;</p> <p>- производить оценку эффективности системы и программ обучения персонала организации</p> <p>Имеет практический опыт:</p> <p>- разработки методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала</p>
	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	<p>Знает:</p> <p>- основные теории трудовой мотивации, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>- методики выявления потребности в профессиональном и карьерном развитии;</p> <p>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Умеет:</p> <p>- выявлять мотивационные основы управления развитием персонала;</p> <p>- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования к развитию сотрудников организации</p> <p>Имеет практический опыт:</p> <p>использования социологических методов изучения трудовой мотивации в сфере развития персонала</p>
ПК-6 Способен к организации обучения персонала	Технологии развития персонала	<p>Знает:</p> <p>- методологию и современные технологии обучения;</p> <p>- порядок разработки учебных планов</p>

		и программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров
		Умеет: - разрабатывать учебные планы и программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; - производить оценку эффективности системы и программ обучения персонала организации
		Имеет практический опыт: - разработки методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала
	Маркетинг персонала организации	Знает: - методы, инструменты маркетинговых исследований потребности в обучении персонала
		Умеет: - анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг
		Имеет практический опыт: - анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала
	Персональный менеджмент	Знает: - основы профориентации; - основы самоменеджмента и тайм-менеджмента; - современные технологии профессионального обучения
		Умеет: - применять современные технологии обучения; - планировать и организовать процесс самообразования; - разрабатывать индивидуальную траекторию профессионального обучения
		Имеет практический опыт: - организации самостоятельной работы по изучению профессиональных дисциплин
	Документационное обеспечение работы с персоналом	Знает: - основные принципы разработки внутреннего документооборота, в том числе организационную, штатную структуру предприятия, нормативно-методическую базу; - основы делопроизводства; - цель и содержание контроля исполнения документов в сфере

		<p>управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание и виды номенклатуры дел на предприятии <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать систему документооборота на предмет ее комплексности и перспектив оптимизации; - осуществлять архивное хранение документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями; - разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
<p>ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала</p>	<p>Персональный менеджмент</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы профориентации; - основы самоменеджмента и тайм-менеджмента; - современные технологии профессионального обучения <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять современные технологии обучения; - планировать и организовать процесс самообразования; - разрабатывать индивидуальную траекторию профессионального обучения <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организации самостоятельной работы по изучению профессиональных дисциплин
<p>ПК-8 Способен к организации труда персонала</p>	<p>Организация и нормирование труда</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда - методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда - методы нормирования труда - межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат - современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по организации и нормированию труда - порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных

окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат

- тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих
- основы технологии производства и деятельности организации
- основы экономики труда
- локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала

Умеет:

- внедрять методы рациональной организации труда
- разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда
- анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду
- анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах
- составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов
- работать с информационными системами и базами данных по нормированию и оплате труда персонала

Имеет практический опыт:

- анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации
- разработка системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал
- внедрение системы организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала
- выявление резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовка

		<p>предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка предложений по формированию бюджета на организацию труда персонала - определение эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах
	<p>Планирование и бюджетирование затрат на персонал</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии и методы планирования, формирования и контроля бюджета на оценку персонала <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать, составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовки предложений по бюджетированию мероприятий процесса оценки персонала
<p>ПК-9 Способен к организации оплаты труда персонала</p>	<p>Оплата труда</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов - технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов оплаты труда - порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат - методы определения численности работников - тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих - методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по оплате труда <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов - применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом - разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной)

		<p>мотивации труда для целей организации</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям - проводить мониторинг заработной платы на рынке труда - анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала - работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала - составлять прогнозы развития оплаты труда персонала
		<p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ успешных корпоративных практик по организации системы оплаты труда персонала - разработка системы оплаты труда персонала - формирование планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат - внедрение системы оплаты труда персонала - подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала
	<p>Кадровая политика и управление персоналом</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру, цели, задачи кадровой политики и ее связь со стратегией организации - порядок и методы разработки планов, программ социального развития и социальной политики организации <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать корпоративную социальную политику при разработке кадровой политики организации - определять критерии и уровни удовлетворенности персонала - использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом <p>Имеет практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности, разработки социальных программ и кадровой политики российских и зарубежных организаций
	<p>Мотивация и</p>	<p>Знает:</p>

	стимулирование трудовой деятельности	<p>- основные теории трудовой мотивации, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>- методики выявления потребности в профессиональном и карьерном развитии;</p> <p>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <hr/> <p>Умеет:</p> <p>- выявлять мотивационные основы управления развитием персонала;</p> <p>- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования к развитию сотрудников организации</p> <hr/> <p>Имеет практический опыт:</p> <p>использования социологических методов изучения трудовой мотивации в сфере развития персонала</p>
--	--------------------------------------	--

2.3. Структура контрольного задания

Государственный экзамен проводится по билетам в устной форме. Дополнительно допускается использование фонда оценочных средств для государственной итоговой аттестации в виде тестовых заданий.

Каждый билет состоит из трёх вопросов, соответствующих содержанию рабочих программ учебных дисциплин, формирующих соответствующие компетенции обучающегося.

Вопросы по дисциплинам формируются исходя из требований ФГОС ВО по направлению в соответствии с утвержденными рабочими программами дисциплин учебного плана. Список вопросов по каждой дисциплине, входящей в государственный экзамен, утверждается на заседании кафедры.

2.4. Вопросы, выносимые на ГЭ, и типовые контрольные задания

1. Кадровая политика организации: понятие, цель и задачи, классификация видов, связь с этапом жизненного цикла организации
2. Компетентностный подход к управлению персоналом: понятие, профиль компетенций и карта компетенций
3. Определение потребности в обучении и развитии сотрудников и технологии получения обратной связи по результатам обучения
4. Понятие и процесс разработки положения о подразделении
5. Стратегическое управление персоналом: понятие кадровой стратегии, основные модели и подходы к разработке, взаимосвязь со стратегией развития организации и кадровой политикой
6. Организация рабочего места: понятие, направления деятельности, соблюдение требований по охране и безопасности труда

7. Понятие и порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
8. Формы и системы оплаты труда
9. Планирование количественного и качественного состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации
10. Адаптация персонала: понятие, цель и задачи, типология
11. Особенности подготовки и проведения деловых совещаний, ведения деловой переписки и электронных коммуникаций
12. Причины и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания у сотрудников организации
13. Формирование и использование трудового потенциала, интеллектуального капитала организации и отдельного работника
14. Политика организации в сфере безопасности труда. Технологии управления безопасностью труда на рабочем месте и в организации
15. Порядок применения дисциплинарных взысканий, оформление результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документы о поощрениях и взысканиях)
16. Методы оценки и прогнозирования кадровых рисков
17. Разработка и внедрение профессиональных стандартов и корпоративных стандартов в области управления персоналом
18. Характеристика содержательного взаимодействия организации с внешними организациями по вопросам управления персоналом (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
19. Понятие, классификация и технологии управления карьерой сотрудника
20. Понятие мотивации к трудовой деятельности. Мотивы и стимулы
21. Документы, регламентирующие распределение функциональных обязанностей сотрудников (Устав, положения о подразделениях, должностные инструкции)
22. Понятие и технология проведения аудита и контроллинга персонала
23. Статьи ТК РФ, регламентирующие процедуры приема сотрудника в организацию
24. Статьи ТК РФ, регламентирующие процедуры увольнения сотрудника из организации
25. Время труда и отдыха. Нормальная продолжительность рабочего времени и сверхурочная работа
26. Статьи ТК РФ, регламентирующие дисциплинарную и материальную ответственность сотрудника организации
27. Научная организация труда и нормирование труда: понятие и современные тенденции
28. Понятие и процесс разработки должностной инструкции

29. Документирование трудовых отношений, технологии оптимизации кадрового документооборота организации
30. Инструменты стратегического анализа внешней и внутренней среды организации
31. Разделение и кооперация труда в современной организации
32. Распределение функций, полномочий и ответственности на основе делегирования
33. Трудовой договор: назначение, основные разделы, порядок заключения
34. Формирование бюджета затрат на персонал. Анализ и контроль расходов на персонал
35. Оценка эффективности функционирования подсистемы обучения и развития персонала
36. Методы экономического и статистического анализа показателей трудовой деятельности
37. Система управления персоналом организации: понятие, целеполагание, основные подсистемы и задачи ими решаемые
38. Методы кооперации, организации и координации взаимодействия между членами коллектива
39. Технологии трудовой адаптации персонала в современной организации
40. Классификация конфликтов, стратегии поведения личности в конфликте
41. Управление интеллектуальным капиталом организации: понятие, технологии, эффективность
42. Основы управленческого консультирования: понятие, цель, основные задачи, направления
43. Направления и процедуры разработки, документальное оформление кадровой политики организации
44. Понятие, причины, профилактика и технология управления стрессовыми состояниями сотрудника в организации
45. Переговорный процесс: понятие, этапы и алгоритм его проведения
46. Кадровый контроллинг: понятие, цель, задачи, принципы, функции, основные элементы, этапы контроллинга персонала
47. Уровень конфликтности личности и группы и его влияние на эффективность управления личностью и коллективом
48. Понятие, причины, профилактика и технология управления конфликтами
49. Команда как организационная форма коллективного управления: понятие, типология, групповая динамика, эффективность
50. Корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации
51. Технологии закрепления (удержания) персонала в современных организациях
52. Анализ и диагностика состояния социальной сферы организации, направления социальной работы с персоналом
53. Причины возникновения, суть профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в трудовом коллективе

54. Функционально-стоимостной анализ в управлении персоналом
55. Организационная культура: понятие, целеполагание, структура, содержание и типология, методы диагностики организационной культуры
56. Процесс формирования команды и принципы тимбилдинга
57. Профессиональное развитие: понятие и документационное сопровождение
58. Статьи ТК РФ, регламентирующие процедуры перевода на другую работу и перемещение персонала
59. Цель создания и направления деятельности "Национального союза кадровиков", "Национального союза организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")
60. Основные экономические показатели эффективности деятельности организации и показатели эффективности трудовой деятельности
61. Цели, задачи и принципы взаимодействия по кадровым вопросам Профсоюза и трудового коллектива. Коллективный трудовой договор (цель разработки, основные разделы и содержание документа)
62. Бенчмаркинг как технология мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
63. Управление трудовыми отношениями и социально-психологическим климатом в коллективе
64. Документы, регламентирующие процессы управления персоналом (федерального, регионального и организационного уровня). Ответственность за нарушения трудового законодательства, норм трудового права, обозначенная в федеральных законах
65. Классификация методов стимулирования персонала
66. Маркетинг персонала: понятие, цель, задачи, направления, инструменты
67. Понятие, процесс формирования и технология работы с кадровым резервом
68. Методы управления персоналом: административные, экономические, социальные, психологические
69. Методология проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
70. Наём персонала: понятие, задачи, источники, стратегии привлечения персонала, принципы, этапы, процедуры, методы
71. Технологии формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива
72. Цель, задачи и порядок проведения кадрового аудита в организации
73. Технологии отбора персонала. Анализ и оценка заявительных документов. Отбор персонала с помощью собеседования и тестов
74. Способы и методы оценки соискателей на вакантную должность, критерии и процесс оценки, эффективность
75. Содержательная концепция мотивации: теории А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макклеланда
76. Обслуживание рабочих мест: понятие, направления деятельности, соблюдение требований по охране и безопасности труда

77. Трудовые отношения. Регулирование трудовых отношений в законодательстве РФ
78. Эволюция теорий управления о роли человека в организации
79. Технологии преодоления локального сопротивления персонала проведению изменений в организации
80. Кадровое планирование: понятие, направления, технология и методики
81. Этические аспекты критики поведения и трудовой деятельности сотрудников организации
82. Технологии деловой оценки персонала. Аттестация персонала: планирование, организация и документационное сопровождение
83. Формирование кадровых документов в личном деле сотрудника, организация их текущего хранения
84. Мотивационные профили персонала и построение системы стимулирования
85. Аттестация и рационализация рабочих мест: понятие, процедуры, документационное сопровождение
86. Обучение персонала: понятие, виды, методы и технологии
87. Оценка эффективности функционирования подсистемы аттестации и деловой оценки персонала
88. Методы бюджетирования затрат на персонал организации
89. Понятие, основные разделы и порядок разработки Коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом организации
90. Понятие цели и задачи, принципы и методы управления персоналом организации
91. Этика служебных взаимоотношений: понятие, этические нормы, современные этические принципы делового поведения
92. Процессуальная концепция мотивации: теории В. Врума, С. Адамса, Л. Портера - Э. Лоулера
93. Анализ конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
94. Инструменты подбора персонала: анализ и описание работы (модель рабочего места), определение требований к кандидату на должность (карта компетенций)
95. Методы оценки экономической и социальной эффективности мероприятий в области управления персоналом

2.5. Процедура оценивания и критерии оценки ответа студента на ГЭ

Процедура и критерии выставления оценки по вопросам задания.

Оценка ответа студента на государственном экзамене определяется в ходе заседания экзаменационной комиссии по приему государственного экзамена. Решение принимается на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии. При равном числе голосов председатель комиссии обладает правом решающего голоса.

Процедура выставления итоговой оценки.

Оценка «отлично» выставляется

получены ответы на все вопросы билета, дополнительные вопросы членов государственной экзаменационной комиссии, проявлено академическое мышление, грамотная литературная речь, умение использовать общеэкономическую и специальную терминологию, владение современной статистической, фактологической информацией, связанной с мировой экономикой и экономикой России как части мирового хозяйства, умение аргументировано защищать свою позицию по дискуссионным экономическим проблемам, не имеющим однозначного ответа в современной экономической учебной и научной литературе.

Оценка «хорошо» выставляется

получены ответы на все вопросы билета, дополнительные вопросы членов государственной экзаменационной комиссии, проявлено академическое мышление, грамотная литературная речь, однако студент не проявил глубокого владения темой и материалом, в связи с чем аргументировано защищать свою позицию по дискуссионным экономическим проблемам, не имеющим однозначного ответа в современной экономической учебной и научной литературе может не в полной мере.

Оценка «удовлетворительно» выставляется

получены ответы на все вопросы билета, ответы на дополнительные вопросы членов государственной экзаменационной комиссии не даны, студент в недостаточной степени владеет понятийным аппаратом, не владеет современной статистической, фактологической информацией, связанной с мировой экономикой и экономикой России как части мирового хозяйства, не умеет аргументировано защищать свою позицию по дискуссионным экономическим проблемам.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется

ответы на вопросы сформулированы с существенными ошибками. Знания студента фрагментарны и бессистемны. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, обнаружившему существенные пробелы в знании основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки при применении знаний, которые не позволяют ему приступить к решению профессиональных задач без дополнительной подготовки, не подтвердившему освоение компетенций.

2.6. Учебно-методическое и информационное обеспечение ГЭ

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

Не предусмотрена

б) дополнительная литература:

Не предусмотрена

в) методические материалы для подготовки к государственному экзамену:

1. Левина А.Б. Государственная итоговая аттестация по направлению бакалавриата «Управление персоналом». Методические указания. - Челябинск, 2022. - 32 с.

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Бурмистрова, Н. О. Оптимизация и повышение эффективности систем адаптации, оценки и развития персонала. Внутрикorporативная программа подготовки ключевых специалистов : учебное пособие для вузов / Н. О. Бурмистрова. — 3-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2022. — 104 с. — ISBN 978-5-8114-8992-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: — Режим доступа: для авториз. пользователей. https://e.lanbook.com/book/186082
2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации : учебное пособие / составители К. Е. Гришин [и др.]. — Уфа : БашГУ, 2020. — 372 с. — ISBN 978-5-7477-5203-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: — Режим доступа: для авториз. пользователей. https://e.lanbook.com/book/179933
3	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов : учебник / Е. К. Завьялова, М. О. Латуха. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2017. — 252 с. — ISBN 978-5-288-05737-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: — Режим доступа: для авториз. пользователей. https://e.lanbook.com/book/105362
4	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; перевод с английского Д. П. Коньковой. — 4-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 802 с. — ISBN 978-5-00101-819-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: — Режим доступа: для авториз. пользователей. https://e.lanbook.com/book/135533
5	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Семенихин, В. В. Кадровый вопрос: обучение и повышение квалификации персонала / В. В. Семенихин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ГроссМедиа, 2016. — 344 с. — ISBN 978-5-4230-0513-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: — Режим доступа: для авториз. пользователей. https://e.lanbook.com/book/91802
6	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для

			вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494037
7	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489373
8	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488852
9	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496601
10	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488711
11	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/491391
12	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490237
13	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/498887
14	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 :

	литература	платформа Юрайт	учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/498855
15	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488940
16	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488806
17	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13908-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496711
18	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496698
19	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489318
20	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489113
21	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/493973
22	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для

		вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494037
--	--	--

3. Выпускная квалификационная работа (ВКР)

3.1. Вид ВКР

выпускная квалификационная работа бакалавра

3.2. Требования к содержанию, объему и структуре ВКР

Выпускная квалификационная работа представляет собой самостоятельную и логически завершенную работу, связанную с решением задач профессиональной деятельности, а также демонстрирующей уровень научной подготовки студента, профессиональное владение им теорией и практикой предметной области, умение самостоятельно вести научный поиск и решать конкретные задачи в сфере профессиональной деятельности. Наиболее целесообразно деление всего материала основной части на три раздела. Первый – теоретический, второй – аналитический, третий – практический. Профессиональный, грамотный и простой стиль изложения, без стилистических и грамматических ошибок относится к достоинствам работы. В работе нужно также определить пути дальнейшего поиска, показать способность автора видеть перспективу исследования.

Объем выпускной квалификационной работы составляет не менее 70-90 страниц (не включая приложения).

Как правило, работа выполняется на основе практических материалов предприятий и организаций, где студент проходил практику, и в этом случае содержит рекомендации по совершенствованию реальных процессов. В отдельных случаях работа может иметь теоретико-методологическую направленность. Тема такой работы по представлению руководителя утверждается на заседании кафедры.

Структура выпускной квалификационной работы должна включать следующие разделы:

- титульный лист;
- задание;
- аннотация;
- оглавление;
- введение;
- основная часть (состоящая из 3-х разделов);
- заключение;
- библиографический список;
- приложение(я).

Титульный лист является первой страницей выпускной квалификационной работы (проекта) и содержит следующие основные реквизиты:

– наименование вышестоящей организации – Министерство науки и высшего образования Российской Федерации;

– наименование организации – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский

- государственный университет)» (национальный исследовательский университет);
- наименование института/высшей школы;
 - наименование кафедры;
 - тема работы (без кавычек строчными буквами с первой прописной буквы);
 - гриф «ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПISКА К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ»;
 - обозначение выпускной квалификационной работы, состоящее из аббревиатуры университета, номера специальности (шесть цифр), года работы (четыре цифры), последние три цифры номера студенческого удостоверения и аббревиатуры ПЗ ВКР;
 - сведения о руководителе работы, состоящие из слов «Руководитель работы, должность», И.О.Ф.;
 - сведения об авторе работы, состоящие из слов «Автор работы, студент группы», номер группы, И.О.Ф.;
 - сведения о нормоконтролере, состоящие из слов «Нормоконтролер», должность, И.О.Ф.;
 - после слов «руководитель», «автор», «консультант», «нормоконтролер» свободное поле для личной подписи с указанием справа И.О.Ф., далее – поле даты подписания, располагающееся ниже инициалов и фамилии;
 - город и год выполнения работы в одной строчке.

Форма титульного листа выпускной квалификационной работы и пример заполнения приведены в стандарте организации «Курсовая и выпускная квалификационная работа. Требования к содержанию и оформлению».

Задание на выпускную квалификационную работу содержит следующие основные реквизиты:

- наименование вышестоящей организации – Министерство науки и высшего образования Российской Федерации;
- наименование организации – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет);
- наименование института/высшей школы;
- наименование кафедры;
- наименование направления/специальности;
- гриф утверждения, состоящий из слова «УТВЕРЖДАЮ», подписи заведующего выпускающей кафедры с расшифровкой и датой утверждения задания;
- наименование работы, состоящее из слов «ЗАДАНИЕ на выпускную квалификационную работу студента»;
- фамилия, имя, отчество студента полностью;
- номер учебной группы;
- тема работы с указанием даты и номера приказа по университету, утвердившего тему работы;
- плановый срок сдачи студентом законченной работы;
- исходные данные к работе;
- перечень вопросов, подлежащих разработке;
- перечень иллюстративного материала (рисунки, таблицы, раздаточный материал, электронные носители и др.) и общего количества иллюстраций по работе;
- подписи и даты выдачи задания руководителем, подписи студента;
- календарный план выполнения работы с обязательным указанием сроков выполнения отдельных разделов работы;

– подписи заведующего кафедрой, руководителя работы, студента (с расшифровкой подписи) после заполнения календарного плана.

Форма задания на выпускную квалификационную работу и пример заполнения приведены в стандарте организации «Курсовая и выпускная квалификационная работа. Требования к содержанию и оформлению».

Аннотация носит информационный характер о проделанной работе: характеристику основной темы, проблемы объекта, цели и задачи работы, результаты работы по разделам и в целом всей работы. В аннотации указывается количество страниц, таблиц, рисунков, источников в библиографическом списке. Аннотацию помещают в пояснительной записке после задания.

Оглавление выпускной квалификационной работы составляется исходя из сформулированных цели и задач работы, и должно быть направлено на полное раскрытие темы. Названия разделов должны отражать ключевые вопросы темы, а названия параграфов – более суженные вопросы. Каждый раздел и параграф должны иметь свою нумерацию. Каждый раздел состоит из трех параграфов. Название раздела не должно дублировать название темы, а название параграфов – названия разделов. Параграфы являются первичной структурной единицей работы и не подлежат дальнейшему дроблению, как в плане, так и в тексте работы. В процессе написания работы отдельные формулировки названий разделов и параграфов могут уточняться, но не изменяться принципиально. План работы оформляется в виде листа «ОГЛАВЛЕНИЕ», который является второй страницей работы.

Написание выпускной квалификационной работы начинается с введения, объем которого составляет 2-3 страницы. Введение является вступительной частью работы, но составить его можно как до, так и после написания основной части работы. Если начинать писать работу с введения, то его, скорее всего, придется переделывать.

Поэтому его рациональнее писать после того, как подготовлены основные разделы.

Во введении:

- рассматриваются основные тенденции развития и изучения проблемы;
- анализируется существующее состояние;
- обосновывается теоретическая и практическая актуальность выбранной темы;
- формируются цель и задачи работы;
- определяются предмет и объект работы;
- даются отдельные пояснения к содержанию работы: чем обусловлена принятая структура, почему ограничен круг исследуемых вопросов, с чем связаны временные границы исследуемой проблемы, на каком фактическом материале строится работа. Обоснование актуальности выбранной темы обычно проводится с учетом:
- возросшей потребности разработки в данное время (условия рыночной экономики, преодоление кризисных явлений и др.);
- слабой разработанности темы в отечественной литературе;
- связи с профессиональной деятельностью студента и др.

Обоснование завершают примерно так: «Все это обусловило выбор темы квалификационной работы» или «Этим определился выбор темы выпускной квалификационной работы». Во введении четко определяются цель и задачи, которые ставит перед собой студент при написании работы. Целью является конечный результат работы, решение обозначенной проблемы. Определение цели происходит на начальном этапе, в процессе работы может меняться ее формулировка. Формулировка задач должна соответствовать цели работы.

Задачи, поставленные в начале работы, могут значительно измениться к моменту ее

завершения, так как:

- не всегда удается решить поставленную задачу с помощью известных методик, а смена методики может потребовать изменения задач работы;
- результаты, полученные во время работы, могут не соответствовать ожиданию, что тоже потребует смены задач.

Характеристика задач выпускной квалификационной работы является определенной частью введения, поэтому описание задач следует начинать с красной строки, выделяя каждую задачу, например: «Для достижения (исходя из, в соответствии с) указанной (поставленной) цели в выпускной квалификационной работе требуется решить следующие задачи:

- рассмотреть (изучить, исследовать) ...;
- охарактеризовать (описать) ...;
- проанализировать ...;
- выявить (установить, определить, раскрыть);
- обосновать ... и т.п.

Определенные сложности возникают при выявлении объекта и предмета проводимой работы. Объект – это то, что исследуется: явление, порождающее проблемную ситуацию. Это совокупность свойств, связей и отношений, которые существуют независимо от субъекта работы. Объект исследования всегда должен находиться в области данной науки и не выходить за ее пределы. Предмет формируется (определяется, выявляется) самим исследователем, исходя из накопленных знаний об объекте работы. Предмет – это то, что в границах объекта исследования получает объяснение. Это сторона, аспект, в направлении которых студентом изучается объект. Объект и предмет соотносятся между собой как общее и частное. Предмет находится «внутри» объекта, определяя, конкретизируя тему выпускной квалификационной работы, выявляя сущностные для раскрытия темы признаки объекта, исходя из выбранного направления работы.

Основная часть выпускной квалификационной работы состоит из трех разделов. Первый раздел работы должен быть посвящен изучению теоретических вопросов по разрабатываемой проблеме (объем страниц 20-25). В частности, это может быть: изучение экономической природы исследуемого явления, его сущности и форм проявления, уточнение классификационных признаков, определение методов расчета и планирования, выявление «узких мест» и дискуссионных вопросов. Все приводимые в работе заимствованные положения, цитаты, факты, цифровой материал необходимо сопровождать ссылками на источники, перечисленные в библиографическом списке: автор, название печатного труда, его вид, издательство, год, номера страниц информации, названия и года или иного периода использованной формы отчетности. Первый раздел должен быть написан студентом на основе основательного изучения всех положений, раскрывающих теорию вопроса: сущность, классификацию, роль, содержание, задачи, принципы, методы и методики работы, способы обработки информации, наличие корреляционных связей, сравнение отечественных и зарубежных методик.

Второй раздел – аналитический (объем страниц 20-25). В нем студент должен представить результаты анализа экономической и хозяйственной деятельности предприятия – базы анализа – на основе отчетных данных, с применением различных методических приемов, с оценкой полученных результатов. Период анализа, как правило, должен составлять не менее трех лет. В ходе проведения ретроспективного анализа изучается динамика исследуемых процессов, выявляются

тенденции и закономерности развития. Задачами студента являются объективная оценка полученных результатов анализа, выявление причин сложившегося положения и определение путей устранения недостатков. В аналитической части студент должен самостоятельно провести расчеты, представить их и первичный фактический материал в виде наглядного иллюстративного материала: рисунков (графиков, диаграмм, схем) и таблиц. Иллюстративный материал служит целям анализа и подтверждением выводов по исследуемой проблеме. В конце каждого параграфа должны содержаться выводы по результатам проведенного анализа, в том числе о выявленных нарушениях и недостатках организации исследуемых процессов, причинах, снижающих эффективность деятельности организации. В третьем разделе (объем страниц 20-25) работы студент на основе обработанного практического материала и вскрытых в ходе анализа недостатков предлагает конкретные пути решения проблемы, обосновывает выводы, формулирует оригинальные предложения, приводит расчеты эффективности предлагаемых мер и финансовых последствий их практической реализации. Предлагаемые мероприятия по решению исследуемой проблемы должны иметь соответствующее экономическое обоснование в виде экономических расчетов и прогнозов, подтверждающих эффективность предложенных мер, или логическую аргументацию.

В заключении следует подвести итоги, сформулировать выводы по всей выпускной квалификационной работе, продемонстрировать значимость сделанных выводов и предложений. Примерный объем заключения составляет 2-3 страницы. Заключение должно раскрывать значение каждого раздела работы для раскрытия темы и решения обозначенной проблемы. С его помощью студент демонстрирует свой квалификационный уровень как в теоретических, так и в практически значимых вопросах организации, управления предприятием и его экономического развития. Заключение обязательно должно отражать следующие принципиальные моменты по выдвигаемой на защиту работе:

* к каким теоретическим и практически значимым выводам пришел студент в результате работы над темой;

* какие тенденции, пропорции, соотношения, процессы, нарушения и недостатки выявлены в результате проведенного анализа фактического материала;

* какие предложения и рекомендации с кратким их экономическим обоснованием разработаны в выпускной квалификационной работе в ходе рассмотрения вопросов темы по конкретному предмету исследования.

Заключение должно содержать полные результаты работы и все авторские предложения и рекомендации. В заключении автором работы делается вывод о достижении поставленной цели и выполнении всех задач.

Библиографический список должен содержать все источники информации, действительно использованные автором при выполнении выпускной квалификационной работы. В списке источники должны быть пронумерованы (нумерация сквозная по всему списку) и расположены в алфавитном порядке либо в порядке использования источников с соблюдением правил библиографического описания.

В списке должны найти отражение:

- законодательные акты;
- постановления правительства и местных органов власти;
- положения, инструкции;
- монографии, книги, брошюры;

- статьи в периодической литературе;
- статистические сборники;
- электронные ресурсы.

Библиографический список выпускной квалификационной работы должен охватывать не менее 40-50 источников. Приветствуется привлечение материалов и данных, полученных по интернету. В этом случае необходимо указать точный источник материалов (сайт, дату получения).

Приложения – содержат вспомогательный материал: промежуточные расчеты, таблицы дополнительных цифровых данных, инструкции, методики, алгоритмы и программы задач, иллюстрации добавочного характера, заполненные формы отчетности, акт о внедрении и т.п. Приложения подшиваются строго в той последовательности, в какой они рассматриваются в тексте, и на них в основном тексте обязательно должны быть ссылки. Каждое приложение должно иметь название, раскрывающее его содержание, и нумерационный заголовок (например, Приложение А), который указывается в правом верхнем углу над заголовком приложения.

3.3. Порядок выполнения ВКР

Выполнение ВКР включает следующие основные моменты:

- выбор темы выпускной квалификационной работы.
- заполнение задания, которое подписывается руководителем и утверждается заведующим кафедрой.
- подбор литературных источников по выбранной теме и составление плана выпускной квалификационной работы.
- сбор и обработка первичной информации (фактического материала).
- написание основной части выпускной квалификационной работы.
- оформление выпускной квалификационной работы.
- подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы.
- защита выполненной выпускной квалификационной работы.

Примерная тематика ВКР:

1. Формирование и совершенствование кадровой политики организации
2. Разработка и внедрение элементов социальной политики организации
3. Формирование и развитие HR-бренда в организации
4. Совершенствование стратегии управления персоналом организации.
5. Формирование и совершенствование имиджа организации-работодателя на рынке труда.
6. Разработка и внедрение технологии аутсорсинга в управлении персоналом организации.
7. Совершенствование работы по управлению текучестью и закреплению кадров в организации
8. Оценка кадрового потенциала организации и повышение эффективности его использования.
9. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом организации.
10. Совершенствование структуры баланса рабочего и личного времени молодых специалистов.
11. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации.

12. Разработка и внедрение регламентирующих документов при обеспечении безопасности труда персонала организации.
13. Разработка и внедрение документационного обеспечения при регламентации труда персонала организации.
14. Совершенствование процессов отбора и найма персонала.
15. Совершенствование процессов подбора и расстановки персонала.
16. Совершенствование системы оценки персонала в организации
17. Совершенствование технологии оценки персонала при найме на работу.
18. Совершенствование системы деловой оценки персонала.
19. Разработка проекта внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода.
20. Разработка проекта оценки персонала на основе методики «360°».
21. Разработка проекта внедрения технологии «Ассесмент-центр» в организации.
22. Разработка проекта совершенствования процесса социализации персонала.
23. Разработка проекта профориентации и трудовой адаптации персонала.
24. Разработка проекта профориентационной работы организации.
25. Разработка и внедрение технологии профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации личности в коллективе.
26. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала.
27. Разработка программы закрепления молодых специалистов в организации.
28. Совершенствование системы адаптации и закрепления молодых специалистов в организации
29. Совершенствование системы организации труда персонала.
30. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
31. Совершенствование условий труда персонала определенных категорий.
32. Совершенствование организации рабочих мест на основе аттестации и рационализации.
33. Совершенствование технологии высвобождения персонала.
34. Внедрение методов аутплейсмента в систему управления персоналом.
35. Совершенствование технологий управления дистанционным персоналом.
36. Разработка и внедрение технологии удаленного управления персоналом в организации
37. Совершенствование системы управления трудовой дисциплиной персонала организации
38. Совершенствование системы нормирования труда персонала.
39. Совершенствование системы оплаты труда персонала организации
40. Разработка и внедрение эффективных трудовых контрактов в организациях
41. Моральное и материальное стимулирование труда персонала, как способ развития корпоративной культуры
42. Совершенствование системы трудовой мотивации персонала организации
43. Совершенствование системы мотивации производственного персонала
44. Разработка и внедрение политики оплаты труда на предприятии
45. Разработка и внедрение системы льгот и компенсаций в организации.
46. Разработка и внедрение системы оплаты труда персонала организации с учетом деловой оценки.
47. Совершенствование системы стимулирования трудовой активности персонала.
48. Совершенствование системы развития персонала на основе компетентностного подхода

49. Совершенствование технологий профессионального саморазвития персонала.
50. Совершенствование системы обучения персонала на основе компетентностного подхода.
51. Разработка и внедрение системы непрерывного обучения персонала организации.
52. Разработка и внедрение системы внутрифирменного обучения персонала.
53. Разработка проекта «корпоративного университета» при обучении персонала организации.
54. Разработка проекта организации системы дистанционного обучения персонала.
55. Разработка и внедрение технологии дистанционного обучения персонала.
56. Совершенствование технологии управления деловой карьерой персонала.
57. Совершенствование технологии управления карьерой персонала на основе компетентностного подхода.
58. Совершенствование технологии управления кадровым резервом в организации
59. Разработка и внедрение технологии оценки кадрового резерва на основе модели компетенций (или компетентностного подхода)
60. Разработка и внедрение системы показателей оценки социальной эффективности управления персоналом.
61. Разработка проекта создания социальной инфраструктуры организации.
62. Разработка системы стимулирования инновационной активности персонала организации.
63. Формирование инновационной восприимчивости персонала организации.
64. Разработка проекта повышения инновационного потенциала персонала организации.
65. Разработка проекта оценки и развития организационной культуры.
66. Совершенствование управления организационным поведением на основе развития организационной культуры.
67. Разработка проекта корпоративной культуры организации.
68. Разработка и внедрение системы профилактики конфликтов в организации.
69. Разработка и внедрение методики оценки влияния элементов системы мотивации на текучесть кадров
70. Разработка и внедрение методики оценки влияния сокращения стрессовой нагрузки на эффективность труда персонала
71. Разработка и внедрение системы нематериального поощрения работников организации.
72. Разработка и внедрение программы улучшения морально-психологического климата в компании.
73. Разработка проекта оценки и повышения уровня лояльности персонала.
74. Разработка программы повышения удовлетворенности трудом работников предприятия.
75. Разработка программы формирования лояльности молодых специалистов на предприятии
76. Разработка программы диагностики и профилактики профессионального выгорания сотрудников предприятия.
77. Разработка и внедрение методики выявления и исследования причин пониженной работоспособности персонала.
78. Разработка и внедрение технологии оценки эффективности работы подразделений организации по управлению персоналом.
79. Разработка системы управления персоналом организации на основе

компетентностного подхода.

80. Разработка системы управления персоналом на основе профессиональных стандартов.

Перечень тем ВКР разрабатывается выпускающей кафедрой и утверждается директором высшей школы. Выпускающая кафедра доводит до сведения обучающихся перечень утвержденных тем не позднее, чем за 6 месяцев до начала государственной итоговой аттестации. Обучающемуся предоставляется право выбора темы ВКР из числа тем, предложенных выпускающей кафедрой, либо по письменному заявлению обучающийся может предложить свою тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности. После выбора обучающимся темы ВКР издается приказ ректора университета, в котором по представлению выпускающей кафедры за каждым обучающимся закрепляется руководитель ВКР. Темы должны быть актуальными, реальными, посвященными решению различных производственных и научных задач, и соответствовать профилю направления, а также современному состоянию и перспективному развитию науки. Темы должны быть сформулированы кратко и, по возможности, содержать в названии предмет защиты.

Темы выпускной квалификационной работы должны быть раскрыты на примере конкретного предприятия, учреждения, организации, банка и представлять практический, а иногда и научный интерес. Темы выпускных квалификационных работ для студентов заочного отделения могут подбираться с учетом характера их работы, возможностей и интересов предприятий, на которых они работают. В заявлении на утверждение темы указываются дополнительные сведения о руководителе выпускной квалификационной работы: место работы, должность, учёная степень и (или) звание.

О закреплении за студентами тем выпускных квалификационных работ и руководителей издается приказ.

Название темы выпускной квалификационной работы во всех документах должно приводиться без искажений (в заявлении об утверждении, в приказе на утверждение, в задании на выпускную квалификационную работу, на титульном листе выпускной квалификационной работы, в отзыве руководителя, в зачетной книжке).

3.4. Методические рекомендации по выполнению ВКР

Выполнение ВКР включает следующие основные моменты:

Выбор темы выпускной квалификационной работы является важной частью процесса подготовки и защиты работы. Правильно выбранная тема во многом обеспечивает ее успешную защиту. Выпускнику важно выбрать такую тему, которая соответствовала бы накопленному им практическому опыту, уровню его подготовки, интересам и личным склонностям, может быть разработана на конкретном материале, полученном на предприятии или в организации, где выпускник работает или должен проходить производственную практику. Опыт показывает, что выпускные квалификационные работы высокого качества представляют, как правило, те студенты, которые на завершающем году обучения продолжали исследование проблем, поднятых ими в курсовых работах и в докладах на конференциях, сумели систематизировать знания, накопленные в процессе всей предшествующей учебной работы. Во всех случаях тема должна быть актуальной,

практически значимой, соответствовать современному уровню развития экономической теории и хозяйственной практики, основному профилю образовательной подготовки. Тема должна быть сформулирована четко, с указанием предприятия (организации, учреждения), на примере которого она будет разработана. В формулировке темы должен быть отражен активный подход студента-выпускника к работе путем включения в название темы слов: совершенствование, создание, развитие, разработка, внедрение, обоснование и т.д. Выбор темы осуществляется в форме письменного заявления студента на имя заведующего кафедрой. Выпускающая кафедра в 10-дневный срок рассматривает заявление обучающегося и выносит решение о принятии или отклонении предложенной темы. Если студент считает необходимым, чтобы его работой руководил конкретный преподаватель, то это можно указать в заявлении, предварительно согласовав с выбранным преподавателем. Желательно, чтобы выпускные квалификационные работы выполнялись по заказам функционирующих предприятий (организаций), а также в соответствии с планом научно-исследовательской работы. Над одной и той же темой может работать только один человек. Исключением является комплексная тема, включающая ряд отдельных предметов исследования. В этом случае каждый студент будет иметь свой предмет исследования и круг рассматриваемых вопросов. Уточнение и изменение темы выпускной квалификационной работы производится в порядке исключения по согласованию с руководителем и с разрешения заведующего кафедрой. Выбранные темы выпускных квалификационных работ студентов утверждаются приказом ректора университета.

После выбора обучающимся темы выпускной квалификационной работы издается приказ ректора университета, в котором по представлению выпускающей кафедры за каждым обучающимся закрепляется руководитель выпускной квалификационной работы и, при необходимости, консультант (консультанты) из числа преподавателей, научных и инженерно-технических работников Университета или ведущих специалистов профильных сторонних организаций. Работа консультантов осуществляется за счет лимита времени, отведенного на руководство выпускной квалификационной работой.

После утверждения темы на кафедре разрабатывается задание, которое подписывается руководителем и утверждается заведующим кафедрой. Задание включает: название работы, перечень подлежащих разработке вопросов, перечень исходных данных, необходимых для выполнения работы, законодательные и нормативные документы и материалы, специальную экономическую литературу, конкретную первичную информацию, а также срок представления на кафедру законченной работы. Студент – автор будущей работы – принимает задание к обязательному поэтапному исполнению, что должно быть подтверждено его подписью в задании.

Подготовка к написанию выпускной квалификационной работе начинается с подбора студентом литературных источников по выбранной теме и составления плана. Для поиска литературы необходимо пользоваться библиографическими справочниками, компьютерными каталогами библиотек, информационно-поисковыми системами интернета. Одновременно с подбором литературных источников необходимо собирать материалы публичной и внутренней экономической отчетности организации (базы практики), данных тактического планирования и бизнес-планов инвестиционных проектов для выполнения

практической части работы. Цель и задачи работы, библиографический список и план работы согласовываются с руководителем. Студент получает задание-график разработки и оформления выпускной квалификационной работы (с указанием этапов, очередности их выполнения и план (содержание) работы).

Далее студент при помощи руководителя разрабатывает подробный план выполнения работы. План выпускной квалификационной работы студент составляет самостоятельно в соответствии с избранной темой. План – это содержание работы в виде краткого перечня основных вопросов в их зависимости, соподчиненности и структуре. При этом учитывается разработанность проблемы в учебной литературе, ее роль и место в направлениях исследований, возможность раскрытия содержания работы на практическом материале и т.п. В ходе формирования плана получают свое конкретное выражение общая направленность темы, перечень рассматриваемых вопросов, наименование глав, уточняется список литературы, определяются объекты и предмет исследования, источники получения статистической или исходной практической информации. В процессе составления плана предопределяется теоретический уровень и прикладное значение работы в целом. Развернутый план позволяет составить каркас работы, внутренность которого необходимо заполнить конкретными изысканиями как теоретического, так и практического характера. При составлении плана необходимо обратить внимание на соблюдение логической последовательности изложения, краткость и точность формулировок, исключая их неоднозначное толкование, также необходимо обратить внимание на отсутствие повторов, стройное композиционное построение излагаемого материала. При выполнении плана следует ознакомиться с посвященными данной проблеме источниками и литературой разных авторов; найти доказательную базу для своей гипотезы (концепции), при необходимости провести эмпирические исследования. Студент согласовывает план работы и по содержанию, и по форме с руководителем. План в дальнейшем может уточняться в зависимости от хода изучения проблемы, наличия литературного и фактического материала. Примерный план выполнения выпускной квалификационной работы может включать:

- название темы;
- формат;
- формулировку проблемы;
- предполагаемый инструментарий исследования;
- предполагаемые источники информации;
- ожидаемые результаты;
- график выполнения работы с указанием этапов, сроков их завершения и типов предоставляемых материалов (результатов).

План должен отражать основные ключевые проблемы выбранной темы и может содержать от 3 до 5 вопросов, подлежащих рассмотрению. Эти вопросы могут быть разбиты на более мелкие в соответствии с принятыми нормами рубрикации. Разбивка на вопросы в дальнейшем позволит сформулировать заголовки будущих разделов в тексте работы. План выполнения работы должен предусматривать встречи с руководителем не реже одного раза в месяц. Ответственность за выполнение плана и соблюдение графика лежит на студенте. В случае невозможности связаться с руководителем в течение длительного срока (месяца и более) студенту необходимо обратиться к руководству кафедры, которое должно помочь в организации такой встречи или предложить смену руководителя. По договоренности студента с руководителем допускается переписка между ними через

электронную почту или иные средства электронной коммуникации. Составление плана является важным, ответственным моментом в общем процессе, поскольку именно от него зависит качество и целостность всей работы.

Порядок работы с источниками и литературой. Работа с источниками и литературой должна начинаться еще в процессе выбора темы. Она приобретает важнейшее значение после согласования плана выпускной квалификационной работы. Студент, как правило, подбирает необходимую литературу самостоятельно. Роль руководителя заключается, в основном, в рекомендациях и советах по отбору источников и видов публикаций. Все материалы, которые будут использованы в процессе написания выпускной квалификационной работы, можно условно разделить по следующим рубрикам:

- источники – законодательные и нормативные акты Российской Федерации, концепции и стратегии развития экономики России, регионов и отраслей;
- учебная литература (учебники, учебные пособия), методическая литература по специальным вопросам и проблемам макроэкономики, мировой экономики и международных экономических отношений;
- статистические сборники Росстата, отечественных и зарубежных ведомств и органов власти;
- статьи в научных, научно-популярных журналах, газетах и других СМИ;
- интернет - ресурсы.

При работе с источниками изучаются законы РФ, Постановления Правительства РФ, другие нормативные акты, основополагающие источники. Затем по проблеме работы изучается научная и специальная литература, изданная в России и за рубежом. При наличии нескольких изданий по определенной проблеме целесообразно избрать более позднее издание (примерно за последние 3-4 года до написания работы), отражающее окончательно сложившуюся точку зрения. Общее количество источников и литературы должно быть 40-50, обязательно использование монографий как результата концентрированного и глубокого исследования данной проблемы. Завершающей стадией является ознакомление с официальными материалами статистики как документальной основой анализа и сопоставления данных по проблеме исследования. Широта и полнота изучения источников и литературы, умение выделить необходимое, главное, сопоставление и анализ различных фактических и статистических данных, сравнение данных, характеризующих развитие российской и зарубежной экономики – важнейший показатель качества работы студента и навыков работы с литературой. При подборе источников и литературы и отборе их для дальнейшего использования в качестве исходных теоретических материалов следует включить в перечень монографии отечественных и зарубежных авторов, статьи из научных изданий по теоретическим и прикладным проблемам национальной и мировой экономики как на русском, так и на иностранных языках. Порядок сбора, анализа и обработки исходной информации. Качество исходной информации, правильность и полнота подобранного и проанализированного материала во многом определит объективность выводов по исследуемой проблеме. Поэтому сбор информации (статистического или фактического материала) является ответственным этапом подготовки выпускной квалификационной работы. Только изучение многих (порой противоречивых) фактов или точек зрения ученых, их сопоставление и анализ позволяют выявить противоречия, закономерности, основные тенденции развития исследуемого явления или объекта, их логические взаимосвязи, а также экономическое или социальное

значение динамики развития. Приводимые факты и цифровой материал должны быть достоверны и актуальны. Для выявления существующих источников и литературы, а также статистических данных по проблеме работы можно воспользоваться:

- электронными каталогами научной библиотеки ЮУрГУ;
- электронными базами данных библиотеки ЮУрГУ;
- интернет-сайтами официальных организаций (например, Росстата, Правительства РФ, Всемирного банка, ВТО, Минфина России и др.);
- существующими на кафедре или у руководителя материалами.

На этом этапе выполнения выпускной квалификационной работы студенту рекомендуется составить всю библиографию, касающуюся темы работы, для последующего использования написать краткие аннотации каждого источника. Аннотации отдельных источников желательно написать на отдельных листах (в файлах) с указанием, к какому блоку вопросов темы может быть отнесен данный материал. Проработка источников и литературы сопровождается выписками и конспектированием. При выписке цитат и конспектировании следует оформлять ссылки следующего содержания: автор, название, место издания, издательство, страницы цитирования. Эта информация будет полезна в дальнейшем при оформлении списка источников и литературы ко всей работе. Конспект может содержать в себе факты, статистические данные, доказательства, примеры, основные идеи и выводы автора издания, а также личное мнение студента по использованию данного материала. Повышению эффективности работы студента может способствовать составление собственного каталога по проработанным источникам и литературе, который в будущем можно будет использовать при выполнении, например, выпускной квалификационной работы или подготовке научных статей. Систематизация, анализ и обработка информации предполагают использование в работе таблиц, диаграмм, графиков, схем, которые не только способствуют наглядности излагаемого материала, но и убедительно отражают суть исследуемых явлений и процессов. Кроме того, они развивают навыки формализации массива информации, необходимые в дальнейшем для написания, например, выпускной квалификационной работы. При использовании фактического материала необходимо соблюдать правила, а именно:

- данные следует приводить в абсолютных (млн руб., т, шт.) или относительных (%) показателях, они должны быть сопоставимыми при сравнении;
- для доказательства определенной закономерности, тенденции требуется привести не одну, а ряд цифр, которые раскрыли бы сущность экономического явления и охарактеризовали динамику процесса. Так, говоря о росте инфляции, нужно привести данные об ее изменении в процентах за несколько месяцев или лет;
- для наглядности данные целесообразно свести в таблицы, диаграммы и графики, т.е. подвергнуть обработке;
- для характеристики качества изучаемых процессов, их динамики при интерпретации данных в тексте лучше использовать относительные показатели.

Сбор и обработка первичной информации (фактического материала) является весьма трудоемким этапом в подготовке выпускной квалификационной работы, поэтому этот этап должен быть под особым вниманием студента и руководителя работы. С целью ускорения процесса обработки и систематизации первичной информации рекомендуется активно использовать экономико-математические методы и современные информационные технологии.

Обязанности и ответственность руководителя:

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы студент-выпускник должен показать не только определенный объем знаний, но и навыки вести самостоятельную работу в соответствии с теми компетенциями, которые он освоил в течение всего времени обучения в вузе по данному профилю. Студент системно работает над избранной темой в тесном контакте с руководителем. Регулярные встречи с руководителем обеспечивают формирование навыков и умений пользоваться методами исследований. На этапе подготовки выпускной квалификационной работы руководитель советует, как приступить к рассмотрению темы, корректирует план работы и оказывает помощь в подборе литературы, источников получения информации, а также в определении периода, за который целесообразно собрать информацию. В ходе выполнения работы руководитель дает рекомендации по сбору фактического материала, разработке или подбору форм для сбора информации, методике ее обобщения, систематизации, обработки и использования при написании выпускной квалификационной работы. На этом этапе руководитель выступает как оппонент, указывая студенту-выпускнику на выявленные недостатки, например, аргументации, композиции, стиля и предлагает способы их устранения. Рекомендации и замечания руководителя студент должен воспринимать критически. Он может по своему усмотрению их учитывать или отклонять. Необходимо обратить внимание на то, что теоретически и методически правильная разработка и освещение темы, а также качество содержания и оформления выпускной квалификационной работы – это ответственность как студента, так и руководителя. Таким образом, руководитель, выполняя обязанности по руководству выпускной квалификационной работы и неся за нее ответственность, реализует воспитательную составляющую компетентного подхода в подготовке будущего магистра.

Руководитель:

- оказывает помощь в окончательном формулировании темы в случае, если она не входит в перечень тем;
- излагает сущность проблематики, предлагаемой студенту для разработки в рамках выпускной квалификационной работы;
- знакомит студента с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе по содержанию и оформлению;
- оказывает помощь в составлении плана работы;
- осуществляет оперативное руководство выполнением работы, проводит регулярные консультации и собеседования со студентом в ходе подготовки и написания работы;
- оказывает студенту организационную и методическую помощь;
- консультирует студента по подготовке доклада и презентации для защиты на заседании ГЭК.

Руководитель обязан в течение всего времени выполнения работы оказывать студенту консультативную помощь (в соответствии с графиком выполнения работы и пожеланиями студента), внимательно прочитывать текст работы с целью недопущения нарушения логики изложения материала, орфографических и стилистических ошибок, проверки соответствия ссылок и оформления представленных материалов и др. Подписывая работу на титульном листе, руководитель утверждает, что работа написана и оформлена в соответствии с

требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе. Если представленная студентом работа, по мнению руководителя, не соответствует требованиям, то он вправе не ставить свою подпись на титульном листе. Руководитель обязан проверить текст работы на предмет нарушения академических норм написания работ (плагиат, фальсификация, подлог). Плагиат – это нарушение правил цитирования (авторских прав), когда чужой текст выдается за свой. Парафраза без ссылки на источник или литературу приравнивается к плагиату. Подлог – это представление работы, написанной другим человеком, под своим именем как автора. Фальсификация – это подделка статистических данных, умышленное их искажение, использование одних данных вместо других, искажение результатов расчетов и т.д. На полностью написанную и оформленную в соответствии с требованиями работу руководитель составляет письменный отзыв, в котором всесторонне характеризует выпускную квалификационную работу, а также отношение студента-автора к своим обязанностям в процессе выполнения работы. В отзыве руководитель отмечает:

- актуальность темы;
- соответствие содержания работы целевой установке, профилю направления обучения, направлению исследований кафедры;
- уровень, полноту и качество разработки темы работы;
- степень самостоятельности, личного творчества, инициативы, исполнительности, дисциплины студента;
- полноту использования материалов, источников и литературы;
- умение работать с литературой, производить расчеты, анализировать, обобщать, делать практические выводы;
- системность, логичность и грамотность изложения материала;
- обоснованность использованных методов исследования и методик экономического анализа;
- правильность оформления работы;
- ценность, полноту и обоснованность выводов;
- целесообразность и экономическую обоснованность практических предложений;
- возможность дальнейшего использования материалов работы в экономической практике;
- рекомендации по внедрению или опубликованию отдельных положений и разделов работы.

Оформление выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа выполняется печатным способом (с применением компьютерной техники) на одной стороне листа формата А4 297×210 мм. Рекомендуемый объем выпускной квалификационной работы – 70-90 машинописных страниц. В этом объеме учитываются титульный лист, аннотация, оглавление, введение, заключение и библиографический список. Рекомендуемые объемы введения и заключения – от 2-3 страницы. Приложения в указанный объем не входят. К тексту работы предъявляются следующие требования: – тип используемого шрифта – Times New Roman; – размер шрифта (в Microsoft Word) – 14 пунктов; – межстрочный интервал – 1,5; – поля страницы: верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм; – абзацный отступ – 1,25 см. Рамка и штамп на листах работы не выполняются. На одной странице сплошного текста размещается 28-30 строк по 65-70 знаков в строке, при этом каждый пробел между словами считается за один знак. Каждый заголовок: «АННОТАЦИЯ», «ОГЛАВЛЕНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «НАЗВАНИЕ

ГЛАВЫ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК», «ПРИЛОЖЕНИЯ» печатается с новой страницы прописными буквами без каких-либо выделений, подчеркиваний, в кавычки не заключается и размещается по центру строки. Точка в конце заголовка не ставится. Перенос слов в заголовках разделов и подразделов не допустим. Шрифт заголовков разделов, подразделов в оглавлении должен быть аналогичен шрифту текста в основной части: заголовки разделов печатаются прописными буквами, а заголовки подразделов – строчными. Каждый раздел начинается с новой страницы. Подразделы на новую страницу не выносятся и печатаются на той же странице, где помещено название раздела либо где закончился предыдущий подраздел. Расстояние между наименованием раздела и подраздела должно составлять 1,5 междустрочных интервалов, расстояние от заголовка до текста должно составлять двойной межстрочный интервал, т.е. равняться 3 интервалам. Если после предыдущего подраздела следующий начинается в конце страницы, то после подзаголовка к нему должно быть не менее трех строк. Иначе вместе с подзаголовком подраздел следует начинать со следующей страницы. Все страницы работы (включая список источников и литературы, приложения) нумеруются по порядку от титульного листа до последней страницы. Первой страницей считается титульный лист, но на нем цифра «1» не ставится. Титульный лист, задание, аннотация и оглавление включаются в общую нумерацию страниц работы, но номера на этих листах не проставляются. В оглавлении работы обязательно указываются страницы, на которых помещен материал введения, каждого раздела и подраздела, заключения, библиографического списка, приложений. Страницы нумеруются арабскими цифрами в нижнем колонтитуле по центру строки. Расстояние от колонтитула до края страницы – 1,25 см. Следует обращать внимание на нецелесообразность тех или иных выделений в тексте шрифтом слов, фраз, частей. Однако, в отдельных случаях, например, указание на собственную дефиницию, выделение текста уместно. В соответствии с государственными и отраслевыми стандартами и принятой в науке символикой во всей работе должна быть выдержана единая система условных обозначений и терминологии. Напечатанный текст работы необходимо тщательно выверить. Всякого рода ошибки (грамматические, пунктуационные, опечатки, искажения, пропуски букв и слов, лишние буквы и слова и пр.) не могут оставаться в квалификационной работе неисправленными. Их нельзя исправлять карандашом, чернилами, шариковыми ручками. Общие требования к оформлению формул, таблиц и рисунков. Не допускается оформление формул, обозначений и символов от руки. Формулы и уравнения в тексте рекомендуется набирать с помощью встроенного в Word редактора формул Microsoft Equation 3.0. Уравнения и формулы следует выделять из текста в отдельную строку. Выше и ниже каждой формулы или уравнения должно быть оставлено не менее одной свободной строки. Значения символов и коэффициентов приводятся непосредственно под формулой с новой строки, в той же последовательности, в какой они приведены в формуле. Первая строка пояснения к формуле начинается словом «где» без двоеточия после него. Ссылки на формулы в тексте работы заключаются в круглые скобки. Порядковая нумерация формул проставляется также в круглых скобках. Например, формула (1). Формулы, помещаемые в приложениях, должны нумероваться отдельной нумерацией арабскими цифрами в пределах каждого приложения с добавлением перед каждой цифрой обозначения приложения. Например, формула (B.1). Обозначения физических и математических скалярных величин буквами латинского

алфавита набираются курсивным шрифтом, а буквами греческого и русского алфавитов – прямым шрифтом. Все рисунки (схемы, диаграммы, фотографии и т.п.) должны иметь помещаемые под ними названия. Рисунки нумеруются последовательно арабскими цифрами в пределах одного раздела. Номер рисунка состоит из порядкового номера раздела и порядкового номера рисунка, разделенных точкой. (Например, Рисунок 1.2 – Схема организационной структуры управления социальной защиты населения г. Челябинска). При небольшом числе рисунков допускается их сквозная нумерация в пределах всей работы. Рисунки, помещенные в приложении, обозначаются путем добавления к обозначению приложения порядкового номера рисунка. Например, Рисунок А.1. Таблицы также нумеруются последовательно в границах отдельного раздела (например, Таблица 1.1) или в границах всего текста работы (например, Таблица 1). Над левым верхним углом таблицы без абзацного отступа помещается надпись «Таблица» с указанием ее номера и заголовка. (Например, Таблица 2 – Структура управления аудита АБ «Инкомбанк»). В таблице допускается применять шрифт размером 13 или 12 пт. На все рисунки и таблицы в тексте должны быть ссылки. (Например, (рисунок 1) или (таблица 1)). Задействованные в процессе выполнения работы литературные источники указываются в конце работы перед приложениями.

При этом библиография составляется в следующем порядке:

- Указы Президента РФ, Закон РФ, Постановления Правительства РФ;
- нормативные документы и акты;
- специальная литература, в том числе малотиражные документы и отчеты (в алфавитном порядке).

Источники в библиографическом списке нужно нумеровать арабскими цифрами и печатать с абзацного отступа. В тексте ссылка на литературный источник приводится в квадратных скобках, это порядковый номер источника по библиографическому списку с указанием или без страниц расположения информации в издании. Например, [9], [6, 11], [3-5], [3, с. 16] или [2, с. 76; 5, с. 145-147]. В приложения выносятся объемные таблицы, являющиеся основой расчетов и выводов, диаграммы, инструкции, методики, а также иной материал, необходимый для иллюстрации основного материала и обоснования выводов. Каждое приложение следует начинать с новой страницы. Вверху справа прописывается слово Приложение с буквенной нумерацией, начиная с А, кроме букв Ё, З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ъ; например, Приложение А. Ниже по центру строки записывается с прописной буквы тематический заголовок приложения. Продолжение приложения печатается на другой странице вверху справа с прописной буквы, например: «Продолжение приложения А». Иллюстрации и таблицы в приложениях нумеруются в пределах каждого приложения, например – Рисунок А.3, Таблица Б.2. В тексте работы на все приложения должны быть ссылки. В оглавлении работы следует перечислить все приложения с указанием их номеров и заголовков.

Язык и стиль выпускной квалификационной работы

Языку и стилю работы следует уделять самое серьезное внимание. Именно языково-стилистическая культура выпускной квалификационной работы лучше всего позволяет судить об общей культуре выпускника. Язык и стиль квалификационной работы как инструменты письменной речи сложились под влиянием академического этикета, суть которого заключается в интерпретации собственной и привлекаемых точек зрения с целью обоснования истины. Выработались определенные традиции в

общении ученых между собой как в устной, так и в письменной речи. Однако не следует полагать, что существует свод «писанных правил» речи. Можно говорить лишь о некоторых особенностях языка, уже закрепленных традицией. В тексте необходимо избегать сложных и громоздких предложений. Не принято писать «я думаю», «я предлагаю» и т.п. Излагать материал рекомендуется в безличной форме (например, «нами рассмотрены факторы») или от первого лица множественного числа (например, «мы рассмотрели», «по нашему мнению»). Изложение материала в работе должно быть последовательным и логичным. Все разделы должны быть органично связаны между собой. Особое внимание следует обращать на логические переходы от одного раздела к другому, от параграфа к параграфу, а внутри параграфа – от вопроса к вопросу. Для языково-стилистического оформления работы очень важно уметь выстраивать накопленную информацию в связный текст, для чего необходимо хорошо разбираться в речевых функциях и лексических средствах их реализации. Наиболее характерной особенностью языка письменной речи является формально-логический способ изложения материала. Это находит свое выражение во всей системе речевых средств. Научное изложение состоит главным образом из рассуждений, целью которых является доказательство истин, выявленных в результате исследования фактов действительности. Для научного текста характерна смысловая законченность, целостность и связность. В отражении логических связей участвуют специальные функционально-синтаксические средства, указывающие на последовательность развития мысли (вначале, прежде всего, затем, во-первых, во-вторых, значит, итак и др.); противоречивые отношения (однако, между тем, в то время как, тем не менее); причинно-следственные отношения (следовательно, поэтому, благодаря этому, сообразно с этим, вследствие этого, кроме того, к тому же); переход от одной мысли к другой (прежде чем перейти к..., обратимся к..., рассмотрим..., остановимся на...; рассмотрев..., перейдем к..., необходимо остановиться на..., необходимо рассмотреть); итог, вывод (итак, таким образом, значит, в заключение отметим, все сказанное позволяет сделать вывод, подведя итог, следует сказать). В качестве средства связи могут использоваться местоимения, прилагательные и причастия (данные, этот, такой, названные, указанные и т.д.). Успешная защита основана на хорошо подготовленном докладе, качественно выполненном презентационном (демонстрационном) материале, используемом в процессе доклада, тщательной подготовке ответов на замечания, содержащиеся в отзыве руководителя. Содержание доклада и графического материала должно быть согласовано с руководителем. Текст доклада по выпускной квалификационной работе должен содержать:

- обращение к членам ГЭК;
- представление проблемы, а также интриги, мотивирующей интерес к проблеме;
- описание состояния проблемы в целом;
- обоснование актуальности выбранной темы;
- формулировку основной цели работы;
- уточнение предмета исследования и объекта, по которому проведено исследование;
- изложение последовательности проведенной работы (с уточнением исследовательского подхода, задействованных методов);
- перечень основных результатов проделанной работы, итоги самостоятельно выполненных расчетов и разработок, важнейшие выводы, рекомендации и предложения.

Отбор перечня всех вопросов, которые целесообразно отразить в докладе,

индивидуален, зависит от масштабности темы и значимости полученных результатов. По согласованию с руководителем студент может расширить или сузить предлагаемый набор вопросов, индивидуально расставить акценты в самом докладе на предварительной защите работы. При подготовке доклада студенту необходимо учесть свою ораторскую подготовку и, в случае необходимости, поработать над своим умением публично выступать. Доклад должен быть кратким, содержательным и точным. Не следует перегружать его цифровыми показателями, лучше привести лишь те, на которые сделаны ссылки в демонстрационном материале. Время на доклад отводится в пределах 5 минут. Доклад должен сопровождаться презентацией с использованием мультимедийных средств программы PowerPoint графического материала, выполненного в виде рисунков, схем, диаграмм и отражающего основные результаты работы студента по исследуемой теме. Количество слайдов – в пределах 10, которые должны быть распечатаны на бумажных носителях формата А-4 (210×297) в качестве раздаточного материала для каждого члена ГЭК. Листы с графическим материалом должны быть подписаны автором и руководителем. При подготовке к защите необходимо соблюдать структурное и методологическое единство материалов доклада и презентации. На предварительной защите доклад выпускника по основным направлениям может подвергнуться существенной корректировке.

3.5. Порядок подготовки к процедуре защиты ВКР

Порядок подготовки к процедуре защиты включает следующие моменты. Подготовка выпускной квалификационной работы должна вестись в соответствии с утвержденным планом. Студент обязан выполнить работу в соответствии с предъявляемыми к ней требованиями по подготовке и защите выпускной квалификационной работы, в соответствии с графиком выполнения, составленным совместно с руководителем, и представить окончательный вариант руководителю не менее чем за 10 календарных дней до назначенной даты защиты. Выполненная студентом работа подлежит публичной защите на заседании государственной экзаменационной комиссии по защите выпускных квалификационных работ. На кафедру предоставляется законченная и оформленная в соответствии с требованиями выпускная квалификационная работа, сопровождаемая следующими документами:

- 1) графический материал;
- 2) отчет о проверке на объем заимствования с использованием системы «Антиплагиат»: руководитель проверяет выпускную квалификационную работу в системе «Антиплагиат», рекомендуемый порог оригинальности ВКР 70%.
- 3) нормоконтроль. Нормоконтроль - процедура проверки соответствия оформления ВКР стандарту организации «Курсовая и выпускная квалификационная работа. Требования к содержанию и оформлению».
- 4) письменный отзыв руководителя (степень самостоятельности, проявленная обучающимся при выполнении выпускной квалификационной работы, умение обучающегося организовывать свой труд, наличие публикаций и выступлений на конференциях и т.д.);
- 5) наличие всех необходимых подписей на титульном листе.

В ходе подготовки к защите ВКР студенту необходимо подтвердить готовность работы наличием подписей:

* на титульном листе пояснительной записки ВКР:

- 1) автора-студента,
- 2) руководителя ВКР,
- 3) нормоконтролера,

* на иллюстрационных материалах к пояснительной записке (плакатах, альбомах, макетах и других видах иллюстративного материала к докладу):

- 1) автора-студента,
- 2) руководителя ВКР,
- 3) нормоконтролера,

* в задании на ВКР:

- 1) автора-студента,
- 2) руководителя ВКР,
- 3) заведующего кафедрой.

Тексты выпускных квалификационных работ, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются Университетом в электронно-библиотечной системе Университета.

3.6. Процедура защиты ВКР

Завершающим этапом прохождения студентом государственной итоговой аттестации является защита выполненной выпускной квалификационной работы.

Защиты выпускных квалификационных работ могут проводиться как по месту нахождения Университета и его филиалов, так и на предприятиях, в учреждениях, в организациях, для которых тематика защищаемых работ представляет научно-технический или практический интерес, либо выпускная квалификационная работа содержит материалы ограниченного доступа. В этом случае организуются выездные заседания государственных экзаменационных комиссий.

Для организованного проведения данного вида аттестационных испытаний составляется график защиты работ, утверждаемый заведующим кафедрой. В день защиты выпускные квалификационные работы вместе с отзывами руководителей передаются в государственную экзаменационную комиссию. Защита выпускной квалификационной работы (за исключением работ, содержащих сведения, составляющие служебную или государственную тайну) проводится на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии с участием не менее двух третей ее состава. В качестве слушателей на защите могут присутствовать руководитель, студенты и другие заинтересованные лица. Процедура защиты включает: открытие заседания комиссии – объявление председателем комиссии или ее членом о начале очередной защиты, приглашение студента на защиту, оглашение его темы работы, доклад студента, вопросы студенту и его ответы на них, представление руководителя работы (ФИО, научные отличия, должность), чтение отзыва руководителя о работе студента-автора, оценка членами комиссии результата защиты работы, объявление результата. Во время защиты выпускная работа находится у председателя ГЭК. Во время выступления студент должен свободно изложить материал доклада: обосновать актуальность темы, представить основное содержание работы и ее результаты. Для большей наглядности и доступности понимания материала студент должен активно использовать подготовленные таблицы и схемы, иллюстрирующие основные положения и результаты работы. Выступление студента должно быть четким, лаконичным, в рамках отведенного времени. Во время выступления студент может пользоваться своими записями:

тезисами, развернутым планом, но не должен свести доклад к простому чтению заранее подготовленного текста. После прослушивания доклада члены и председатель комиссии задают студенту-автору вопросы по содержанию работы, доклада, раздаточного материала (презентации). Цель вопросов – выявить глубину знаний студента и степень самостоятельности в выполнении квалификационной работы. Поэтому членами комиссии могут быть заданы вопросы как непосредственно связанные с темой работы, так и близкие к ней по смыслу. Ответы студента должны быть убедительными, обоснованными, при необходимости подкрепленными цифровым материалом, но при этом максимально краткими, концентрированно содержащими только суть вопроса. При подготовке ответов студент имеет право пользоваться любыми материалами своей работы. Количество вопросов, задаваемых студенту на защите, не ограничивается. Продолжительность защиты одной выпускной квалификационной работы не должна, как правило, превышать 30 минут, а продолжительность заседания комиссии - 6 часов в день. После доклада студента и ответов на заданные ему вопросы слово предоставляется руководителю. В случае его отсутствия секретарем ГЭК зачитывается подписанный им документ – отзыв. Студент должен обоснованно ответить на озвученные замечания руководителя. Квалифицированные ответы ему следует подготовить заранее, до защиты. В обсуждении работы должен принять участие каждый член комиссии (если только он одновременно не является руководителем работы). После обсуждения работы комиссией студент получает возможность в кратком дополнительном выступлении разъяснить положения, которые вызвали возражения, прокомментировать замечания, дать необходимые справки, привести дополнительную информацию.

По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию. Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания.

Процедура апелляции регламентирована положением об итоговой государственной аттестации, утвержденным приказом ректора ЮУрГУ.

3.7. Паспорт фонда оценочных средств защиты ВКР

Компетенции, освоение которых проверяется при защите ВКР	Показатели	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Полнота и системность вносимых предложений по рассматриваемой проблеме, самостоятельность разработки	Уровень полноты и обоснованности предложенных решений, уровень самостоятельности аналитической работы	"Отлично" - представлены развернутые результаты исследования и разработаны подробные рекомендации для конкретного объекта, описаны условия их реализации, сформулированы качественные и полноценные выводы по результатам ВКР. Студент самостоятельно провел исследования в полном объеме, отвечает на

		<p>вопросы членов комиссии полностью и без затруднений.</p> <p>"Хорошо" – ВКР достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты исследования (представлены кратко собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>"Удовлетворительно" - ВКР проработана на удовлетворительном уровне, недостаточно подробно представлены результаты исследования (отсутствуют либо кратко представлены собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает удовлетворительный уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, слабо способен самостоятельно сформулировать предложения и отвечает на вопросы с ошибками.</p> <p>"Неудовлетворительно" - отсутствует подробное качественное описание проведенных исследований и разработанных рекомендаций для объекта, презентация работы не раскрывает суть</p>
--	--	---

			<p>выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и отсутствие способности самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>Коммуникативные навыки студента и навыки проведения презентации при защите выпускной квалификационной работы</p>	<p>Грамотное изложение материала, соблюдение норм речи, четкость и логичность ответов</p>	<p>"Отлично" – Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения.</p> <p>"Хорошо" – Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>"Удовлетворительно" - Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с</p>

			теоретической базой исследования. "Неудовлетворительно" - Презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Полнота и системность вносимых предложений по рассматриваемой проблеме, самостоятельность разработки	Уровень полноты и обоснованности предложенных решений, уровень самостоятельности аналитической работы	"Отлично" - представлены развернутые результаты исследования и разработаны подробные рекомендации для конкретного объекта, описаны условия их реализации, сформулированы качественные и полноценные выводы по результатам ВКР. Студент самостоятельно провел исследования в полном объеме, отвечает на вопросы членов комиссии полностью и без затруднений. "Хорошо" – ВКР достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты исследования (представлены кратко собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с

			<p>незначительными ошибками.</p> <p>"Удовлетворительно" - ВКР проработана на удовлетворительном уровне, недостаточно подробно представлены результаты исследования (отсутствуют либо кратко представлены собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает удовлетворительный уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, слабо способен самостоятельно сформулировать предложения и отвечает на вопросы с ошибками.</p> <p>"Неудовлетворительно" - отсутствует подробное качественное описание проведенных исследований и разработанных рекомендаций для объекта, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и отсутствие способности самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Уровень теоретической и научно-исследовательской проработки проблемы	Умение определять рациональные методы исследования, составлять программу исследования	"Отлично" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее

		<p>реализации, представлены развернутые результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования.</p> <p>Студент показывает высокий уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.</p> <p>"Хорошо" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с незначительными ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования.</p> <p>Студент показывает хороший уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с незначительными затруднениями.</p> <p>"Удовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированные выводы по результатам</p>
--	--	--

			<p>программы исследования частично ошибочны. Студент показывает слабый уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с затруднениями.</p> <p>"Неудовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент не демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представленные результаты применения методов исследования на конкретном объекте и сформулированные по ним выводы ошибочны. Студент показывает слабый уровень подготовки и не способен отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.</p>
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p>	<p>Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения.</p> <p>«Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно</p>

		<p>проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию</p>
--	--	--

			работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков	Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития	"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными

			<p>ошибками. «Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования. «Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p>	<p>Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен</p>

		<p>развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с</p>
--	--	---

			<p>теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Уровень теоретической и научно-исследовательской проработки проблемы</p>	<p>Умение определять рациональные методы исследования, составлять программу исследования</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представлены развернутые результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования.</p> <p>Студент показывает высокий уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.</p> <p>"Хорошо" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с незначительными ошибками, представлены результаты применения</p>

		<p>методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования.</p> <p>Студент показывает хороший уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с незначительными затруднениями.</p> <p>"Удовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированные выводы по результатам программы исследования частично ошибочны.</p> <p>Студент показывает слабый уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с затруднениями.</p> <p>"Неудовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент не демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представленные результаты применения методов исследования на конкретном объекте и сформулированные по ним выводы ошибочны.</p> <p>Студент показывает слабый уровень подготовки и не способен отстаивать вынесенные на</p>
--	--	---

			защиту результаты исследований.
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	Уровень теоретической и научно-исследовательской проработки проблемы	Умение определять рациональные методы исследования, составлять программу исследования	<p>"Отлично" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представлены развернутые результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования. Студент показывает высокий уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.</p> <p>"Хорошо" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с незначительными ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования. Студент показывает хороший уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с незначительными затруднениями.</p> <p>"Удовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и</p>

			<p>ее реализации, однако программа исследования разработана с ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированные выводы по результатам программы исследования частично ошибочны. Студент показывает слабый уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с затруднениями.</p> <p>"Неудовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент не демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представленные результаты применения методов исследования на конкретном объекте и сформулированные по ним выводы ошибочны. Студент показывает слабый уровень подготовки и не способен отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.</p>
<p>ПК-10 Способен к разработке корпоративной социальной политики</p>	<p>Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно</p>

		<p>квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное</p>
--	--	--

			<p>описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ПК-11 Способен к администрированию процессов и документооборота по обеспечению организации персоналом</p>	<p>Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно</p>

			<p>качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
ПК-12 Способен к администрированию процессов и документооборота по	Готовность к практической деятельности в условиях рыночной	Умение выявлять проблемы организационно-управленческого,	"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном

<p>развитию и профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировки персонала</p>	<p>экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. «Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы</p>
--	---	--	--

			<p>выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
--	--	--	--

3.8. Процедура оценивания уровня подготовки студента при защите ВКР

Члены ГЭК в процессе защиты на основании представленных материалов и устного сообщения автора оценивают соответствие полученного автором ВКР образования требованиям ФГОС. Членами ГЭК оформляются документы – «Оценочные листы» по каждой ВКР, а также выставляется рекомендуемая оценка по 4-х балльной системе, согласно п. 3.7. ГЭК на закрытом заседании обсуждает защиту ВКР и суммирует результаты всех оценочных средств.

Оценка "отлично" выставляется в том случае, если суммарная оценка по критериям оценивания составляет 86-100% от максимальной суммы шкал оценивания.

Оценка "хорошо" выставляется в том случае, если суммарная оценка по критериям оценивания составляет 73-85% от максимальной суммы шкал оценивания.

Оценка "удовлетворительно" выставляется в том случае, если суммарная оценка по критериям оценивания составляет 60-72% от максимальной суммы шкал оценивания.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется в том случае, если суммарная оценка по критериям оценивания составляет менее 60% от максимальной суммы шкал оценивания.

ГЭК оценивает ВКР и принимает общее решение о присвоении выпускнику соответствующей квалификации и выдаче ему диплома.

Члены комиссии могут высказать особое мнение о новизне выполненного

исследования, уровне подготовки и защите работы. Заданные вопросы, ответы студента на них, особое мнение и решение комиссии об оценке защиты, о присвоении выпускнику квалификации (степени) по направлению подготовки и о выдаче диплома о высшем образовании (с отличием, без отличия) вносятся в протокол заседания государственной экзаменационной комиссии. Протокол подписывается председателем и членами ГЭК.

Обучающиеся, не прошедшие государственной итоговой аттестации в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание по уважительной причине (временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязанностей, вызов в суд, транспортные проблемы (отмена рейса, отсутствие билетов), погодные условия или в других случаях, признаваемых Университетом уважительными), вправе пройти ее в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации путем подачи заявления на перенос срока прохождения государственной итоговой аттестации, оформляемого приказом ректора Университета.

Обучающийся должен представить документы, подтверждающие уважительность причины его отсутствия.

Обучающийся, не прошедший одно государственное аттестационное испытание по уважительной причине, допускается к сдаче следующего государственного аттестационного испытания (при его наличии).

Обучающиеся, не прошедшие государственное аттестационное испытание в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание по неуважительной причине или в связи с получением оценки "неудовлетворительно" отчисляются из Университета с выдачей справки об обучении установленного образца как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана.

Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не ранее чем через 10 месяцев и не позднее чем через пять лет после срока проведения государственной итоговой аттестации, которая им не пройдена.

Указанное лицо может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не более двух раз.

Повторное прохождение государственной итоговой аттестации осуществляется через процедуру восстановления в число студентов Университета на период времени, устанавливаемый Университетом, но не менее, чем предусмотрено календарным учебным графиком для государственной итоговой аттестации по соответствующей образовательной программе.

При повторном прохождении государственной итоговой аттестации по желанию обучающегося ему может быть установлена иная тема выпускной квалификационной работы.