

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет» в г. Армавире

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по работе с филиалами



А.А. Евдокимов

«26» мая 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом

Программа подготовки прикладная

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Краснодар 2020

Рабочая программа государственной итоговой аттестации (ГИА) составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль Управление персоналом)

Программу составил(и):

С.Г.Косенко, зав. кафедрой экономики и менеджмента, канд. экон. наук, доцент



Е.А.Кабачевская, доцент кафедры экономики и менеджмента, канд. экон. наук, доцент



Программа государственной итоговой аттестации утверждена на заседании кафедры экономики и менеджмента

протокол № 10 «20» мая 2020г.

Заведующий кафедрой Косенко С.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»
Протокол № 4 «20» мая 2020г.

Председатель УМК филиала по УГН
«Экономика и управление»
Кабачевская Елена Анатольевна,
канд. экон. наук, доц.



Рецензенты:

1. Поляков А.В. – председатель Армавирской городской Думы
2. Жевтяк С.И. – заместитель начальника Межрайонной инспекции ФНС России № 13 по Краснодарскому краю

1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации (ГИА)

1.1 Целью государственной итоговой аттестации (ГИА) является установление уровня освоенности компетенций и уровня подготовки выпускника филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г.Армавире по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль подготовки Управление персоналом к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям государственного образовательного стандарта высшего образования. ГИА призвана способствовать систематизации и закреплению знаний и умений обучающегося по направлению подготовки при решении конкретных профессиональных задач, определять уровень подготовки выпускника к самостоятельной работе.

Задачами ГИА являются:

- выявление уровня освоения общекультурных, общепрофессиональных компетенций, а также профессиональных компетенций, соответствующих заявленным в образовательной программе видам профессиональной деятельности;
- выявление готовности выпускников к выполнению обобщенных трудовых и трудовых функций в соответствии с требованиями, заявленных в образовательной программе, профессиональных стандартов;
- решение вопроса о присвоении выпускнику квалификации (степени) «бакалавр» и выдаче документа о высшем образовании.

2. Место ГИА в структуре образовательной программы.

Государственная итоговая аттестация, завершающая освоение основных образовательных программ, является обязательной итоговой аттестацией обучающихся.

Государственная итоговая аттестация относится к базовой части Блока 3 в структуре основной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и завершается присвоением квалификации.

В Блок 3 входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

3. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении ГИА, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Государственная итоговая аттестация призвана определить степень сформированности компетенций – теоретические знания и практические навыки выпускника в соответствии с компетентностной моделью.

В частности, проверяется обладание выпускниками компетенциями в области следующих предусмотренных образовательным стандартом видов профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая и экономическая;
- информационно-аналитическая;
- социально-психологическая;
- проектная.

По итогам ГИА проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций:

общекультурные компетенции:	
(ОК-1)	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции);

(ОК-2)	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;
(ОК-3)	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
(ОК-4)	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;
(ОК-5)	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;
(ОК-6)	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
(ОК-7)	способностью к самоорганизации и самообразованию;
(ОК-8)	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
(ОК-9)	способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.
общепрофессиональные компетенции:	
(ОПК-1)	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;
(ОПК-2)	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы;
(ОПК-3)	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);
(ОПК-4)	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);
(ОПК-5)	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;
(ОПК-6)	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
(ОПК-7)	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;
(ОПК-8)	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;
(ОПК-9)	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления,

	переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);
(ОПК-10)	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.
профессиональные компетенции:	
(ПК-1)	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);
(ПК-2)	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);
(ПК-3)	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);
(ПК-4)	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);
(ПК-5)	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);
(ПК-6)	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);
(ПК-7)	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);
(ПК-8)	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);
(ПК-9)	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени

	отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9);
(ПК-10)	знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10);
(ПК-11)	владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) (ПК-11);
(ПК-12)	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12);
(ПК-13)	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);
(ПК-14)	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14);
(ПК-15)	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);
(ПК-16)	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16);
(ПК-17)	знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);
(ПК-18)	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18);
(ПК-19)	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и

	обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);
(ПК-20)	умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);
(ПК-21)	знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21);
(ПК-22)	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);
(ПК-23)	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);
(ПК-24)	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24);
(ПК-25)	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25);
(ПК-26)	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);
(ПК-27)	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27);
(ПК-28)	знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);
(ПК-29)	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);
(ПК-30)	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);
(ПК-31)	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);
(ПК-32)	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);

(ПК-33)	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);
(ПК-34)	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34);
(ПК-35)	знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);
(ПК-36)	знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36);
(ПК-37)	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37);
(ПК-38)	владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

4. Объем государственной итоговой аттестации

Общая трудоёмкость ГИА составляет 6 зач.ед.

В Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Итоговой государственной аттестацией в соответствии с учебным планом является защита выпускной квалификационной работы (далее ВКР).

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования предусмотрено выполнение выпускной квалификационной работы (далее – ВКР), что позволяет оценить не только овладение выпускником высшего учебного заведения теоретическими знаниями, но и умение применить эти знания на практике.

Основными целями выполнения и защиты ВКР являются:

- завершение подготовки бакалавра к выполнению: расчетно-экономической, аналитической, научно-исследовательской, организационно-управленческой, расчетно-финансовой, банковской деятельности;

- достижение необходимого уровня знаний, компетенций, умений и навыков, позволяющих успешно воздействовать на объекты управленческой деятельности, добиваться высоких показателей развития в долгосрочной перспективе.

Выпускная квалификационная работа представляет теоретическое и практическое исследование одной из актуальных тем, при этом:

- демонстрируя уровень овладения необходимыми теоретическими знаниями и практическими умениями и навыками, позволяющими самостоятельно решать профессиональные задачи;

- отражая умение выпускника пользоваться рациональными приемами сбора, обработки, систематизации информации, способность работать с различными информационными источниками;

- соответствуя требованиям логичного и четкого изложения материала, доказательности и достоверности фактов.

Вид выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиля (направленности) Управление персоналом выполняется в виде бакалаврской работы.

Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию

К выпускной квалификационной работе предъявляются следующие основные требования:

- 1) высокий теоретический уровень, что достигается посредством изучения законодательных и нормативных документов, теоретических исследований российских и зарубежных авторов;

- 2) критическое осмысление взглядов российских и зарубежных экономистов по теоретическим и практическим вопросам, умение выдвигать и обосновывать собственное мнение;

- 3) творческий подход к изучаемому фактическому материалу, направленный на выявление резервов повышения прибыли хозяйствующего его субъекта, повышение эффективности инвестиционных проектов и т.д.;

- 4) использование статистической информации, ее обработка, подготовка, анализ и оценка;

- 5) самостоятельная проработка направлений совершенствования деятельности организации по рассматриваемой проблеме;

- 6) проведение самостоятельного анализа публичной и внутренней финансовой информации организации с обоснованием выводов.

В своем содержании ВКР должна иметь органическое внутренне единство, логику изложения, завершенность раскрытия темы.

ВКР должна носить творческий характер (использование оригинальных документов, материалов эксперимента, исследования), быть правильно оформленной (четкая структура, завершенность, оформление библиографических ссылок на документы и списка литературы в соответствии с ГОСТами, аккуратность исполнения).

Выпускник должен четко изложить, какие основные положения и полученные результаты он представляет к защите.

При написании ВКР выпускник использует, имеющуюся по теме ВКР, учебную, специальную научную литературу, анализирует действующие законодательные и подзаконные акты, практику их применения.

Заимствование текста из авторских литературных произведений без ссылки на них не разрешается. Работа возвращается выпускнику после проверки в системе «Антиплагиат» для доработки, если доля заимствований больше допустимой.

Структура и содержание ВКР согласуется с научным руководителем, визируется им и оформляется в виде задания.

Объем выпускной квалификационной работы, как правило составляет 50-60

страниц, не считая приложений.

Выпускная квалификационная работа состоит из следующих позиций:

- введение;
- разделы основной части квалификационной работы (по два-три подраздела);
- заключение
- список использованных источников
- приложения

К содержанию разделов выпускной квалификационной работы устанавливаются следующие требования.

Введение

Введение должно начинаться с обоснования актуальности выбранной темы выпускной квалификационной работы. Освещение актуальности должно быть немногословным. Актуальность темы может подтверждаться ссылками на вновь принимаемые законы, указы, постановления органов государственной власти Российской Федерации или отдельных субъектов Российской Федерации, касающиеся рассматриваемых в бакалаврской работе вопросов.

Практическое значение разработки темы выпускной квалификационной работы подчеркивается ее важностью в решении вопросов оптимизации функционирования субъектов хозяйствования различных сфер и направлений деятельности.

Обязательным элементом введения является формулировка объекта и предмета исследования. Объект и предмет исследования как категория научного процесса соотносятся между собой как общее и частное, как целое и его сторона.

Объект исследования представляет собой процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию и избранное для изучения, носитель рассматриваемой проблемы.

Предмет исследования – это то, что находится в границах выбранного объекта исследования, сторона объекта. К предмету исследования относится предметная область, включающая в себя те характерные черты и свойства объекта, которые в наиболее полном виде выражают исследуемую проблему и подлежат изучению. Именно на предмет исследования направлено основное внимание обучающегося, разрабатывающего выпускную квалификационную работу. Как правило, предмет определяет тему выпускной квалификационной работы, которая обозначается на титульном листе как заглавие.

Обоснование выбора объекта и предмета выпускной квалификационной работы подтверждается доказательствами их значения в решении вопросов оптимизации функционирования хозяйствующего субъекта.

Обоснование выбора конкретного объекта сопровождается ссылками на основные показатели, важнейшие критерии и фактические данные, характеризующие действительное положение дел, реальные ситуации в практике функционирования объекта исследования, предмете осуществляемой им деятельности. В итоге четко формулируется конкретная проблема, цель и задачи исследования.

Цель – идеальное представление конечного результата, то, чего нужно достичь в конечном итоге. Формулировка цели должна обязательно согласовываться с названием работы.

Для достижения поставленной цели следует сформулировать ряд задач (примерно 4-6). Это обычно делается в форме перечисления, используя ряд установочных заданий в повелительном наклонении:

- изучить...;
- уточнить...;
- описать...;
- рассмотреть...;
- установить...;
- выявить...;

- сформулировать...;
- построить...;
- разработать...;
- предложить...и т.п.

Перечень поставленных задач должен быть согласован с содержанием и структурой выпускной квалификационной работы. Формулировку задач необходимо делать как можно более тщательно, поскольку описание их решения должно составить содержание глав (разделов) и параграфов выпускной квалификационной работы. Заголовки разделов или параграфов определены формулировкой и решением задач ВКР.

Обязательным элементом Введения выпускной квалификационной работы является указание на методы исследования, которые служат инструментом в добывании фактического материала, являясь необходимым условием достижения поставленной в работе цели.

Основная часть

Основная часть выпускной квалификационной работы должна содержать теоретические и практические положения рассматриваемой темы (проблемы).

В основной части раскрываются сущностные основы, структурные и динамические аспекты исследуемого явления или процесса, дается теоретическое обоснование с широким использованием специальной литературы и статистических материалов.

Рассмотрение каждого вопроса завершается выводом, в котором дается экономическая оценка исследуемого вопроса, осуществляется логический переход к последующему изложению.

Основная часть состоит из трех глав.

Изменение структуры работы возможно только в исключительных случаях при согласии научного руководителя.

В первом разделе представляются результаты теоретического исследования выпускника по заявленной в теме работы проблеме.

Как правило, первая глава должна носить теоретический (методологический) характер. В этом разделе:

- описывается сущность и характеристика предмета и объекта исследования, содержание процесса развития и современное состояние;
- оценивается место, занимаемое объектом исследования в рамках исследуемой предметной области;
- освещаются изменения изучаемого явления за последние годы с целью выявления основных тенденций и особенностей его развития;
- описывается (уточняется) система факторов, оказывающих влияние на изучаемый предмет, процесс или явление и исследуется механизм этого влияния;
- приводится законодательная и нормативная база рассматриваемой темы;
- оценивается степень изученности исследуемой проблемы, называются теоретически и практически нерешенные и дискуссионные проблемы;
- проводится уточнение понятийного аппарата.

В ходе изложения материалов обязательно должна высказываться личная точка зрения обучающегося. При этом могут быть использованы следующие выражения:

- «по нашему мнению,...»;
- «на наш взгляд,...»;
- «представляется целесообразным».

Выводы по разделу должны отметить ожидаемые выгоды от применения соответствующих методов.

Во втором разделе, основываясь на положениях, сформулированных в теоретической части, проводится аналитическая разработка задач выпускной квалификационной работы. Последняя должна включать характеристику и анализ состояния объекта исследования в общих и аспектных вопросах темы выпускной квалификационной работы.

Характеристика объекта выпускной квалификационной работы должна содержать:

- перечень целей, реализация которых обусловила создание и функционирование исследуемого объекта исследования;
- описание его структуры с выделением основных составляющих и их роли в достижении поставленных целей;
- определение места анализируемого объекта в иерархической системе более крупного масштаба.

Анализ состояния объекта исследования должен быть направлен:

- на оценку достигнутого уровня и тенденций развития объекта исследования;
- на сравнение фактических показателей развития объекта исследования с нормативными, опытными, расчетными;
- на выявление положительных и отрицательных сторон в развитии объекта исследования;
- на установление причин недостатков, их проявлений и негативных последствий.

Выбор показателей, по которым проводится анализ, осуществляется в зависимости от объекта исследования. По той же причине они будут отличаться как по объёму, так и по форме представления и изложения материала.

Анализ динамики основных показателей деятельности производится за ряд предыдущих лет (за 2-3 года).

Степень детализации показателей, используемых для анализа объекта исследования, осуществляется в соответствии с тем, какой аспект выпускной квалификационной работы выделяется как основной.

Основным источником получения сведений и информации для анализа служат статистические, бухгалтерские показатели, нормативные акты и документы.

В результате аналитического изучения объекта исследования в контексте аспектных вопросов исследования в сжатой форме формулируются выводы, и обосновывается необходимость разработки конкретных проектных мероприятий.

Основным итогом данного раздела выпускной квалификационной работы должно явиться обоснование потребности в совершенствовании реализации решения выбранной задачи в условиях рассмотренного объекта с использованием подходов, рассмотренных в первой главе работы.

Третий раздел посвящается разработке мероприятий по совершенствованию функционирования объекта исследования. Оптимизация функционирования объекта исследования основывается:

- на исходных принципах, положениях и методике, изложенных в теоретической части ВКР;
- на выводах, изложенных в аналитической части ВКР;
- на перспективах развития объекта исследования.

В процессе поиска мероприятий, обоснования их предпочтительности и преимуществ перед фактическим положением дел могут быть использованы различные подходы:

- нормативный – предлагаемые мероприятия основываются на конкретных нормативных материалах.
- научно-методический – разрабатываемые мероприятия основываются на прямом или косвенном использовании требований

методик и рекомендаций научных исследований, разработок научно-исследовательских институтов;

- использование передового опыта – при разработке мероприятий используется новаторский опыт аналогичных отечественных и зарубежных структур. Здесь важен сравнительный анализ условий функционирования исследуемых объектов;

- экспериментальный – разрабатываемые мероприятия основываются на результатах экспериментов, проведенных обучающимся в период прохождения преддипломной практики непосредственно на объекте исследования.

Количественно в выпускной квалификационной работе должно быть представлено не менее 3-4 мероприятий, то есть организационно-управленческих рекомендаций, выполнение которых должно способствовать решению выявленных проблем. При этом должна быть учтена реалистичность рекомендуемых мероприятий, их осуществимость и обоснованность, их необходимость для устранения выявленных проблем и недопущения их появления вновь.

Третий раздел работы должна быть посвящена разработке рекомендаций по решению выявленных проблем, улучшению и совершенствованию деятельности соответствующих подразделений и носить организационно-реализационный характер. Повысит обоснованность рекомендаций разработанный в соответствии с внутренней логикой развития исследуемого объекта прогноз его развития, выявление резервов совершенствования его деятельности.

В этом разделе предлагаются и обосновываются организационные и практические рекомендации, подтверждается их правомерность на основе проведенного анализа, как теоретических положений, так и фактических данных.

Описываются способы устранения (ослабления) негативных тенденций. Формулируются конкретные рекомендации на основе принятого решения.

При этом следует максимально учитывать возможности использования современных методов экономико-математического моделирования, средств вычислительной техники и новейших информационных технологий. Содержание проектной части определяется как особенностями выбранной темы выпускной квалификационной работы, так и спецификой конкретного объекта исследования. Но в любом случае в данной главе решаются следующие основные задачи:

- поиск мероприятий (вариантов решения) по устранению выявленных недостатков;

- обоснование выбора рациональных мероприятий и предложений, качественно улучшающих фактическое положение исследуемого объекта.

Все предложения и рекомендации должны носить реальный характер и иметь практическое значение.

Заключение

Заключение должно отражать практическую значимость выполненной работы. Оно включает в себя:

- оценку общего состояния объекта исследования и/или оценку изученности исследуемой проблемы;

- итоги анализа изучаемой проблемы в организации, обобщенные выводы по теме исследования;

- перечень и краткую характеристику предлагаемых мероприятий по устранению недостатков и совершенствованию экономических отношений и механизмов управления, а также итоги расчета экономической эффективности предлагаемых мероприятий.

Список использованных источников

В список использованных источников включаются ссылки на литературные и электронные источники, использованные при написании выпускной квалификационной работы, нормативные документы и материалы организаций, технологические регламенты и стандарты эксплуатации информационных систем.

Приложения

В приложения выносятся дополнительный материал, необходимый для подтверждения рассматриваемых положений. Приложения могут содержать: графический материал, таблицы большого формата, расчеты, описания алгоритмов.

К типичным ошибкам написания выпускных квалификационных работ относятся:

- дословное списывание материала из учебников, учебных пособий, брошюр, журнальных статей;
- использование устаревших источников более чем пятилетней давности;
- грубые грамматические ошибки, ошибки в цитировании;
- бездоказательность теоретического материала, абстрактность изложения, отсутствие взаимосвязи с практикой;
- нарушение последовательности изложения материала;
- отсутствие анализа и сопоставления статистических данных.

Примерная ТЕМАТИКА выпускных квалификационных работ

Темы выпускных квалификационных работ определяются выпускающей кафедрой экономики и менеджмента и утверждаются Учёным советом филиала ежегодно.

Обучающемуся предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы вплоть до предложения своей темы с необходимым обоснованием целесообразности ее написания.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ приведена в Приложении А.

Требования к выпускной квалификационной работе

Общие требования

Текст ВКР готовится с помощью текстового редактора, печатается на одной странице каждого листа бумаги формата А4 (компьютерный шрифт Times New Roman – 14, интервал 1,5 для основного текста, Times New Roman – 12, интервал 1,0 – для сносок), представляется в переплете в напечатанном виде и на электронном носителе.

Абзац. Между строками 1,5 интервала. Абзац начинается с отступа. Текст выравнивается по ширине.

Поля. Левое – 2,5 см, правое – 1,0 см, верхнее – 2,0 см, нижнее – 2,0 см.

Все страницы выпускной квалификационной работы имеют сквозную нумерацию. Первой страницей считается титульный лист, на котором нумерация не ставится, на следующей странице ставится цифра "2". Порядковый номер печатается на середине нижнего поля страницы, без каких-либо дополнительных знаков (тире, точки).

ВКР должна иметь твердый переплет.

Подробные требования к оформлению выпускной квалификационной работы имеются в Методических указаниях «Структура и оформление бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации» (авторы: Астапов М.Б., Бондаренко О.А.).

5. Фонд оценочных средств для защиты ВКР

Содержание выпускной квалификационной работы выпускника и ее соотнесение с совокупным ожидаемым результатом образования в компетентностном формате по ОП ВО представлена в таблице:

Контролируемые	Результаты освоения образовательной	Оценочные
----------------	-------------------------------------	-----------

компетенции (шифр компетенции)	программы	средства
ОК 1	<p>Знать: философские основы профессиональной деятельности; основные философские категории и проблемы человеческого бытия</p> <p>Уметь: анализировать мировоззренческие, социально и лично значимые философские проблемы; системно анализировать и выбирать социально-психологические концепции;</p> <p>Владеть: навыками работы с основными философскими категориями; технологиями приобретения, использования и обновления философских знаний для анализа предметно-практической деятельности.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p>
ОК 2	<p>Знать: процесс историко-культурного развития человека и человечества; всемирную и отечественную историю и культуру; особенности национальных традиций, текстов; движущие силы и закономерности исторического процесса; место человека в историческом процессе; политическую организацию общества.</p> <p>Уметь: определять ценность того или иного исторического или культурного факта или явления; уметь соотносить факты и явления с исторической эпохой и принадлежностью к культурной традиции; проявлять и транслировать уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям; анализировать многообразие культур и цивилизаций; оценивать роль цивилизаций в их взаимодействии.</p> <p>Владеть: навыками исторического, историко-типологического, сравнительно-типологического анализа для определения места профессиональной деятельности в культурно-исторической парадигме; навыками бережного отношения к культурному наследию и человеку; информацией о движущих силах исторического процесса; приемами анализа сложных социальных проблем в контексте событий мировой истории и современного социума.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p>

ОК 3	<p>Знать: базовые экономические понятия, объективные основы функционирования экономики и поведения экономических агентов; знать основные виды финансовых институтов и финансовых инструментов, основы функционирования финансовых рынков; условия функционирования национальной экономики, понятия и факторы экономического роста; основы российской налоговой системы</p> <p>Уметь: анализировать финансовую и экономическую информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в профессиональной сфере; оценивать процентные, кредитные, курсовые, рыночные, операционные, общеэкономические, политические риски неблагоприятных экономических и политических событий для профессиональных проектов; решать типичные задачи, связанные с профессиональным и личным финансовым планированием; искать и собирать финансовую и экономическую информацию.</p> <p>Владеть: методами финансового планирования профессиональной деятельности, использования экономических знаний в профессиональной практике</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ОК 4	<p>Знать: систему отечественного законодательства; основные положения международных документов и договоров, Конституции РФ, других основных нормативно-правовых документов; механизмы применения основных нормативно-правовых актов; тенденции законодательства и судебной практики.</p> <p>Уметь: оперативно находить нужную информацию в международных документах, нормативно-правовых актах, рекомендательных документах, грамотно её использовать; с позиций правовых норм анализировать конкретные ситуации, возникающие в повседневной практике; анализировать и оценивать законодательные инициативы; принимать адекватные решения при возникновении критических, спорных ситуаций</p> <p>Владеть: навыками применения правовых знаний в</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом</p>

	текущей профессиональной деятельности	
ОК-5	<p>Знать: систему современного русского и иностранного языков; нормы словоупотребления; нормы русской грамматики и грамматики иностранного языка; орфографические нормы современного русского языка и изучаемого иностранного языка; нормы пунктуации и их возможную вариантность; литературный язык как особую высшую, обработанную форму общенародного (национального) языка: специфику различных функционально-смысловых типов речи (описание, повествование, рассуждение), разнообразные языковые средства для обеспечения логической связности письменного и устного текста.</p> <p>Уметь: создавать устные и письменные, монологические и диалогические речевые произведения научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, включая научное и деловое общение в среде Интернет; свободно общаться и читать оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках и в сети Интернет.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p>
ОК-6	<p>Знать: структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека; основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику.</p> <p>Уметь: корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов.</p> <p>Владеть: способностями к конструктивной критике и самокритике; умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях, навыками воспринимать разнообразие</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>

	и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства.	
ОК 7	<p>Знать пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги, повышение квалификации, магистратура, аспирантура; систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития.</p> <p>Уметь анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания); анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.</p> <p>Владеть навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ОК-8	<p>Знать: основные методы физического воспитания и укрепления здоровья.</p> <p>Уметь: регулярно следовать им в повседневной жизни, заботиться о своем здоровье и здоровье окружающих</p> <p>Владеть: навыками и средствами самостоятельного, методически правильного достижения должного уровня физической подготовленности.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p>
ОК-9	<p>Знать - цель, задачи и структуру службы медицины катастроф;</p> <p>- методы и приемы самопомощи, взаимопомощи и доврачебной помощи в ЧС природного, техногенного, социального и биолого-социального характера;</p> <p>Уметь - регулярно следовать методам и приемам самопомощи, взаимопомощи и доврачебной помощи в чрезвычайных ситуациях;</p> <p>- заботиться о своем здоровье и здоровье окружающих в условиях чрезвычайных ситуаций.</p> <p>Владеть - навыками и средствами, и приемами самопомощи, взаимопомощи и доврачебной помощи в чрезвычайных ситуациях.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ОПК-1	Знает основы современной философии и концепций управления персоналом	Ответы обучающегося на

	<p>Умеет использовать основные положения, закономерности, принципы и методы управления персоналом</p> <p>Владеет навыками применения теоретических положений в практике управления персоналом организации</p>	<p>поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ОПК-2	<p>Знать основы Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства</p> <p>Уметь определять задачи при определении ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, относящихся к деятельности кадровой службы</p> <p>Владеть навыками определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ОПК-3	<p>Знать некоторые аспекты содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы</p> <p>Уметь выполнять обязанности и функции, содержащиеся в основных документах Международного трудового права (Конвенция МОТ)</p> <p>Владеть навыками работы, касающейся социально-трудовой сферы</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ОПК 4	<p>Знать основные понятия, категории и инструменты работы с внешними организациями</p> <p>Уметь анализировать специфику работы с внешними организациями</p> <p>Владеть навыками определения потребностей организации внешними структурами</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в</p>

		вопросах раскрытия тематики ВКР
ОПК-5	<p>Знать цели и задачи деятельности организации.</p> <p>Уметь анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p> <p>Владеть навыками определения целей и задач организации.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ОПК-6	<p>Уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессионального развития персонала, процессов обучения</p> <p>Владеть навыками профессионального развития персонала, процессов обучения</p> <p>Знать основные принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ОПК-7	<p>Знать методологические основы организации кооперации с коллегами, работы на общий результат</p> <p>Уметь контролировать и оценивать эффективность деятельности других</p> <p>Владеть навыками организации и координации взаимодействия между людьми</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ОПК-8	<p>Знать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности;</p> <p>Уметь анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими</p>

	<p>ответственность за их результаты Владеть навыками анализа социально-экономических проблем и процессов в организации;</p>	<p>данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ОПК-9	<p>Знать теоретические основы, структуру и содержание процесса деловой коммуникации; Уметь устанавливать и поддерживать деловые и межличностные отношения; Владеть приемами делового общения и контроля деловых коммуникаций</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ОПК-10	<p>Знать основные информационно-коммуникационных технологий, используемые для решения стандартных задач профессиональной деятельности. Уметь решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий Владеть способностью применять информационно-коммуникационные технологии в своей профессиональной деятельности с учетом основных требований информационной безопасности.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-1	<p>Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью. Уметь разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации. Владеть навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>

ПК-2	<p>Знать основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.</p> <p>Уметь разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала.</p> <p>Владеть навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-3	<p>Знать основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации.</p> <p>Уметь ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала.</p> <p>Владеть способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-4	<p>Знать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.</p> <p>Уметь применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.</p> <p>Владеть способностью разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-5	<p>Знать основы научной организации и нормирования труда.</p> <p>Уметь ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда; ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда.</p> <p>Владеть способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p>

	положений научной организации труда.	Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР
ПК-6	Знать основы профессионального развития персонала. Уметь ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала. Владеть процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.	Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР
ПК-7	Знать цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Уметь ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала. Владеть способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала.	Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР
ПК-8	Знать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). Уметь ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). Владеть методами мотивация и стимулирование трудовой деятельности.	Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР
ПК-9	Знать нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.	Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и

	<p>Уметь применять на практике расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологии управления безопасностью труда персонала.</p> <p>Владеть навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеть технологиями управления безопасностью труда персонала.</p>	<p>статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-10	<p>Знать Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.</p> <p>Уметь применять на практике расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологии управления безопасностью труда персонала.</p> <p>владеть навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеть технологиями управления безопасностью труда персонала.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-11	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в специфике этапов процесса разработки организационной и функционально-штатной структуры. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципами и подходами к разработке организационной и функционально-штатной структуры, разработке локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках). 	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-12	<p>Знать основные функциональные взаимосвязи между подразделениями.</p> <p>Уметь ориентироваться в специфике функциональных взаимосвязей между подразделениями.</p> <p>Владеть методами оптимизации схем функциональных взаимосвязей между подразделениями.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение</p>

		<p>примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-13	<p>Знать: - основы кадрового делопроизводства; - принципы защиты персональных данных сотрудников. Уметь: - ориентироваться в специфике составления кадровой отчетности, а также процесса ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами. Владеть: - способностью вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-14	<p>Знать составляющие анализа экономических показателей деятельности организации. Уметь проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. Владеть способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду (в том числе производительности труда)</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-15	<p>Знать основные внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации; - основные подходы к определению численности и профессионального состава персонала. Уметь собирать информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; - ориентироваться в специфике подходов к определению численности и профессионального состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Владеть способностью рассчитывать численность и профессиональный состав</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>

	персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	
ПК-16	<p>Знать основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.</p> <p>Уметь ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.</p> <p>Владеть способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-17	<p>Знать основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда.</p> <p>Уметь ориентироваться в практике разработки и внедрения различных профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом.</p> <p>Владеть навыками внедрения профессиональных, в том числе и корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-18	<p>Знать основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала.</p> <p>Уметь ориентироваться в специфике различных методов оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала.</p> <p>Владеть методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-19	<p>Знать основные подходы к анализу рынка труда при формировании кадровой политики.</p> <p>Уметь ориентироваться в сложностях, связанных с анализом рынка труда при формировании кадровой политики.</p> <p>Владеть навыками сбора информации для анализа рынка труда при формировании</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими</p>

	кадровой политики.	данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР
ПК-20	Знать основные подходы к проведению аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала. Уметь оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала. Владеть способностью организовать процесс получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.	Ответы обучающегося на поставленные вопросы.
ПК-21	Знать основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом. Уметь ориентироваться в сложностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом. Владеть способностью применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	Владение материалом и статистическими данными
ПК-22	Знать роль и место бюджета затрат на персонал в экономике управления персоналом; - основные методы контроля за использованием рабочего времени. Уметь ориентироваться в процессе формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения; - ориентироваться в сложностях контроля за использованием рабочего времени. Владеть способностью формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение; - способностью контроля за использованием рабочего времени.	Приведение примеров
ПК-23	Знать основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Уметь ориентироваться в сложностях подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Владеть готовностью к организации и проведению исследований удовлетворенности персонала работой в организации.	Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР

ПК-24	<p>Знать методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p> <p>Уметь ориентироваться в сложностях применения систем материального и нематериального стимулирования в организации.</p> <p>Владеть способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p>
ПК-25	<p>Знать основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</p> <p>Уметь анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</p> <p>Владеть готовностью использовать результаты анализа экономических показателей рисков для принятия управленческих решений.</p>	<p>Владение материалом и статистическими данными</p>
ПК-26	<p>Знать методы экономического и статистического анализа трудовых показателей.</p> <p>Уметь ориентироваться в классификации основных трудовых показателей. Владеть способностью использовать методы экономического и статистического анализа трудовых показателей.</p>	<p>Приведение примеров</p>
ПК-27	<p>Знать методы и современные программные средства обработки деловой информации</p> <p>Уметь ориентироваться в специализированных кадровых компьютерных программах</p> <p>Владеть способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом.</p>	<p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-28	<p>Знать роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением</p> <p>Уметь использовать структуру информационного обеспечения организации.</p> <p>Владеть способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>

ПК-29	<p>Знать роль и место современных технологий работы с персоналом в составлении и реализации планов (программ) социального развития.</p> <p>ориентироваться в сложностях применения различных социальных технологий работы с персоналом для составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.</p> <p>Владеть способностью использовать современные технологии работы с персоналом в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
	<p>Знать - психологическую феноменологию, закономерности и механизмы возникновения конфликтов и стрессов в деятельности руководителя, трудового коллектива, организации</p> <p>Уметь - выявлять психологическое содержание конфликтов и стрессов, возникающих в деятельности руководителя, трудового коллектива, организации; выбирать оптимальную стратегию их профилактики, разрешения и преодоления</p> <p>Владеть приемами и средствами психологической диагностики и управления конфликтами и стрессами в управленческой деятельности, управленческом взаимодействии, организационном функционировании и развитии</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-31	<p>Знать основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования</p> <p>Уметь применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива.</p> <p>Владеть способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-32	<p>Знать основные типологии организационной культуры по различным дифференциальным признакам.</p> <p>Уметь анализировать структуру, принципы и</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p>

	<p>механизмы функционирования организационной культуры. Владеть методиками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике.</p>	<p>Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-33	<p>Знать особенности самоуправления и самостоятельного обучения Владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам. Уметь решать проблемы самоуправления и самостоятельного обучения</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-34	<p>Знать основные типологии организационной культуры по различным дифференциальным признакам. Уметь анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры. Владеть методиками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике.</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-35	<p>Знать основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом Уметь вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом Владеть навыками использования инноваций в сфере управления персоналом</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы. Владение материалом и статистическими данными Приведение примеров Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>

ПК-36	<p>Знать основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.</p> <p>Уметь оценивать инвестиционные проекты в области управления персоналом.</p> <p>Владеть навыками проведения оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-37	<p>Знать особенности организационных изменений.</p> <p>Уметь участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом</p> <p>Владеть навыками реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях)</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>
ПК-38	<p>Знать особенности взаимодействия по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p>Уметь вести взаимодействие по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p>Владеть навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом</p>	<p>Ответы обучающегося на поставленные вопросы.</p> <p>Владение материалом и статистическими данными</p> <p>Приведение примеров</p> <p>Отечественный и зарубежный опыт в вопросах раскрытия тематики ВКР</p>

Описание показателей и критериев оценивания результатов защиты ВКР, а также шкал оценивания:

Показатели оценки выпускной квалификационной работы

После окончания защиты выпускных квалификационных работ ГЭК на закрытом заседании (допускается присутствие руководителей выпускных квалификационных работ) обсуждает результаты защиты и большинством голосов выносит решение – оценку.

Результаты защиты определяются оценками «отлично», «хорошо»,

«удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критериями оценки ВКР являются:

- научный уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для рассматриваемого объекта исследования;
- использование специальной научной литературы, нормативных актов, материалов производственной практики;
- творческий подход к разработке темы;
- правильность и научная обоснованность выводов;
- стиль изложения;
- оформление выпускной квалификационной работы (ВКР);
- степень профессиональной подготовленности, проявившаяся как в содержании выпускной квалификационной работы бакалавра, так и в процессе её защиты;
- чёткость и аргументированность ответов обучающихся на вопросы, заданные в процессе защиты;
- оценки руководителя в отзыве.

Оценка (шкала оценивания)	Описание показателей
Продвинутый уровень – оценка «отлично»	Выставляется в том случае, если представленные на защиту графический и письменный (текстовый) материалы выполнены в соответствии с нормативными документами и согласуются с требованиями, предъявляемыми к уровню подготовки бакалавра. Защита проведена выпускником грамотно с четким изложением содержания выпускной квалификационной работы и достаточным обоснованием самостоятельности ее выполнения. Ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии даны в полном объеме. Выпускник в процессе защиты показал повышенную подготовку к профессиональной деятельности. Отзыв руководителя положительный.
Повышенный уровень – оценка «хорошо»	Выставляется в том случае, если представленные на защиту графический и письменный (текстовый) материалы выполнены в соответствии с нормативными документами, но имеют место незначительные отклонения от существующих требований. Защита проведена грамотно, с достаточным обоснованием самостоятельности ее разработки, но с неточностями в изложении отдельных положений содержания выпускной квалификационной работы. Ответы на некоторые вопросы членов государственной экзаменационной комиссии даны в неполном объеме. Выпускник в процессе защиты показал хорошую подготовку к профессиональной деятельности. Содержание работы и ее защита согласуются с требованиями, предъявляемыми к уровню подготовки бакалавра. Отзыв руководителя положительный.
Базовый (пороговый) уровень – оценка «удовлетворительно»	Выставляется в том случае, если представленные на защиту графический и письменный (текстовый) материалы выполнены в соответствии с нормативными документами, но имеют место отступления от существующих требований. Защита проведена выпускником с обоснованием самостоятельности ее выполнения, но с недочетами в изложении содержания выпускной квалификационной работы. На отдельные вопросы членов государственной экзаменационной комиссии ответы не даны. Выпускник в процессе

	защиты показал достаточную подготовку к профессиональной деятельности, но при защите работы отмечены отдельные отступления от требований, предъявляемых к уровню подготовки бакалавра. Отзыв руководителя положительный, но имеются замечания.
Недостаточный уровень – оценка «неудовлетворительно»	работа не носит исследовательского характера, в ней отсутствуют выводы, или они носят декларативный характер. При защите работы студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы, при этом допускает существенные ошибки. В отзыве руководителя имеются критические замечания.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к ВКР.

Подготовка выпускной квалификационной работы носит творческий подход, самостоятельность работы обучающегося, четкие направления руководителя.

Основой качественного выполнения и защиты выпускной квалификационной работы является учебно-методическое обеспечение, включающее:

- Структура и оформление бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации: учебно-методические указания / сост. М.Б. Астапов, Ж.О. Карапетян, О.А. Бондаренко. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. – 474 с. – URL: <https://kubsu.ru/sites/default/files/page/30517.pdf>

7. Методические указания по выполнению выпускной квалификационной работы.

Порядок выполнения выпускных квалификационных работ.

Целью подготовки выпускной квалификационной работы является систематизация и углубление теоретических и практических знаний, полученных в рамках учебного плана, закрепление навыков самостоятельной исследовательской работы. Работа должна свидетельствовать о степени готовности выпускника к практической деятельности.

По результатам защиты выпускной квалификационной работы Государственная экзаменационная комиссия (в дальнейшем - ГЭК) решает вопрос о присвоении выпускнику соответствующей квалификации.

Выпускная квалификационная работа позволяет оценить уровень сформированности компетенций, предусмотренных соответствующим ФГОС ВО, профессиональных знаний выпускника, его умений и навыков по осуществлению практической и / или научной деятельности.

Выпускная квалификационная работа должна отвечать следующим требованиям:

Наличие в работе всех структурных элементов исследования: теоретической, аналитической и практической составляющих.

Наличие обоснованной авторской позиции, раскрывающей видение сущности проблемы автором.

Использование в аналитической части исследования обоснованного комплекса методов и методик, способствующих раскрытию сути проблемы.

Достаточность и современность использованного библиографического материала и иных источников.

Объем выпускной квалификационной работы, не считая приложений должен составлять, как правило, выпускной квалификационной работы бакалавра – **50 - 60 стр.**

В процессе подготовки и защиты ВКР выпускник должен продемонстрировать:

знания, полученные им как по учебным дисциплинам, учитывающим как направленность образовательной программы, так и по направлению подготовки в целом;

умение работать со специальной и методической литературой, включая литературу на иностранном языке, нормативной документацией, статистической информацией;

навыки ведения исследовательской работы;
умение самостоятельного обобщения результатов исследования и формулирования выводов;

владение компьютером и специальным программным обеспечением как инструментом обработки информации;

умение логически строить текст, формулировать выводы и предложения.

Автор выпускной квалификационной работы несет *полную ответственность* за самостоятельность и достоверность проведенного научного исследования. Все использованные в работе материалы и положения из опубликованной научной и учебной литературы, других информационных источников обязательно должны иметь на них ссылки.

Последовательность выполнения ВКР

Последовательность выполнения работы предполагает следующие *этапы*:

1. Выбор темы (заявление на имя заведующего кафедрой о закреплении темы работы).
2. Назначение руководителя ВКР.
3. Составление календарного плана-графика по выпускной квалификационной работе (совместно с научным руководителем).
4. Утверждение заведующим кафедрой задания.
5. Изучение теоретических аспектов темы работы.
6. Сбор, анализ и обобщение эмпирических данных, исследование аспектов деятельности конкретного объекта (предприятия/организации), связанных с проблематикой ВКР.
7. Разработка предложений и рекомендаций, формулирование выводов.
8. Оформление выпускной квалификационной работы.
9. Представление работы на проверку научному руководителю.
10. Прохождение процедуры проверки на плагиат и предзащиты ВКР.
11. Сдача выпускной квалификационной работы на кафедру с отзывом, отчетом на наличие плагиата, календарным планом-графиком в установленный срок.
12. Получение допуска к защите ВКР от заведующего кафедрой
13. Защита выпускной квалификационной работы на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Выбор темы ВКР и ее утверждение. Задание на выполнение ВКР

Обучающимся предоставляется право самостоятельного выбора конкретной темы ВКР на основе утвержденной тематики.

Тему рекомендуется выбирать исходя из интереса к проблеме, возможности получения фактических данных, а также наличия специальных источников. При этом необходимо воспользоваться тематическим каталогом библиотек и веб-ресурсов. Целесообразен мониторинг периодических изданий (журналов, газет), с целью поиска статей, статистического и другого информационного материала по выбранной теме.

При выборе темы студенты руководствуются утвержденной тематикой ВКР по данному направлению подготовки бакалавров. Обучающийся может предложить свою формулировку темы работы, если она соответствует требованиям направления и профиля, по которым он обучался. Эта формулировка предварительно согласуется с потенциальным научным руководителем и заведующим кафедрой.

После выбора темы обучающийся должен написать на имя заведующего кафедрой заявление с просьбой об утверждении выбранной им темы ВКР. После утверждения темы назначается научный руководитель работы.

Выпускник обязан обратиться к научному руководителю для получения задания на выполнение ВКР.

Структура и содержание ВКР

ВКР по направлению подготовки должна соответствовать следующим требованиям.

Работа должна включать:

титульный лист;

содержание;

введение;

основную часть, состоящую, как правило, не менее чем из трех разделов (теоретического, обзорного по заявленной проблематике; аналитического, организационно-экономического по рассматриваемой проблеме; практического, с рассмотрением реальной практики, опыта функционирования объекта исследования);

заключение, включающее выводы и предложения (рекомендации);

список использованных источников;

приложения (при необходимости).

Основными требованиями к работе являются:

четкость и логическая последовательность изложения материала;

краткость и точность формулировок, исключающая возможность неоднозначного их толкования;

конкретность изложения полученных результатов, их анализа и теоретических положений;

обоснованность выводов, рекомендаций и предложений.

Содержание ВКР должно соответствовать названию темы.

Работа считается выполненной в полном объеме в том случае, если в ней нашли отражение все проблемы и вопросы, предусмотренные заданием на выполнение выпускной квалификационной работы.

Содержание

Содержание включает введение, наименование всех разделов, подразделов, пунктов (если они имеют наименование), заключение, список использованных источников и наименование приложений с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы выпускной квалификационной работы. Как правило, в содержании выделяют три раздела, которые разбиваются на подразделы (параграфы). По согласованию с научным руководителем возможно и другая структура ВКР.

Введение

Во введении должна содержаться краткая оценка современного состояния рассматриваемой проблемы, обосновываться актуальность выбранной темы, цель и задачи работы, объект и предмет исследования, теоретико-методологические основы работы. Введение должно быть кратким (2-3 страницы).

Первый раздел работы

Первый раздел ВКР, являющийся ее теоретической частью, должен содержать полное и систематизированное изложение состояния вопроса по теме работы.

Сведения, содержащиеся в этом разделе, должны давать полное представление о состоянии и степени изученности поставленной проблемы. Данный раздел ВКР, по существу, должен представлять собой обзор и анализ имеющихся литературных источников по исследуемой проблеме, позволяющий найти пути решения поставленных

задач и выявить умение автора обобщить и критически рассмотреть существующие теоретические воззрения.

Написание первого раздела работы проводится на базе предварительно подобранных литературных источников, в которых освещаются вопросы, в той или иной степени раскрывающие тему ВКР. Подбор необходимой научной литературы проводится с использованием библиотечных каталогов, реферативных журналов, научных журналов по соответствующему направлению, а также монографий, учебников, справочников, нормативной документации, патентной литературы, других публикаций, электронных ресурсов. Проводится ознакомление, как с отечественной, так и с зарубежной литературой.

Изучение литературных источников важно проводить в определенном порядке, переходя от простого материала к сложному, от работ общего характера, к работам по более узкой проблематике и затем – к узкоспециализированным публикациям.

Вначале следует ознакомиться с общетеоретической литературой (учебники, статьи в теоретических журналах), а затем с работами прикладного плана.

Таким образом, сбор материала эффективнее начинать с книг и обзоров, а затем знакомиться со статьями и первоисточниками.

Поиск требуемых литературных источников проводят в библиотеках и поисковых системах в обратнoхронологическом порядке, т. е. вначале выявляют необходимые источники среди материалов, опубликованных в последние годы, а затем переходят к поиску более ранних публикаций (как правило, за последние 5–10 лет).

Особое внимание следует обратить на законодательную, нормативную и специальную документацию, посвященную вопросам, связанным с предметом и объектом исследования.

По возможности следует изучить рассматриваемую проблему не только по печатным источникам, но и по неопубликованным и рукописным материалам информационных центров, предприятий, институтов, архивов.

Автор должен ознакомиться с содержанием основных работ по избранной теме. При этом следует составить список вопросов, являющихся основой содержания намеченной темы, разделив их примерно на такие группы:

вопросы, получившие общее признание;

недостаточно разработанные дискуссионные вопросы, требующие изучения;

неразработанные вопросы, появившиеся в порядке постановки или вытекающие из ранее проведенных исследований.

Важное место в работе над литературными источниками может занимать изучение *истории* вопроса. Знакомство с работами исследователей, ранее изучавшими данную проблему, страхует от дублирования ранее выполненных работ и повторения уже раскритикованных ошибок, позволяет определить место предполагаемого исследования в общем ходе изучения проблемы, облегчает использование опыта предшественников, дает возможность проследить за общими тенденциями развития вопроса и на этой базе строить свой прогноз.

История вопроса обычно излагается за теоретическими основами рассматриваемой проблемы, т.к. исследователь, приступая к изучению истории вопроса, должен в определенной мере владеть теоретическими знаниями, что также ориентирует его в направлении отбора того или иного материала.

Излагая содержание работ других авторов, следует показать их вклад в изучение проблемы.

При подборке и анализе материалов необходимо отказаться от тенденциозности подборки: в равной мере должны указываться данные, подтверждающие и отрицающие выбранную автором теоретическую концепцию, согласующиеся и не согласующиеся с его представлениями и полученными экспериментальными данными.

Работа над первоисточниками состоит в основном из двух этапов:

1) предварительного просмотра материала, когда выделяется основное содержание работы в целом и ее главные мысли. Это позволяет оценить важность данной работы и обосновать необходимость более деятельной ее проработки;

2) изучения материала с критическим анализом.

При работе с научными книгами (монографиями, сборниками трудов и т. д.) необходимо ознакомиться с их содержанием по оглавлению, просмотреть книги, прочитать аннотацию, введение, заключение. В том случае если имеющиеся в книге материалы представляют интерес, следует провести детальное изучение данной работы.

При работе с первоисточниками и монографиями целесообразно придерживаться определенных правил работы с научной литературой:

отделить в материале основное от второстепенных деталей;

разобраться в незнакомой терминологии, понятиях и определениях;

записать возникающие при чтении вопросы;

прочитать главу книги или статью, составить для себя конкретные вопросы типа: «В чём главная мысль работы?», «Каковы аргументы в подтверждение этой мысли?», «Что можно возразить автору?», «Какие выводы вытекают из работы?».

Завершающим этапом этого раздела ВКР должны стать анализ современного состояния вопроса, выявление круга неразрешенных пока задач, что весьма важно для определения актуальности и перспективы дальнейшего изучения проблемы.

Объем теоретической части, состоящий, из нескольких подразделов (параграфов), должен составлять 20-30% от всего объема выпускной квалификационной работы. Иллюстрации, графический и табличный материал могут быть приведены в этом разделе работы только в случае крайней необходимости, если приведенные в них материалы не могут быть сформулированы словами в виде закономерностей и зависимостей.

Раздел заканчивается обоснованием необходимости проведения аналитической части работы по уточненному фокусу.

Раздел должен иметь название, отражающее существо изложенного в нем материала. Не допускается выносить в качестве названия этого раздела заголовки типа «Теоретическая часть», «Обзор литературы» и т. д., не раскрывающие содержания приведенного в разделе материала.

Раздел может состоять из ряда подразделов, имеющих свои подзаголовки.

Второй раздел работы

Во втором разделе ВКР анализируются особенности объекта исследования, а также практические аспекты проблем, рассмотренных в первом разделе ВКР.

Анализ должен проводиться на основе конкретных данных, полученных автором ВКР, а также на материалах, собранных им при прохождении практики.

Для получения конкретных данных и решения поставленных вопросов при подготовке данного раздела работы:

изучается конкретный аспект деятельности объекта (организации);

исследуются причины и следствия связанных с этим аспектом проблем;

выявляются основные тенденции развития объекта (организации) в установленных условиях;

определяются возможные способы повышения эффективности функционирования объекта (организации).

Если тема ВКР предусматривает выполнение экспериментальных исследований, прямо или косвенно связанных с изучением статистических данных, расчетных показателей и т.п., результаты исследования должны быть представлены с соблюдением следующих основных положений:

1. Основной формой представления является таблица. Представление экспериментальных зависимостей в виде графиков или формул не должно

заменять их представление в виде таблиц. Однако дублирование одних и тех же данных в виде табличного и графического материала не допускается.

2. Таблицу данных должна сопровождать текстовая часть, содержащая описание проведенного анализа.

3. Численные данные и физические константы (нормативные показатели), взятые из других источников, должны быть ясно обозначены, источники их указаны.

4. В работе должна содержаться критическая оценка экспериментально полученных данных на основании сопоставления их с результатами других исследований. Необходимо указывать на особенности проведенного анализа, которые могли быть причиной получения результатов, отличающихся от нормативов или общепринятой практики.

5. В списке использованных источников должны быть указаны источники, из которых были отобраны исходные данные, способы получения этих данных, использованные методики анализа, проводимых оценок, др., а также иные приводимые сведения.

Третий раздел работы

В третьей части работы освещаются практические вопросы по исследуемой проблематике, которые должны быть органично связаны с предыдущими разделами.

В третьем разделе ВКР должны быть сделаны самостоятельные выводы и рекомендации (предложения), вытекающие из полученных результатов, основанные на самостоятельно проведенных расчетах или наблюдениях, и направленные на повышение эффективности и развитие объекта исследования. В этом разделе должны быть использованы статистические и другие данные, обработанные и обобщенные автором.

Общий объем раздела должен составлять, как правило, 20–40% от всего объема выпускной квалификационной работы.

В этом разделе, также, как и в других разделах работы, могут быть представлены таблицы, графики, схемы, диаграммы и другой иллюстративный материал.

Заключение

Заключение – важная неотъемлемая структурная часть выпускной квалификационной работы, в которой подводится итог проведенных исследований.

В заключении должно содержаться краткое изложение основных результатов работы и их оценка, сделаны выводы по проделанной работе, даны предложения по использованию полученных результатов, включая их внедрение, а также следует указать, чем завершилась работа.

Если при завершении работы получены отрицательные результаты, то это тоже отражается в заключении с указанием путей и целей дальнейшей работы в исследуемом направлении или обоснованием нецелесообразности дальнейшего продолжения исследований.

Заключение может состоять только из выводов и рекомендаций (предложений).

Выводы должны быть по всей работе, написанными по пунктам в последовательности, соответствующей порядку выполнения практической части, а также краткими, четкими, не перегруженными цифровым материалом.

Выводы общего порядка, не вытекающие из результатов и содержания ВКР, не допускаются. После изложения выводов, отражающих существо работы и ее основные результаты, формируются конкретные предложения или рекомендации; предложения должны быть конкретными и адресными.

Рекомендации (предложения) излагаются по пунктам либо в общем разделе заключения «Выводы и рекомендации (предложения)», либо в самостоятельном подразделе «Рекомендации (предложения)».

Общий объем раздела «Заключение» – от 2 до 5 страниц.

Список использованных источников

Список использованных источников, включающий литературу, отчеты, интернет-ресурсы, материалы, собранные в период прохождения практики, указывается в конце ВКР (перед приложениями) и составляется в алфавитном порядке.

Сведения о книгах (монографии, учебники, справочники и т.п.) должны включать: фамилию и инициалы автора (авторов), название книги, город, издательство, год издания, количество страниц. При наличии трех и более авторов допускается указывать фамилию и инициалы только первого из них и слова «и др.». Наименование места издания необходимо приводить полностью в именительном падеже, допускается сокращение названия только двух городов - Москва (М) и Санкт-Петербург (СПб).

Сведения о статье из периодического издания должны включать: фамилию и инициалы автора, заглавие статьи, наименование издания (журнала), наименование серии, год выпуска, том, номер издания (журнала), страницы, на которых помещена статья.

Сведения об отчете о НИР должны включать: заглавие отчета (после заглавия в скобках приводят слово «отчет»), его шифр, инвентарный номер, наименование организации, выпустившей отчет, фамилию и инициалы руководителя НИР, город и год выпуска, количество страниц отчета.

Приложения

Приложения к выпускной квалификационной работе оформляются как ее продолжение на последующих страницах или в виде отдельной части.

В приложения помещают необходимый для отражения полноты исследования вспомогательный материал, который при включении в основную часть выпускной квалификационной работы загромождал бы текст.

К вспомогательному материалу, включаемому в приложения, можно отнести:

- методики, математические доказательства, формулы и расчеты;
- таблицы вспомогательных цифровых данных;
- нормативные и финансовые документы по исследуемой проблематике;
- иллюстрации вспомогательного характера;
- акты о внедрении результатов исследований.

Требования к оформлению ВКР

Работа выполняется на листах формата А4, пронумерованных и сброшюрованных. Нумерация листов – сквозная, располагается внизу посередине листа. Все страницы выпускной квалификационной работы обязательно должны быть пронумерованы. Номера страницы на титульном листе не ставятся. Нумерация страниц начинается со второго листа (содержания) и заканчивается последним. На втором листе ставится номер «2». Каждый раздел работы (введение, главы, заключение) следует начинать с новой страницы, а подразделы («параграфы») располагать друг за другом.

Нумерация разделов ВКР – сквозная, нумерация параграфов сквозная в пределах раздела выпускной квалификационной работы.

Работа должна быть выполнена на ПК через 1,5 интервала шрифтом Times New Roman, размер шрифта – 14 пт.

Поля: верхнее и нижнее – 25 мм, левое – 30 мм, правое – 10 мм.

Статистические данные, приводимые в работе, должны быть оформлены в виде таблиц, графиков, диаграмм.

При использовании цитат и статистических данных, приводимых по тексту, по окончании цитаты в скобках указывается порядковый номер источника согласно списку литературы и через точку номер страницы или делается подстрочная ссылка.

Объем ВКР бакалавра, не считая приложений должен составлять, как правило, 50 - 60 стр.

Более подробно правила оформления ВКР отражены в учебно-методических указаниях «Структура и оформление бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации» (сост. М.Б. Астапов, Ж.О. Карапетян, О.А. Бондаренко. Краснодар: Кубанский государственный университет, 2019)

Руководство выпускной квалификационной работой

Обучающемуся, выполняющему ВКР, назначается научный руководитель из числа преподавателей кафедр филиала КубГУ в г.Армавире, представителей бизнес-структур и потенциальных работодателей.

Обучающийся совместно с научным руководителем уточняет формулировку темы (до ее утверждения), руководитель советует, как приступить к ее рассмотрению, корректирует план работы и дает рекомендации по источникам информации и сбору материала, а также оказывает обучающемуся помощь в разработке графика выполнения работы. На последующих этапах обучающийся консультируется с научным руководителем о привлечении необходимых нормативных, литературных и практических материалов. Обучающийся выполняет указания по внесению исправлений и изменений в предварительный вариант работы (как по содержанию, так и по оформлению).

Студенту следует периодически (в соответствии с календарным планом-графиком выполнения ВКР) предоставлять информацию и материал научному руководителю в ходе подготовки ВКР.

Важно иметь в виду, что научный руководитель не является ни соавтором, ни редактором ВКР, и обучающийся не должен рассчитывать на то, что руководитель обязан исправлять имеющиеся в выпускной квалификационной работе орфографические, стилистические и иные ошибки.

В соответствии с заданием законченная и оформленная работа с отзывом научного руководителя представляется обучающимся на кафедру за 3-5 дней до защиты, в случае успешного прохождения предзащиты.

Отзыв научного руководителя

После получения окончательного варианта ВКР научный руководитель в течение трех рабочих дней составляет письменный отзыв.

В отзыве должны быть отражены следующие моменты:

- актуальность темы;
- степень реализации поставленной в работе цели;
- степень самостоятельности при написании ВКР, уровень теоретической подготовки автора, его знание основных концепций и научной литературы по избранной теме;
- использованные методы и приемы анализа;
- обоснованность выводов;
- грамотность изложения материала;
- наличие и качество иллюстративного материала;
- качество оформления.

Особое внимание обращается на имеющиеся в работе и отмеченные ранее недостатки, не устраненные выпускником. Научный руководитель обосновывает возможность или нецелесообразность представления ВКР к защите. При этом руководитель не выставляет оценку работе, а только дает ей качественную характеристику и рекомендует или не рекомендует к защите. Таким образом, содержание отзыва предполагает обоснованное мнение руководителя о качестве выпускной квалификационной работы.

При успешном прохождении процедуры предзащиты ВКР на выпускающей кафедре заведующий кафедрой решает вопрос о допуске обучающегося к защите, делая об

этом соответствующую запись на титульном листе выпускной квалификационной работы. В случае если заведующий кафедрой не считает возможным допустить выпускника к защите ВКР, этот вопрос рассматривается на заседании кафедры и представляется на утверждение декану факультета.

Документы, предоставляемые обучающимся на кафедру

Полностью оформленная ВКР.

Порядок брошюровки работы:

- в работу вшиваются:

- 1) титульный лист;
- 2) содержание;
- 3) введение;
- 4) основная часть;
- 5) заключение;
- 6) список использованных источников;
- 7) приложения.

- в работу вкладываются:

- 1) отзыв научного руководителя;
- 3) календарный план-график;
- 4) отчет о проверке работы на наличие плагиата.
- 5) ВКР на электронном носителе.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для подготовки к защите ВКР

а) основная литература:

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-449924#page/1> (дата обращения: 15.05.2020).

2. Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом : учебное пособие для вузов / О. А. Курсова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06470-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/pravovoe-regulirovanie-upravleniya-personalom-455345#page/1> (дата обращения: 15.05.2020).

3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-450044#page/1> (дата обращения: 15.05.2020).

4. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-449872#page/1> (дата обращения: 15.05.2020).

5. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-455029#page/1> (дата обращения: 15.05.2020).

б) дополнительная литература:

1. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-452413#page/1> (дата обращения: 15.05.2020).

2. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряхкина, В. М. Маслова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00875-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/dokumentacionnoe-obespechenie-upravleniya-personalom-450813#page/1> (дата обращения: 15.05.2020).

3. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-issledovanie-ocenka-obuchenie-449880#page/1> (дата обращения: 15.05.2020).

4. Экономика предприятия : учебник и практикум для бакалавриата и специалитета / А. В. Кольшшин [и др.] ; под редакцией А. В. Кольшкина, С. А. Смирнова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 498 с. — (Бакалавр и специалист). — ISBN 978-5-534-05066-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblioonline.ru/viewer/ekonomika-predpriyatiya-432937#page/1>.

в) периодические издания.

журнал "Управление персоналом" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>

журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>

Журнал «Штат» [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrmedia.ru

Журнал «Кадровик» [Электронный ресурс] – Режим доступа: panor.ru/journals/kadrovik Электронный журнал «Директор по персоналу» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://e-hr-director.ru>

Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом») [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom

9. Перечень информационных технологий, используемых при подготовке к ГИА, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

а) в процессе организации подготовки к ГИА применяются современные **информационные технологии:**

1) мультимедийные технологии, для чего проводятся в помещениях, оборудованных экраном, видеопроектором, персональными компьютерами.

2) компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации информации, проведения требуемых расчетов и т.д.

б) перечень лицензионного программного обеспечения:

- Libre Office 5.0.6 (свободный офисный пакет);
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор);
- Adobe Acrobat Reader, WinDjView, XnView (просмотр документов и рисунков);
- Mozilla FireFox, Adobe Flash Player, JRE. (Internet);
- 7-zip 9.15 (архиватор);

- Notepad++ (текстовый редактор с подсветкой синтаксиса).

в) перечень информационных справочных систем:

- Информационно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://garant.ru/>
- Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)

10. Порядок проведения ГИА для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с председателем и членами государственной экзаменационной комиссии);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория должна располагаться на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом государственного аттестационного испытания может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

продолжительность сдачи государственного экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

продолжительность подготовки обучающегося к ответу на государственном экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы - не более чем на 15 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается выполнение следующих требований при проведении государственного аттестационного испытания:

а) для слепых:

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

письменные задания выполняются обучающимися на бумаге или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:
 задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;
 обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:
 обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):
 письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
 по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в устной форме.

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

11. Материально-техническая база, необходимая для проведения ГИА.

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень оборудования и технических средств обучения
	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа Учебная аудитория для выполнения курсовых работ Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации Аудитория № 23	Учебная мебель; стационарный мультимедийный комплекс в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., (программное обеспечение.
	Учебная аудитория для проведения занятий	Учебная мебель; стационарный мультимедийный комплекс в составе: проектор – 1 шт., экран

<p>лекционного типа Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа Учебная аудитория для выполнения курсовых работ Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации Аудитория № 24</p>	<p>настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт.</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа Учебная аудитория для выполнения курсовых работ Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации Аудитория № 25</p>	<p>Учебная мебель; стационарный мультимедийный комплекс в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт. (программное обеспечение)</p>

**Примерные темы выпускных квалификационных работ
для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
на 2020-2021 учебный год**

- 1 Разработка программы адаптации персонала организации (на примере...).
- 2 Анализ и рекомендации по совершенствованию системы адаптации персонала организации (на примере...).
- 3 Анализ и рекомендации по совершенствованию организации труда персонала организации (на примере...).
- 4 Анализ и рекомендации по совершенствованию процесса нормирования труда персонала организации (на примере...).
- 5 Анализ и рекомендации по совершенствованию методов управления персоналом в организации (на примере...).
- 6 Анализ и рекомендации по совершенствованию технологии аудита кадрового потенциала организации (на примере...).
- 7 Анализ управления процессом высвобождения персонала в организации (на примере...).
- 8 Анализ и рекомендации по совершенствованию системы профессионального развития персонала организации (на примере...).
- 9 Анализ и рекомендации по совершенствованию организации системы обучения персонала организации (на примере...).
- 10 Разработка системы внутрифирменного обучения персонала организации (на примере...).
- 11 Анализ и рекомендации по совершенствованию процедуры аттестации персонала организации (на примере...).
- 12 Анализ системы управления деловой карьерой персонала в организации (на примере...).
- 13 Анализ и рекомендации по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности персонала в организации (на примере...).
- 14 Анализ системы мотивации трудовой деятельности персонала организации (на примере...).
- 15 Анализ и рекомендации по совершенствованию организации оплаты труда работников в организации (на примере...).
- 16 Анализ и рекомендации по совершенствованию условий труда персонала в организации (на примере...).
- 17 Анализ и рекомендации по совершенствованию системы кадрового делопроизводства в организации (на примере...).
- 18 Разработка системы мониторинга профессиональных компетенций персонала организации (на примере...).

- 19 Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом организации (на примере...).
- 20 Управление социально-психологическим климатом трудового коллектива организации (на примере...).
- 21 Анализ системы управления коммуникациями в организации (на примере...).
- 22 Разработка стратегии управления персоналом организации (на примере...).
- 23 Анализ и рекомендации по совершенствованию стратегического управления персоналом как части стратегического управления организацией (на примере...).
- 24 Анализ и рекомендации по совершенствованию кадрового планирования в организации (на примере...).
- 25 Разработка качественной потребности в персонале организации (на примере...).
- 26 Анализ и рекомендации по совершенствованию использования методов определения количественной потребности в персонале организации (на примере...).
- 27 Анализ и рекомендации по совершенствованию процесса нормирования труда персонала организации (на примере...).
- 28 Анализ и рекомендации по совершенствованию обеспечения потребности организации в персонале (на примере...).
- 29 Формирование и совершенствование имиджа организации на рынке труда (на примере...).
- 30 Анализ и рекомендации по совершенствованию коммуникационных связей организации с субъектами рынка труда (на примере...).
- 31 Анализ и рекомендации по совершенствованию организации работы по нормированию труда на предприятии(на примере...).
- 32 Организация и пути совершенствования нормирования управленческого труда в организации (на примере...).
- 33 Разработка квалификационной характеристики и компетенций менеджера по управлению персоналом организации (на примере...).
- 34 Организация процесса подбора и расстановки персонала организации (на примере...).
- 35 Анализ и рекомендации по совершенствованию технологии оценки персонала при найме (на примере...).
- 36 Совершенствование процесса и методов отбора персонала (на примере...).
- 37 Совершенствование использования методов оценки персонала (на примере...).
- 38 Совершенствование видов и направлений адаптационной работы в организации (на примере...).

- 39 Совершенствование управления социально-психологической адаптацией персонала в организации (на примере...).
- 40 Совершенствование организации труда персонала на малом предприятии (на примере...).
- 41 Совершенствование организации обучения персонала (на примере...).
- 42 Анализ и рекомендации по совершенствованию форм и методов обучения персонала (на примере...).
- 43 Анализ и рекомендации по совершенствованию проведения аттестации персонала (на примере...).
- 44 Совершенствование управления деловой карьерой персонала организации (на примере...).
- 45 Разработка проекта организации системы дистанционного обучения персонала (на примере...).
- 46 Анализ и рекомендации по совершенствованию развития персонала организации на основе технологии коучинга (на примере...).
- 47 Анализ и рекомендации по совершенствованию оценки эффективности обучения персонала организации (на примере...).
- 48 Разработка проекта формирования кадрового резерва на основе технологии «оценочного центра» (на примере...).
- 49 Анализ и совершенствование организации аттестации рабочих мест по условиям труда (на примере...).
- 50 Анализ и рекомендации по совершенствованию системы управления мотивацией персонала организации (на примере...).
- 51 Анализ и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда персонала организации (на примере ...)
- 52 Анализ и рекомендации по совершенствованию системы нематериальных стимулов в управлении персоналом организации (на примере...).
- 53 Совершенствование процесса материального стимулирования работников в организации (на примере...).
- 54 Совершенствование организационной культуры в системе управления персоналом организации (на примере...).
- 55 Анализ и рекомендации по совершенствованию корпоративной культуры организации (на примере...).
- 56 Анализ и рекомендации по совершенствованию системы профилактики конфликтов в организации (на примере...).
- 57 Совершенствование управления конфликтами в организации (на примере...).
- 58 Анализ и рекомендации по совершенствованию системы управления стрессами в организации (на примере...).

- 59 Анализ и рекомендации по совершенствованию управления безопасностью труда персонала организации (на примере...).
- 60 Анализ и рекомендации по совершенствованию организации и оплаты труда персонала организации (на примере...).
- 61 Развитие мотивации персонала как фактор повышения конкурентоспособности организации (на примере...).
- 62 Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в организации (на примере...).
- 63 Влияние мотивации персонала на сокращение текучести кадров организации (на примере...).
- 64 Анализ факторов, влияющих на работоспособность человека и его здоровье на предприятии (на примере...).
- 65 Исследование причин пониженной работоспособности персонала организации (на примере...).
- 66 Формирование политики безопасности труда в организации (на примере...).
- 67 Анализ и рекомендации по совершенствованию методов оценки результатов труда персонала организации (на примере...).
- 68 Анализ и рекомендации по совершенствованию оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом (на примере...).
- 69 Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений организации (на примере...).
- 70 Анализ и рекомендации по совершенствованию планирования и оценки затрат на персонал организации (на примере...).
- 71 Организация внутреннего аудита труда и его оплаты на предприятии (на примере...).
72. Анализ и рекомендации по совершенствованию контроллинга персонала предприятия (на примере...).
73. Диагностика системы управления персоналом в организации (на примере...).
74. Анализ и рекомендации по совершенствованию организационной структуры системы управления персоналом в организации (на примере...).
75. Анализ и рекомендации по совершенствованию нормативно-правового обеспечения системы управления персоналом организации (на примере...).
76. Анализ и рекомендации по совершенствованию процесса регламентации труда персонала организации (на примере...).
77. Информационное обеспечение деятельности по управлению персоналом в организации (на примере...).
78. Анализ и рекомендации по совершенствованию кадрового планирования в организации (на примере...).

79. Анализ и рекомендации по совершенствованию отбора и набора персонала в организации (на примере...).
72. Разработка программы повышения эффективности использования рабочего времени на предприятии (на примере...).
73. Анализ и рекомендации по совершенствованию использования технологий кадрового аудита и контроллинга в управлении персоналом (на примере...).
74. Аттестация рабочих мест: содержание, анализ и пути совершенствования проведения на предприятии (на примере...).
75. Влияние мотивации персонала на повышение эффективности управления персоналом (на примере...).
76. Влияние мотивации персонала на сокращение текучести кадров организации (на примере...).
77. Использование результатов аудита персонала для совершенствования системы кадрового управления (на примере...).
78. Кадровая политика предприятия в условиях экономического кризиса (на примере...).
79. Кадровый потенциал предприятия (организации) и основные направления его совершенствования (на примере...).
80. Конкурентоспособность предприятия и ее повышение за счет эффективной кадровой политики (на примере...).
81. Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом организации (на примере...).
82. Определение и обеспечение потребности организации в персонале (на примере...).
83. Оптимизация системы управления персоналом на основе аутсорсинга (на примере...).
84. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала организации (на примере...).
85. Организация документационного обеспечения системы управления персоналом вновь созданной организации (на примере...).
86. Свой вариант темы, согласованный с научным руководителем.