




Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»

УТВЕРЖДАЮ
И. о. декана факультета управления
Д.К. Танатова

«15» мая 2020 г.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Наименование образовательной программы
Управление персоналом

Направленность программы:
Рекрутмент

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Уровень образования
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ - УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

Наименование квалификации
БАКАЛАВР

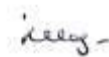
Очная форма обучения, заочная форма обучения

Москва
2020

Программа государственной итоговой аттестации по направлению **38.03.03 «Управление персоналом»** составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат)**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 года №1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования **«Управление персоналом»**.

Программа государственной итоговой аттестации разработана рабочей группой в составе: к.э.н, доцент Шадской И.Г., к.и.н., доцент Мельничук А.В.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы к.э.н., доцент



(подпись)

И.Г. Шадская

Программа государственной итоговой аттестации обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета управления
Протокол №11 от 15 мая 2020 г.

И.о. декана факультета управления
д-р соц. наук, профессор



(подпись)

Д.К. Танатова

Программа государственной итоговой аттестации рекомендована к утверждению представителями организаций-работодателей:

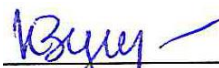
Заместитель генерального директора
АО «АНКОР»



(подпись)

Т.В. Баскина

Акционерное общество «БОСС. Кадровые системы» руководитель направления HR консалтинг, к. пед. н



(подпись)

Н.А. Зулнина

Программа государственной итоговой аттестации согласована и рекомендована к утверждению:

Начальник Управления учебно-методической работы и электронного обучения



(подпись)

С.В. Крапивка

Проректор по методической работе и инклюзивному образованию



(подпись)

А.А. Бикбулатова

Согласовано
Научная библиотека, директор



(подпись)

И.Г. Маляр

Содержание

| | |
|--|-----------|
| 1. Общие положения | 4 |
| 1.1. Цели государственной итоговой аттестации..... | 4 |
| 1.2. Перечень компетенций, которые должны быть сформированы у обучающихся в процессе подготовке к государственной итоговой аттестации..... | 4 |
| 2. Требования к выпускной квалификационной работе | 20 |
| 2.1. Методические рекомендации по выполнению и защите выпускной квалификационной работы | 20 |
| 2.1.1. Требования к содержанию структурных элементов | 20 |
| 2.1.2. Требования к оформлению..... | 25 |
| 2.1.3. Подготовка ВКР к защите | 29 |
| 2.2. Тематика выпускных квалификационных работ для обучающихся..... | 31 |
| 2.3. Критерии оценки по результатам защиты выпускной квалификационной работы | 37 |
| 2.4. Перечень рекомендуемой литературы для подготовки выпускной квалификационной работы | 38 |
| 3. Приложения..... | 39 |

1. Общие положения

1.1. Цели государственной итоговой аттестации

Цель государственной итоговой аттестации: определение соответствия результатов освоения обучающимся основной образовательной программы требованиям ФГОС бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

К государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» допускаются обучающиеся, не имеющие академической задолженности и в полном объеме выполнившие учебный план или индивидуальный учебный план по соответствующей образовательной программе высшего образования

Государственная итоговая аттестация обучающихся образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» включает в себя:

- защиту выпускной квалификационной работы.

На государственную итоговую аттестацию отводится 6 зачетных единиц (216 часов) - 4 недели в 8 семестре обучения.

1.2. Перечень компетенций, которые должны быть сформированы у обучающихся в процессе подготовке к государственной итоговой аттестации

| № п/п | Код компетенции | Содержание компетенции в соответствии с учебным планом |
|-------|--|--|
| ДОК-1 | способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности | Знать: безопасные условия жизнедеятельности |
| | | Уметь: создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности |
| | | Владеть: способностью создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности |
| ОК-1 | способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции | Знать: основы философских знаний |
| | | Уметь: использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции |

| | | |
|------|---|--|
| | | Владеть: навыками применения философских знаний для формирования мировоззренческой позиции |
| ОК-2 | способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции | Знать: основные этапы и закономерности исторического развития общества |
| | | Уметь: анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции |
| | | Владеть: навыками анализа основных этапов и закономерностей исторического развития общества для формирования гражданской позиции |
| ОК-3 | способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности | Знать: основы применения экономических знаний в различных сферах деятельности |
| | | Уметь: использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности |
| | | Владеть: навыками использования основных экономических знаний в различных сферах деятельности |
| ОК-4 | способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности | Знать: основы правовых знаний |
| | | Уметь: использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности |
| | | Владеть: 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 | Знать: основы коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках |
| | | Уметь: применять коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия |
| | | Владеть: 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 | Знать: социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |
| | | Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |
| | | Владеть: навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |
| ОК-7 | способностью к самоорганизации и самообразованию | Знать: особенности самоорганизации и самообразованию |
| | | Уметь: формировать цели самоорганизации и самообразования |
| | | Владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию |
| ОК-8 | способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности | Знать: методы и средства физической культуры |
| | | Уметь: использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности |
| | | Владеть: 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 | Знать: приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций |
| | | Уметь: использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций |
| | | Владеть: навыками использования приемов первой помощи, методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций |
| ОПК-1 | знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, | Знать: основы современной философии и концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом |

| | | |
|-------|--|---|
| | закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации | Уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации |
| | | Владеть: навыками применения теоретических положений 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 | Знать: основы 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 |
| | | Уметь: применять отдельные положения 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 |
| | | Владеть: навыками применения 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) | Знать: содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) |
| | | Уметь: применять основные разделы Социального права, Миграционного права, касающиеся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) |
| | | Владеть: навыками применения 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) | Знать: основы 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) |
| | | Уметь: работать 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) |
| | | Владеть: 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 | Знать: виды исследований в контексте целей и задач своей организации |
| | | Уметь: анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации |
| | | Владеть: навыками анализа результатов 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 | Знать: подходы к обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения |
| | | Уметь: отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения |

| | | |
|-------|--|---|
| | точку зрения, не разрушая отношения | Владеть: 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 | Знать: основы кооперации с коллегами и работы на общий результат |
| | | Уметь: координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности других |
| | | Владеть: 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 | Знать: основные нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, социально-экономические проблемы и процессы в организации |
| | | Уметь: 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 |
| | | Владеть: 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) | Знать: основы проведения публичных выступлений, переговоров, проведение совещаний, деловой переписки, электронных коммуникаций |
| | | Уметь: осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) |
| | | Владеть: 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 | Знать: стандартные задачи профессиональной деятельности |
| | | Уметь: решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности |
| | | Владеть: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности |
| ПК-1 | Обладать 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 | 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 концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом |
| | | Владеть: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника |
| ПК-2 | Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике | Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала |
| | | Уметь: осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегии по привлечению персонала |
| | | Владеть: навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала |
| ПК-3 | Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения | Знать: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала |
| | | Уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала |

| | | |
|------|--|---|
| | программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике | Владеть: навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме |
| ПК-4 | Обладать 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 | Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала |
| | | Уметь: формировать системы трудовой адаптации персонала |
| | | Владеть: навыками разработки и ведения программ трудовой адаптации |
| ПК-5 | Обладать 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 | Знать: основы научной организации и нормирования труда, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды |
| | | Уметь: эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды |
| | | Владеть: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности. |
| ПК-6 | Обладать 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 | Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала |
| | | Уметь: управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать обучение персонала на практике |
| | | Владеть: навыками организации работы с кадровым резервом и методами обучения персонала |
| ПК-7 | Обладать 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 | Знать: цели, задач и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации |
| | | Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала |
| | | Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала |

| | | |
|-------|---|---|
| | аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала | |
| ПК-8 | Обладать 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 | Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий |
| | | Уметь: формировать системы мотивации и стимулирования персонала |
| | | Владеть: навыками применения дисциплинарных взысканий, оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) |
| ПК-9 | Обладать 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 | Знать: основы нормативно-правовой базы 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 |
| | | Уметь: применять на практике нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, осуществлять оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала |
| | | Владеть: навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологиями управления безопасностью труда персонала |
| ПК-10 | Обладать 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 | Знать: основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации |
| | | Уметь: осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации |
| | | Владеть: навыками оформления документации сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала |
| ПК-11 | Обладать владением навыками разработки организационной и | Знать: правила разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки |

| | | |
|-------|--|--|
| | функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) | <p>локальных нормативных актов</p> <p>Уметь: разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда</p> <p>Владеть: навыками разработки правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках и других нормативных актов, касающихся организации труда</p> |
| ПК-12 | Обладать 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 | <p>Знать: основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> <p>Уметь: разрабатывать кадровую и управленческую документацию, оптимизировать документооборот, внедрять процедуры регулирования трудовых отношений</p> <p>Владеть: навыками</p> |
| ПК-13 | Обладать 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 | <p>Знать: основы кадрового делопроизводства и организации архивного хранения кадровых документов, основы кадровой статистики, составления кадровой отчетности</p> <p>Уметь: вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно правовыми актами, обеспечивать защиту персональных данных сотрудников</p> <p>Владеть: навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами</p> |
| ПК-14 | Обладать 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 | <p>Знать: содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), основы разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p> <p>Уметь: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), разрабатывать и обосновывать мероприятия по их улучшению</p> <p>Владеть: навыками анализа экономических</p> |

| | | |
|-------|---|---|
| | | показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению |
| ПК-15 | Обладать 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 | Знать: основы анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, рассчитать численность и профессиональный состав персонала |
| | | Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации |
| | | Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации |
| ПК-16 | Обладать навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике | Знать: основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации |
| | | Уметь: осуществлять мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала |
| | | Владеть: навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала |
| ПК-17 | Обладать 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) | Знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом |
| | | Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня |
| | | Владеть: навыками составления карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях |
| ПК-18 | Обладать 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 | Знать: основы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний, оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала |
| | | Уметь: прогнозировать профессиональные риски, анализировать травматизм и профессиональные заболевания, оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала |

| | | |
|-------|--|--|
| | | Владеть: методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний. |
| ПК-19 | Обладать умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала | Знать: основы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала |
| | | Уметь: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала |
| | | Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала |
| ПК-20 | Обладать 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 | Знать: основы профессионального развития персонала |
| | | Уметь: планировать карьеру и управлять профессиональным развитием персонала |
| | | Владеть: 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-21 | Обладать знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике | Знать: основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения и работы с кадровым резервом |
| | | Уметь: оценивать качество обучения, управления карьерой, работы с кадровым резервом |
| | | Владеть: навыками оценки служебно-профессионального продвижения |
| ПК-22 | Обладать умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени | Знать: основы формирования бюджета затрат на персонал |
| | | Уметь: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение |
| | | Владеть: навыками контроля за использованием рабочего времени |
| ПК-23 | Обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на | Знать: основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации |
| | | Уметь: организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации |

| | | |
|-------|---|--|
| | практике | Владеть: методами исследований удовлетворенности персонала работой в организации |
| ПК-24 | Обладать способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации | Знать: технологии формирования и развития системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, принципы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации |
| | | Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации |
| | | Владеть: методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования |
| ПК-25 | Обладать способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений | Знать: основы анализа рыночных и специфических рисков |
| | | Уметь: проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом |
| | | Владеть: методами анализа рыночных и специфических рисков |
| ПК-26 | Обладать 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 | Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала |
| | | Уметь: проводить аудит и контролинг персонала |
| | | Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал |
| ПК-27 | Обладать 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 | Знать: методы и программные средства обработки деловой информации, специализированные кадровые компьютерные программы |
| | | Уметь: использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом |
| | | Владеть: методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий |
| ПК-28 | Обладать знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, | Знать: корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации |
| | | Уметь: использовать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации |

| | | |
|-------|--|--|
| | владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций | информации на практике Владеть: навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций |
| ПК-29 | Обладать 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 | Знать: основы управления социальным развитием организации Уметь: составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом |
| ПК-30 | Обладать 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 | Знать: основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе Уметь: разрешать трудовые споры и конфликты в коллективе Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации |
| ПК-31 | Обладать 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 | Знать: основы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) Уметь: применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива Владеть: навыками формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) |
| ПК-32 | Обладать владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации | Знать: технологию диагностики организационной культуры Уметь: обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации Владеть: навыками диагностики организационной культуры |
| ПК-33 | Обладать владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и | Знать: основы самоуправления и самостоятельного обучения, предупреждения и профилактики личной профессиональной |

| | | |
|-------|--|--|
| | готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания | деформации и профессионального выгорания Уметь: обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания Владеть: навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам |
| ПК-34 | Обладать 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 | Знать: основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода) Уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования Владеть: методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации |
| ПК-35 | Обладать знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом | Знать: основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом Уметь: использовать инновации в сфере управления персоналом Владеть: способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом |
| ПК-36 | Обладать 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 | Знать: основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом Уметь: проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом |
| ПК-37 | Обладать способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием | Знать: основы реализации программы организационных изменений, преодоления локального сопротивления изменениям Уметь: использовать их на практике технологии преодоления локального сопротивления изменениям Владеть: способностью участвовать в |

| | | |
|-------|---|---|
| | технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике | реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом |
| ПК-38 | Обладать 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 | Знать: основы ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством |
| | | Уметь: взаимодействовать по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом |
| | | Владеть: 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 |

2. Требования к выпускной квалификационной работе

2.1. Методические рекомендации по выполнению и защите выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа (далее ВКР) представляет собой выполненную обучающимся (несколькими обучающимися совместно) работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности. ВКР выполняются в форме бакалаврской работы.

2.1.1. Требования к содержанию структурных элементов

Структура ВКР подразумевает последовательность расположения ее основных составляющих частей и элементов, к которым относятся:

- титульный лист;
- задание на выполнение ВКР;
- содержание (план ВКР);
- введение;
- основная часть (главы, разбитые на параграфы);
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения (при наличии).

Титульный лист является первой страницей ВКР и имеет строго определенную форму. Образец оформления титульного листа выпускной квалификационной работы приведен в приложении 4.

Задание на выполнение ВКР оформляет научный руководитель (приложение 3), на основе которого вместе с обучающимся составляется график подготовки и оформления выпускной квалификационной работы.

Руководители ВКР и заведующие выпускающими кафедрами должны систематически контролировать ход выполнения ВКР в соответствии с графиком.

Содержание размещают после титульного листа и задания на ВКР, начиная со следующей страницы, и продолжают на последующих листах (при необходимости).

Содержание ВКР включает в себя введение, наименование всех разделов (при необходимости – подразделов, пунктов), заключение, список использованных источников, обозначения приложений и их наименований с указанием страниц, с которых начинаются эти элементы ВКР.

Введение является обязательным элементом выпускной квалификационной работы. Во введении обосновывается выбор темы работы, ее актуальность и практическая значимость, дается анализ выбранной литературы, определяются цель, объект, предмет, формулируются задачи, раскрывается структура исследования.

Актуальность исследования определяется необходимостью, потребностью изучения выбранной проблемы в интересах научной отрасли, науки в целом и практики. Обосновывая актуальность темы работы, следует сформулировать проблему, дать краткий анализ и оценку изложенных в литературе теоретических концепций и научных положений, а также ряд важных прикладных аспектов данной проблемы. Для этого во введении нужно рассмотреть степень разработанности проблемы. Источники, указываемые в этом пункте (параграфе) обязательно разделяются и группируются (расписываются) по типам, научным направлениям (школам), объектам исследования и т.п..

Необходимо показать специфику и особенность формирования и развития изучаемых процессов, которые нуждаются в теоретическом осмыслении и практическом регулировании в современных условиях. В связи с этим выпускная квалификационная работа может рассматриваться как один из вариантов решения проблемы, тем самым, приобретая *теоретическую* и *практическую* значимость.

Формулировка *проблемы* влечет за собой выбор конкретного объекта и предмета исследования.

Объект – это процесс(ы) или явление(я) общего характера порождающие проблемную ситуацию и избранные для изучения.

Предмет – нечто конкретное, что находится в границах объекта.

Объект и предмет исследования как категории научного процесса соотносятся между собой как общее и частное. Предмет исследования - те значимые свойства, стороны, особенности объекта, которые собираются исследовать обучающийся в своей работе. Обычно предмет содержит в себе центральный вопрос исследуемой проблемы, и, как правило, находит отражение в названии выпускной квалификационной работы, по сути с ним совпадая.

Цель исследования (или гипотеза исследования) ориентируется на его конечный результат и отражает главную установку, которая решается всей исследовательской работой.

Для реализации поставленной цели формулируются *задачи* исследования, в них ставятся вопросы, на которые должен быть получен ответ. Решению каждой задачи может быть посвящен отдельный параграф.

Объем текста введения в работе строго не регламентирован - обычно он составляет 2-5 страниц.

Основная часть ВКР должна состоять из глав, разбитых на параграфы. Оптимальное число глав – от 2-х до 4-х, число параграфов в каждой главе – не менее 2-х.

Названия (заголовки) глав не должны дублировать название работы, а названия (заголовки) параграфов, в свою очередь, не должны совпадать с названиями глав (в этом случае все остальные главы и параграфы становятся излишними). Каждый из разделов имеет самостоятельное название, которое отражает содержание помещенного в них текста. Содержание глав и параграфов должно соответствовать теме дипломной работы и в совокупности

полностью ее раскрывать. Изложение материала должно логически переходить из одного раздела в другой; все главы и параграфы работы должны последовательно решать поставленные во введении задачи. Поэтому названия(заголовки) глав и параграфов должны соответствовать по своей сути формулировкам этих задач. Каждая глава должна заключаться конкретными выводами - обобщениями. Их количество также примерно должно соответствовать количеству поставленных в работе задач. Все главы выпускной квалификационной работы должны заканчиваться выводами.

Первая глава выпускной квалификационной работы является, как правило, теоретико-методологическим. Здесь рассматриваются ключевые теоретические (по теме выпускной квалификационной работы) и их связь с конкретными вопросами выпускной квалификационной работы. Содержание первой главы сводится к рассмотрению сущности рассматриваемой проблемы, описанию состояния ее решения на современном этапе, кроме этого, в ней же приводятся изложенные в научной литературе теоретические концепции, научные положения и важнейшие понятия по избранной теме, а также методика проведения исследования, при этом используются работы тех авторов, которые были перечислены в пункте «Степень разработанности проблемы» во Введении.

Вторая глава выпускной квалификационной работы носит аналитический, условно-прикладной характер. Здесь приводятся результаты логических выводов, подкрепляющих и доказывающих правильность подходов автора к решению поставленных задач, раскрывается новизна.

В тексте (приложениях) могут располагаться таблицы, схемы, графики, диаграммы и т.д., иллюстрирующие или подтверждающие основные выводы и мысли автора. Как правило, вторая глава – это анализ *предмета* исследования. Если в исследовании присутствуют три главы, то они строятся по принципу последовательного плавного перехода от объекта к предмету.

Основной текст работы печатается через 1,5 интервал (27-30 строк на странице) и через 1 интервал (ссылки и сноски) шрифтом TimesNewRoman, размером 14 (основной текст), 12 – текст в ссылках, сносках и таблицах. Размер левого поля 30 мм, правого – 10 мм, верхнего и нижнего – по 20 мм. Текст работы выравнивается **по ширине**.

Текст печатается в строго последовательном порядке. Не допускаются разного рода текстовые вставки и дополнения, помещаемые на отдельных страницах или на оборотной стороне листа.

Сноски и подстрочные примечания печатаются на *той странице*, к которой они относятся.

Все страницы *нумеруются, начиная с третьей страницы* (титульный лист и содержание не нумеруются, но считаются первой и второй страницами).

Каждая новая глава начинается с *новой страницы*. Это же правило относится к другим основным структурным частям работы: введению, заключению, списку литературы, приложениям.

Разделы (подразделы, пункты и подпункты) должны иметь *порядковые номера* и записываться с абзацного отступа.

Заголовки глав располагаются *посередине* страницы (выравнивание по центру). Расстояние между заголовком **раздела (подраздела)** и последующим **текстом** должно быть равно *двум междустрочным интервалам, то есть одной пропущенной строке*; расстояние между заголовками **раздела и подраздела** должно быть равно *одному межстрочному интервалу, то есть без пропуска строки*.

Точку в конце заголовка, располагаемого посередине строки, не ставят. Перенос слов в заголовке не допускается. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Заголовок допускается выделить жирным шрифтом.

Таблицы, рисунки, схемы, графики, фотографии как в тексте работы, так и в приложении должны быть выполнены на стандартных листах размером 210x297 мм. Подписи и пояснения к схемам, рисункам, иллюстрациям и т.п. должны быть с лицевой стороны.

Объем ВКР - введение, основной текст, заключение и список использованных источников и литературы (без приложений) составляет в **среднем 40-50 (не более 60)** машинописных страниц.

Особое внимание в исследовании должно быть уделено правильному оформлению научного (понятийного) аппарата по использованным источникам (сноски и ссылки в тексте дипломной работы).

В работе **недопустимо** дословное переписывание (копирование) содержания используемых первоисточников, допускается только их цитирование. Для этого по месту расположения относительно текста работы допускаются подстрочные библиографические ссылки. Ссылки являются обязательным элементом научного исследования, по ним судят об источниковедческой базе, ее полноте, оригинальности.

Оформление ссылок производится согласно правилам изложенным в ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления».

Пример оформления ссылки:

Ссылка на *авторскую книгу*: указываются фамилия и инициалы автора (соавторов), название книги, под чьей редакцией она выходит (если известно), место издания (город, год издания, номер тома, номер страницы (например: Аксютин Ю. В. Хрущевская «оттепель» и общественные настроения в СССР в 1953-1964 гг. / Ю.В.Аксютин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН); Фонд «Президентский центр Б.Н.Ельцина», 2010. С. 23).

Ссылка на статью в сборнике: указываются фамилия и инициалы автора (соавторов), название статьи, название сборника, под чьей редакцией он выходит, место издания (город), год издания, номер выпуска, номер страницы (например: Алексеева М.С. Социально-культурные предпосылки преобразовательных процессов в сфере гуманитарного образования в России // Социально-гуманитарное образование в России: проблемы и перспективы. Сборник научных статей VII Годичных чтений Гуманитарного факультета РГСУ / Под ред. проф. В. М. Горшенева. Ярославль, 1979. Вып. 1. С. 57—58).

Ссылка на журнальную статью: указываются фамилия и инициалы автора (соавторов), название статьи, название журнала, год издания, номер (том, выпуск), номер страницы (например: Сухов А. Н. Психологический феномен научной карьеры // Человеческий капитал. 2015. № 3. (75). С.25).

Ссылка на автореферат диссертации: указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место издания (город), год издания, номер страницы (например: Саркисян М.В. Архетипические основания творчества Андрея Белого: автореферат дис. ... кандидата культурологии: М., 2003.С.20).

Если цитата приведена не по первоисточнику, указываются данные источника цитирования с уточнением («Цит. по:...»).

Знак сноски в тексте ставится перед знаком препинания (точкой, запятой, двоеточием, точкой с запятой) (например: «Как полагали А. И. Косарев, а также иные ученые...»).

В заключении дается последовательное, логически стройное изложение полученных итогов и их соотношение с общей целью (гипотезой) и задачами исследования, делаются обобщенные выводы, формулируются взгляды и предложения автора по совершенствованию изучаемой проблемы. Объем текста заключения в выпускной квалификационной работе строго не регламентирован - обычно он составляет 1,5 - 3 страницы.

В списке использованных источников в обязательном порядке указываются те документы, материалы, периодическая печать, литература, которые использованы в исследовании. Не следует делать список слишком большим; недопустимо также включать в него тексты, не имеющие отношения к исследуемой проблеме.

Составление списка использованных источников и литературы – один из важнейших этапов работы над исследованием, поскольку отражает самостоятельный, творческий подход ее автора к отбору научной литературы и изучению избранной проблемы и позволяет судить о степени серьезности и обоснованности проведенного исследования.

При необходимости в библиографическом списке могут быть, например, такие разделы, как:

1. Документы государственных органов и общественных организаций;
2. Документы архивов;
3. Справочные и статистические издания;
4. Учебные и учебно-методические издания;
5. Научные монографии и статьи;
6. Диссертации и авторефераты.
7. Периодическая печать;
8. и т.п.

Список периодических и учебных изданий, литературы, диссертаций и авторефератов формируется по алфавиту фамилий авторов и заглавий книг/статей.

Число источников в библиографическом списке выпускной квалификационной работы **не может быть меньше 25-30 наименований**.

Приложения включаются только в том случае, если имеются дополнительные и вспомогательные материалы, загромождающие текст основной части ВКР и на них есть ссылки в самой работе.

В качестве приложений возможно включать следующие материалы:

- акт внедрения результатов исследования в производство или учебный процесс;
- заявка на патент или полезную модель;
- научная статья, опубликованная или представленная к публикации;
- отчет о НИР, представленный на конкурс студенческих работ;
- макеты устройств, пакеты прикладных программ, информация о докладах на конференциях по теме ВКР и др.
- список опубликованных научных работ по теме исследования (при их наличии);
- протоколы проведенных исследований и т.д..

2.1.2. Требования к оформлению

Общие требования

Текст ВКР должен быть выполнен печатным способом с использованием компьютера и принтера на одной стороне белой бумаги формата А4 по ГОСТ 9327-60.

Цвет шрифта – чёрный, интервал – полуторный, гарнитура – Times New Roman, размер шрифта – не менее 1,8 мм. (кегель не менее 12), абзацный отступ – 1,25 см. Текст ВКР следует печатать с соблюдением следующих размеров полей: правое – 10 мм, верхнее, левое и нижнее – 20 мм. Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, формулах, теоремах, применяя шрифты разной гарнитуры.

Качество напечатанного текста и оформления иллюстраций, таблиц должно удовлетворять требованию их четкого воспроизведения. В ВКР должны быть четкие линии, буквы, цифры и знаки.

Опечатки, описки и другие неточности, обнаруженные в тексте, допускается исправлять подчисткой или закрашиванием белой краской с последующим нанесением исправленного текста (графики) машинным или рукописным способом. Наклейки, повреждения листов ВКР, помарки не допускаются.

Фамилии, названия учреждений и другие имена собственные в тексте ВКР приводят на языке оригинала. Допускается транслитерировать имена собственные и приводить названия учреждений в переводе на русский язык с добавлением (при первом упоминании) оригинального названия. Имена следует писать в следующем порядке: фамилия, имя, отчество или – фамилия,

инициалы через пробелы, при этом не допускается перенос инициалов отдельно от фамилии на следующую строку.

Сокращение русских слов и словосочетаний в тексте ВКР выполняется по ГОСТ 7.12-93, сокращение слов на иностранных европейских языках – по ГОСТ 7.11-2004. Не допускаются сокращения следующих слов и словосочетаний: «так как», «так называемый», «таким образом», «так что», «например». Если в ВКР принята особая система сокращения слов и наименований, то перечень принятых сокращений должен быть приведен в структурном элементе ВКР «Определения, обозначения и сокращения». В тексте ВКР, кроме общепринятых буквенных аббревиатур, допускается использовать введенные их авторами буквенные аббревиатуры, сокращённо обозначающие какие-либо понятия из соответствующих областей знания. При этом первое упоминание таких аббревиатур указывается в круглых скобках после полного наименования, в дальнейшем они употребляются в тексте без расшифровки.

Нумерация разделов, подразделов, пунктов, подпунктов

Наименования структурных элементов «СОДЕРЖАНИЕ», «ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ», «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ» являются заголовками структурных элементов ВКР.

Заголовки структурных элементов ВКР пишутся в середине строки прописными буквами без точки, не подчёркиваются.

Каждый структурный элемент ВКР следует печатать с нового листа (страницы), в том числе разделы основной части.

Разделы, подразделы, пункты и подпункты следует нумеровать арабскими цифрами и записывать с абзацного отступа. Разделы должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста, за исключением приложений. Пример – 1, 2, 3 и т. д.

Подразделы нумеруются в пределах раздела. Номер подраздела включает номер раздела и подраздела, разделённые точкой. Например, 1.1, 1.2, 1.3 и т.д.

Пункты должны иметь порядковую нумерацию в пределах каждого подраздела. Номер пункта включает номер раздела и порядковый номер подраздела и пункта, разделённые точкой. Например, 1.1.1, 1.1.2 и т.д.

Номер подпункта включает номер раздела, подраздела, пункта и порядковый номер подпункта, разделённые точкой. Например, 1.1.1.1, 1.1.1.2 и т. д. Если раздел состоит из одного подраздела, то подраздел не нумеруется. Если подраздел состоит из одного пункта, то пункт не нумеруется. Если пункт состоит из одного подпункта, то подпункт не нумеруется. После номера раздела, подраздела, пункта и подпункта в тексте точку не ставят.

Разделы, подразделы должны иметь заголовки. Заголовки должны четко и кратко отражать содержание разделов, подразделов.

Заголовки разделов, подразделов следует печатать с абзацного отступа с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Переносы слов в заголовках не

допускаются. Заголовок подраздела не должен быть последней строкой на странице.

Перед каждым элементом перечисления следует ставить дефис. При необходимости ссылки в тексте ВКР на один из элементов перечисления вместо дефиса ставятся строчные буквы в порядке русского алфавита, начиная с буквы а (за исключением ё, з, й, о, ч, ь, ы, ь). Для дальнейшей детализации перечислений необходимо использовать арабские цифры, после которых ставится скобка, а запись производится с абзацного отступа.

Например,

- а) текст
 - 1) текст
 - 2) текст
- в) текст

Нумерация страниц

Страницы ВКР следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Номер страницы проставляют в центре нижней части листа без точки.

Титульный лист, задание на ВКР (при его наличии) и содержание включают в общую нумерацию страниц ВКР, номера страниц на них не проставляют.

Иллюстрации и таблицы, размещенные в тексте ВКР на отдельных листах, включают в общую нумерацию страниц. Иллюстрации и таблицы на листе формата А3 (297×420) учитывают как одну страницу.

Нумерация страниц ВКР и приложений, входящих в состав ВКР, должна быть сквозная.

Формулы

Формулы следует выделять из текста в отдельную строку, если они являются длинными и громоздкими, содержат знаки суммирования, произведения, дифференцирования, интегрирования.

Если формула не уместится в одну строку, то она должна быть перенесена после знака равенства (=) или после знаков плюс (+), минус (-), умножения (х), деления (:), или других математических знаков, причем знак в начале следующей строки повторяют. При переносе формулы на знаке, символизирующем операцию умножения, применяют знак «х». Выше и ниже каждой формулы должно быть оставлено не менее одной свободной строки.

Если формулы являются простыми, короткими, не имеющими самостоятельного значения и не пронумерованными, то допустимо их размещение в тексте (без выделения отдельной строки).

После формулы помещают перечень всех принятых в формуле символов с расшифровкой их значений и указанием размерности (если в этом есть необходимость). Буквенные обозначения дают в той же последовательности, в которой они приведены в формуле. Первая строка пояснения должна начинаться с абзацного отступа со слова «где» без двоеточия.

Формулы нумеруются сквозной нумерацией в пределах всей ВКР арабскими цифрами. Номер формулы указывают в круглых скобках в крайнем правом положении на строке

Иллюстрации

Иллюстрации (чертежи, графики, диаграммы, схемы), помещаемые в ВКР, должны соответствовать требованиям государственных стандартов Единой системы конструкторской документации. 9.9.2 Все иллюстрации в тексте ВКР (графики, чертежи, схемы, диаграммы и др.) размещают непосредственно после первой ссылки на них (или на следующей странице) и обозначают словом «Рисунок».

На все иллюстрации должны быть даны ссылки в тексте ВКР.

Иллюстрации, за исключением иллюстраций приложений, следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. Если рисунок один, то он обозначается «Рисунок 1». Иллюстрации должны иметь наименование и при необходимости – пояснительные данные (подрисовочный текст). Если текст пояснительных данных приводится над номером рисунка, то допускается понижение шрифта (кегель 12). Пояснения, приводимые в тексте, выполняются обычным шрифтом (кегель 14).

После номера рисунка ставится тире, наименование пишется с прописной буквы. Слово «Рисунок» и наименование помещают после пояснительных данных и располагают посередине строки.

Иллюстрации должны выполняться на белой непрозрачной бумаге. Допускается выполнение чертежей, графиков, диаграмм, схем посредством использования компьютерной печати, в том числе и цветные. Если чертежи, схемы, диаграммы, рисунки и /или другой графический материал невозможно выполнить с помощью компьютерной техники, то используют чёрную тушь или пасту.

Фотоснимки размером меньше формата А4 должны быть наклеены на стандартные листы белой бумаги.

Таблицы

Таблицы применяют для лучшей наглядности и удобства сравнения показателей. Таблицу слева, справа и снизу ограничивают линиями. Разделять заголовки и подзаголовки боковика и граф пунктирными и диагональными линиями не допускается.

Название таблицы, при его наличии, должно отражать её содержание, быть точным, кратким. Его следует помещать над таблицей слева, в одну строку с её номером через тире: «Таблица 1 – Наименование», при этом точку после номера таблицы и наименования не ставят. Таблицу с большим количеством строк допускается переносить на другую страницу. При переносе части таблицы на другую страницу слово «Таблица», её номер и наименование указывают один раз слева над первой частью таблицы, а над другой частью пишут слова «Продолжение таблицы 1». При переносе таблицы на другой лист название таблицы не повторяют и нижнюю горизонтальную черту, ограничивающую первую часть таблицы, не проводят.

Таблицу с большим количеством граф допускается делить на части и помещать одну часть под другой в пределах одной страницы. Если строки и графы таблицы выходят за формат страницы, то в первом случае в каждой части таблицы повторяется головка, во втором случае – боковик. При делении таблицы на части допускается её головку или боковик заменять соответственно номером граф и строк. При этом нумеруют арабскими цифрами графы и (или) строки первой части таблицы.

Цифровой материал, как правило, оформляют в виде таблиц.

На все таблицы в тексте ВКР должны быть ссылки.

Допускается применять в таблице размер шрифта меньший, чем в тексте (кегель 12). Горизонтальные и вертикальные линии, разграничивающие строки таблицы, допускается не проводить, если их отсутствие не затрудняет пользование таблицей.

Все графы таблицы должны иметь заголовки. Заголовки граф и строк таблицы следует писать с прописной буквы, а подзаголовки граф – со строчной буквы, если они составляют одно предложение с заголовком, или с прописной буквы, если они имеют самостоятельное значение. В конце заголовков и подзаголовков таблиц точки не ставят. Заголовки и подзаголовки граф указывают в единственном числе. Заголовок каждой графы должен располагаться непосредственно над ней. Обозначения, приведенные в заголовках граф таблицы, должны быть пояснены в тексте или графическом материале.

Каждая таблица должна иметь порядковый номер в пределах всей ВКР.

2.1.3. Подготовка ВКР к защите

За месяц до защиты может быть назначена предзащита ВКР. В комиссию по предзащите входят все сотрудники, осуществляющие научное руководство ВКР. Для устранения полученных замечаний комиссия назначает обучающемуся сроки, несоблюдение которых может являться основанием для недопуска ВКР к повторной предзащите (или защите) как несоответствующей установленным требованиям. Перед предзащитой ВКР подлежит размещению в электронно-библиотечной системе Университета и проверке на объем заимствований. Порядок размещения ВКР размещению в электронно-библиотечной системе Университета, проверки на объем заимствования, в том числе содержательного и выявления неправомерных заимствований. После успешного прохождения предзащиты, обучающийся, допущенный к защите ВКР, обязан за две недели до защиты ВКР сдать на выпускающую кафедру готовую ВКР с отзывом научного руководителя в печатном виде (приложение 5), а также на электронном носителе.

Требования к переплету ВКР:

- жесткий переплет,
- перед титульным листом ВКР вшивается файл (для хранения отзыва, справки об уровне плагиата),

- цвет обложки устанавливается факультетом,
- по желанию обучающегося на обложке может быть указана надпись: «Выпускная квалификационная работа» (бакалаврская работа).

Заведующий кафедрой рассматривает завершённую работу и при положительном решении заведующий кафедрой подписывает представленную работу, тем самым допуская её к защите.

2.2. Тематика выпускных квалификационных работ для обучающихся

1. Совершенствование технологий управления организационной культурой.
2. Формирование кадрового резерва организации на основе оценки результатов профессиональной деятельности персонала
3. Разработка системы корпоративного награждения работников организации
4. Совершенствование организации обучения персоналом
5. Совершенствование организационных полномочий и их делегирование
6. Разработка системы управления мотивацией персонала на базе геймификации
7. Совершенствование системы повышения квалификации персонала организации
8. Совершенствование использования форм и методов обучения персонала
9. Совершенствование процесса отбора персонала
10. Методы оценки торгового персонала на этапе подбора
11. Совершенствование организации оплаты труда работников
12. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации
13. Особенности работы с работниками предпенсионного возраста
14. Разработка мероприятий по совершенствованию адаптации персонала предприятия
15. Конкурентоспособность персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия
16. Организация управления персоналом проекта
17. Разработка проекта совершенствования управления стрессами в организации
18. Проект мероприятий по совершенствованию развития персонала организации
19. Совершенствование системы мотивации персонала
20. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала организации
21. Развитие системы управления персоналом малой организации
22. Совершенствование отбора и набора персонала в организации
23. Совершенствование использования методов оценки персонала на базе геймификации
24. Пути совершенствования организационной культуры в системе управления персоналом.
25. Система мотивация труда персонала и пути повышения ее эффективности
26. Система мотивации на основе технологии KPI в современной российской организации
27. Разработка системы мотивации персонала во взаимосвязи с организационной культурой
28. Социальная адаптация персонала
29. Технологии выявления и развития талантов
30. Повышение эффективности обучения торгового персонала

31. Формирование и развитие потенциала управленческого персонала организации
32. Совершенствование технологии высвобождения персонала
33. Совершенствование организации обучения персонала
34. Разработка мероприятий по совершенствованию системы найма персонала предприятия
35. Разработка системы профилактики конфликтов в команде
36. Снижение конфликтности в организации противодействием моббингу
37. Разработка проекта развития профориентации и трудовой адаптации персонала с использованием технологий геймификации
38. Влияние корпоративных конфликтов на эффективность управления персоналом
39. Организация внутрифирменного обучения персонала
40. Формирование системы управления карьерой персонала
41. Потребность в HR-специалистах на современных предприятиях
42. Разработка программы повышения удовлетворенности трудом работников предприятия
43. Повышение эффективности работы отдела кадров на предприятии
44. Внедрение тайм-менеджмента для повышения эффективности управления персоналом в компании
45. Разработка мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры предприятия
46. Инновационные методы оценки персонала на этапе подбора
47. Развитие технологий формирования управленческой команды
48. Проект мероприятий по разработке программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров предприятия
49. Влияние организационной культуры на эффективность функционирования организации
50. Повышение эффективности системы подбора персонала в сфере информационных технологий
51. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации
52. Совершенствование методов борьбы с моббингом персонала в ходе адаптации.
53. Лизинг персонала как новая технология работы с кадрами
54. Организация проведения аттестации персонала
55. Особенности карьеры работников организации
56. Построение эффективной системы оплаты труда в организации
57. Причины конфликтного противодействия сотрудников социальным инновациям в организациях и пути его преодоления.
58. Проект мероприятий по совершенствованию аттестации персонала в организации
59. Проект мероприятий по совершенствованию обучения персонала в организации

60. Проект мероприятий коучинга персонала в интересах повышения качества трудовой жизни организации
61. Проект мероприятий по повышению качества профессиональной оценки персонала в организации
62. Проект мероприятий по повышению стабильности трудового коллектива в организации
63. Проект мероприятий по разработке программы повышения качества трудовой жизни в организации.
64. Проект мероприятий по снижению уровня конфликтности трудовой деятельности персонала в организации
65. Проект мероприятий по совершенствованию кадровой политики в организации.
66. Проект мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры в организации
67. Проект мероприятий по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов в организации
68. Проект мероприятий по созданию эффективной системы обучения персонала организации
69. Проект мероприятий по созданию эффективной системы стимулирования деятельности сотрудников организации
70. Проект совершенствования системы материального вознаграждения трудового вклада в организации
71. Разработка системы мотивации с применением KPI в организации
72. Совершенствование системы аттестации руководителей, управленческих кадров в организации
73. Совершенствование системы повышения квалификации персонала организации
74. Создание эффективных команд в организации
75. Социальная технология «контролируемого развития» конструктивных конфликтов и способы ее применения в организации.
76. Улучшение социально-психологического климата в коллективе
77. Аттестация государственных гражданских служащих и оценка их деятельности
78. Вопросы внедрения государственно-служебной культуры в государственных органах
79. Инновационные подходы к формированию кадрового резерва
80. Инновационные технологии организации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации
81. Кадровый резерв на государственной службе: проблемные вопросы и пути их решения
82. Конфликт интересов на государственной службе и пути его преодоления
83. Способы противодействия коррупции на государственной службе
84. Механизмы реализации гарантий государственным служащим

85. Мотивация труда государственных служащих: проблемные вопросы и пути их решения
86. Организация и проведение аттестации государственных служащих: проблемные вопросы и пути их решения
87. Организация и проведение конкурса при поступлении на государственную службу: проблемные вопросы и пути их решения
88. Организация личного труда государственного служащего: проблемные вопросы и пути их решения
89. Отбор кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы и создание эффективной команды.
90. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих
91. Порядок проведения отбора и требования, предъявляемые к кандидатам для включения в резерв
92. Современные технологии карьеры государственных служащих в современной России
93. Диагностика и развитие организационной культуры
94. Дресс-код как технология работы с персоналом
95. Имиджевые регуляторы организационного поведения сотрудников.
96. Проект мероприятий по совершенствованию организационного поведения
97. Проект мероприятий по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов
98. Разработка системы мотивации с применением KPI
99. Формирование корпоративной культуры
100. Совершенствование системы подбора персонала в организации
101. Совершенствование тайм-менеджмента в организации
102. Способы предотвращения и разрешения конфликтов в организации
103. Стратегическое управление персоналом в организации
104. Технология определения лидера и подготовки руководителя студенческого коллектива
105. Улучшение социально-психологического климата в коллективе
106. Совершенствование процесса повышения квалификации персонала в организации
107. Совершенствование системы аттестации руководителей, управленческих кадров в организации
108. Совершенствование системы мотивации персонала
109. Совершенствование системы найма персонала в организации
110. Совершенствование системы повышения квалификации персонала организации
111. Совершенствование мотивации труда персонала как инструмент повышения эффективности деятельности компании
112. Совершенствование организации процесса адаптации
113. Разработка мероприятий по совершенствованию работы с кадровым резервом в организации

114. Разработка мероприятий по совершенствованию системы социальной защиты персонала
115. Разработка программы создания рабочих мест и занятости населения в городе, регионе.
116. Разработка проекта адаптации персонала в организации
117. Разработка системы мотивации с применением КРІ в организации
118. Разработка системы эффективной адаптации персонала в организации
119. Регулирование социально-психологического климата в организации.
120. Речевая этика при работе с персоналом в организации
121. Роль корпоративной культуры в формировании стабильного коллектива
122. Совершенствование кадровой политики организации
123. Совершенствование материального и нематериального стимулирования в интересах более эффективного воздействия на персонал организации
124. Проект мероприятий по совершенствованию системы отбора персонала в организации
125. Проект мероприятий по совершенствованию системы оценки персонала в организации
126. Проект мероприятий по совершенствованию системы ротации кадров в организации
127. Проект мероприятий по совершенствованию социально-психологического климата в организации
128. Проект мероприятий по совершенствованию структуры управления предприятия.
129. Проект мероприятий по совершенствованию управления временем работников организации.
130. Проект мероприятий по совершенствованию условий труда персонала организации
131. Проект мероприятий по совершенствованию формирования, развития и использования кадрового резерва организации
132. Проект мероприятий по созданию эффективной системы обучения персонала организации
133. Проект мероприятий по созданию эффективной системы стимулирования деятельности сотрудников организации
134. Проект мероприятий по улучшению кадровой политики организации
135. Проект мероприятий по улучшению системы найма персонала в организации
136. Проект мероприятий по улучшению условий труда в организации.
137. Проект мероприятий по формированию эффективной системы мотивации персонала в организации
138. Проект мероприятий развития персонала в организации
139. Проект совершенствования системы материального вознаграждения трудового вклада в организации
140. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации
141. Пути повышения эффективности тайм-менеджмента в организации

142. Работа с персоналом организации в условиях финансового кризиса
143. Развитие организационной культуры организации
144. Развитие системы стимулирования труда персонала в организации
145. Разработка мероприятий по совершенствованию отбора персонала в организации
146. Разработка мероприятий по профилактике организационных конфликтов
147. Разработка мероприятий по совершенствованию процесса высвобождения персонала в организации
148. Разработка мероприятий по совершенствованию процесса набора персонала в организации
149. Проект мероприятий по разработке программы повышения качества трудовой жизни в организации.
150. Проект мероприятий по снижению уровня конфликтности трудовой деятельности персонала в организации
151. Проект мероприятий по совершенствованию кадровой политики в организации.
152. Проект мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры в организации
153. Проект мероприятий по совершенствованию методов ведения деловых переговоров в организации
154. Проект мероприятий по совершенствованию мотивации персонала в организации
155. Проект мероприятий по совершенствованию организации труда сотрудников организации
156. Проект мероприятий по совершенствованию организационного поведения сотрудников организации
157. Проект мероприятий по совершенствованию организационной структуры организации
158. Проект мероприятий по совершенствованию процесса сокращения рабочей силы
159. Проект мероприятий по совершенствованию работы кадрового (консалтингового) агентства
160. Проект мероприятий по совершенствованию рекрутинга персонала.
161. Проект мероприятий по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов в организации
162. Проект мероприятий по совершенствованию системы адаптации персонала в организации
163. Проект мероприятий по совершенствованию системы мотивации в организации

2.3 Критерии оценки по результатам защиты выпускной квалификационной работы

При определении оценки, полученной по результатам защиты ВКР, необходимо исходить из следующих критериев:

- актуальность, полнота раскрытия темы, научный аппарат ВКР, обоснованность выводов и рекомендаций, отражение в работе прохождения обучающимся практик,

- соответствие работы профилю направления подготовки, специальности. Установленным методическим требованиям к оформлению работы,

- доклад обучающегося (в т.ч. наличие презентационного и раздаточного материала и т.д.) и аргументированность ответа на вопросы членов ГК и замечания руководителя

- отзыв научного руководителя и другие требования, предъявляемые программой ГИА.

Оценку «отлично» заслуживает дипломант, твердо знающий содержание ВКР; грамотно и уверенно, с использованием юридической терминологии отвечающий на все дополнительные вопросы; показавший умение свободно логически и ясно мыслить; обнаруживший твердые навыки и умение приложить теоретические знания к практическому их применению. Такой ответ должен продемонстрировать знание исследуемой темы, нормативно-правовых и специальных источников, использованных при написании ВКР. Оценка "отлично" выставляется только при полных ответах на все основные и дополнительные вопросы.

Оценку «хорошо» заслуживает дипломант, обнаруживший полное знание содержания ВКР; успешно, без существенных недочетов, ответивший на все дополнительные вопросы, но некоторые ответы являются не совсем полными, либо были даны без использования специальной юридической терминологии. Дипломант при ответах на полученные дополнительные вопросы обнаруживает знания логических связей вопросов билета с другими разделами курса, но ответы недостаточно четкие. Выводы на основании работы сделаны, но они не обладают достаточной актуальностью.

Оценку «удовлетворительно» заслуживает дипломант, который обнаружил по всем вопросам знания только основ исследуемой темы, но не усвоивший детали, допуская ошибки принципиального характера; отвечает на заданные дополнительные вопросы, но полностью не владеет терминологией, допускает существенные погрешности в ответе; обладает необходимыми знаниями для устранения допущенных ошибок путем ответа на дополнительные вопросы; при ответах на дополнительные вопросы не может увязать содержание исследуемой темы со смежными отраслями и институтами права; допустил грубые нарушения правил оформления и содержания ВКР, не устранил замечания научного руководителя; в качестве выводов вынес на защиту положения, не обладающие научной актуальностью.

Положительная оценка может быть поставлена при условии понимания дипломантом сущности основных категорий по рассматриваемому и дополнительным вопросам.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется дипломанту, обнаружившему полное незнание выбранной для исследования темы; допустившему принципиальные ошибки в оформлении и содержании ВКР, не ответившему на полученные дополнительные вопросы.

2.3 Перечень рекомендуемой литературы для подготовки выпускной квалификационной работы

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/bcode/449924>

Дополнительная литература

1. 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/bcode/449872>

2. 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/bcode/455029>

3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450458>

3. Приложения.

Приложение № 1 к Положению о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры Российского государственного социального университета, утвержденному приказом РГСУ от «___» _____ 2017 г. № _____

Форма заявления обучающегося на закрепление темы выпускной квалификационной работы и научного руководителя при выборе темы из предложенного перечня тем выпускных квалификационных работ

Заведующему кафедрой _____
(наименование кафедры)

_____ (ученая степень, звание, Ф.И.О.)

обучающегося _____ курса
Направление подготовки/специальность

_____ (наименование)

Форма обучения _____
(очная, очно-заочная, заочная)

Группа _____
(наименование)

ФИО _____
(полностью)

Место жительства _____

Телефон _____

Заявление

Прошу Вас утвердить мне тему выпускной квалификационной работы

В качестве научного руководителя прошу назначить

Предполагаемое место прохождения преддипломной практики

_____ (наименование организации, адрес)

Обучающийся _____ (Ф.И.О.)
(подпись)

Дата «__» _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ВКР _____ (Ф.И.О.)
(подпись)

Приложение № 2 к Положению о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры Российского государственного социального университета, утвержденному приказом РГСУ от «__» _____ 2017 г. № _____

Форма заявления обучающегося на закрепление темы выпускной квалификационной работы и научного руководителя при предложении своей тематики с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки

Заведующему кафедрой _____
(наименование кафедры)

(ученая степень, звание, Ф.И.О.)

обучающегося _____ курса
Направление подготовки/специальность

(наименование)

Форма обучения _____
(очная, очно-заочная, заочная)

Группа _____
(наименование)

ФИО _____
(полностью)

Место жительства _____

Телефон _____

Заявление

Прошу Вас утвердить мне тему выпускной квалификационной работы

Обоснование целесообразности разработки предлагаемой темы выпускной квалификационной работы:

В качестве научного руководителя прошу назначить

(Ф.И.О., ученая степень, звание)

Предполагаемое место прохождения преддипломной практики:

(наименование организации, адрес)

Обучающийся _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дата «__» _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ВКР _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение № 3 к Положению о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры Российского государственного социального университета, утвержденному приказом РГСУ от «___» _____ 2017 г. № _____

Форма задания на выполнение выпускной квалификационной работе

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

СОГЛАСОВАНО
Представитель работодателя

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

«___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

**Задание
на выполнение выпускной квалификационной работы**

Выпускная квалификационная работа (ВКР) выполнена в форме:

Бакалаврской работы Магистерской диссертации
Дипломной работы Дипломного проекта

Студент(ка) _____
(Ф.И.О.)

форма обучения _____ № контракта _____ группа _____
очная/заочная/очно-заочная (вечерняя)

направление подготовки / специальность _____
нужное подчеркнуть наименование

1. Тема _____

утверждена приказом № _____ от «___» _____ 20__ г.

2. Дата выдачи задания «___» _____ 20__ г.

3. Содержание пояснительной записки _____

4. Срок представления студентом(кой) законченной ВКР:

«___» _____ 20__ г.

5. Научный руководитель _____
(Ф.И.О., ученая степень, должность, место работы)

6. Консультанты _____
(Ф.И.О., ученая степень, должность, место работы)

Руководитель ВКР _____
(подпись)

Задание принял к исполнению студент _____
(подпись)

Приложение № 4 к Положению о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры Российского государственного социального университета, утвержденному приказом РГСУ от «___» _____ 2017 г. № _____

Форма титульного листа выпускной квалификационной работы, выполненной обучающимся



**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский государственный социальный университет»**

**Факультет (наименование)
Кафедра (наименование)**

**Направление подготовки/специальность – ШИФР НП Название направления
подготовки**

Квалификация (степень): Наименование квалификации

Выпускная квалификационная работа

Тема: _____
Обучающийся _____ ФИО

подпись

Дата _____
Руководитель ВКР

подпись

(Ф.И.О., ученая степень, ученое звание)

Консультант

подпись

(Ф.И.О., ученая степень, ученое звание)

ВКР допущена к
защите «___» _____ 20___ г.

Заведующий кафедрой,
ученая степень, ученое звание

подпись

ФИО

Москва, 20___

Приложение № 5 к Положению о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры Российского государственного социального университета, утвержденному приказом РГСУ от «___» _____ 2017 г. № _____

Форма отзыва руководителя о выпускной квалификационной работе

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**
Кафедра (наименование)

Отзыв

руководителя выпускной квалификационной работы о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа выполнена

Обучающимся _____

Факультет _____

Кафедра _____ Группа _____

Направление подготовки (специальность) _____

Тема выпускной квалификационной работы: _____

Руководитель _____

Оценка соответствия результатов освоения обучающимся основной образовательной программы требованиям ФГОС:

| № п/п | Требования ФГОС | Оценка | | |
|-----------------|---|---------------|--------------------------|------------------|
| | | соответствует | в основном соответствует | не соответствует |
| 1. | Умение решать задачи, соответствующие квалификационной характеристике | | | |
| 2. | Уровень практической и теоретической подготовленности выпускника | | | |
| 3. | Владение профессиональными технологиями | | | |
| 4. | Умение разрабатывать новые подходы к решению профессиональных проблем | | | |
| 5. | Обоснование эффективности представленных результатов | | | |
| 6. ¹ | | | | |

¹ Требования к оценке соответствия результатов освоения обучающимся основной образовательной программы требованиям ФГОС могут быть дополнены по решению выпускающей кафедры.

Качества выпускника, выявленные в ходе выполнения выпускной квалификационной работы

Заключение²

« _____ » _____ 20 г.

Руководитель ВКР _____
(подпись)

² В заключение оценивается:

- выполнение выпускной квалификационной работы в соответствии с выданным заданием;
- степень соответствия (соответствует, в основном соответствует, не соответствует) подготовленности выпускника требованиям ФГОС по специальности (направлению);
- научная и практическая ценность проекта (работы);
- рекомендуется присвоение квалификации определенной ФГОС по специальности (направлению).

Приложение № 6 к Положению о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры Российского государственного социального университета, утвержденному приказом РГСУ от «___» _____ 2017 г. № _____

**Форма протокола государственной экзаменационной комиссии
по приему государственного аттестационного испытания
в виде защиты выпускной квалификационной работы**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет (наименование)

Протокол № _____
заседания государственной экзаменационной комиссии по направлению подготовки

«___» _____ 20___ г. с ___ час. ___ мин. до ___ час. ___ мин.

Присутствовали:

Председатель государственной экзаменационной комиссии: _____

Члены государственной экзаменационной комиссии:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

По рассмотрению выпускной квалификационной работы студента

(Ф.И.О)

на тему _____

Выпускная квалификационная работа выполнена под руководством

(Ф.И.О., ученая степень, ученое звание)

В ГЭК представлены следующие материалы:

Текст выпускной квалификационной работы на _____ листах.

Таблицы, графики на _____ листах.

Отзыв научного руководителя.

После сообщения о выполненной работе в течение _____ минут студенту заданы следующие вопросы:

(Ф.И.О. члена комиссии, задававшего вопрос, содержание вопроса)

Общая характеристика сообщения студента

Общая характеристика ответа студента на заданные ему вопросы

Признать, что студент выполнил и защитил выпускную квалификационную работу с оценкой _____

Мнения членов государственной экзаменационной комиссии о результатах защиты выпускной квалификационной работы _____:

1. Уровень подготовленности обучающегося _____ решению
соответствует/частично соответствует/не соответствует

профессиональных задач.

2. Выявленные недостатки в теоретической подготовке обучающегося

3. Выявленные недостатки в практической подготовке обучающегося

**Председатель государственной
экзаменационной комиссии**

(подпись)

(Ф.И.О.)

Секретарь

(подпись)

(Ф.И.О.)

Приложение № 7 к Положению о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры Российского государственного социального университета, утвержденному приказом РГСУ от «___» _____ 2017 г. № _____

**Форма протокола государственной экзаменационной комиссии
о присвоении выпускнику квалификации по направлению подготовки / специальности
и выдаче соответствующего документа о высшем образовании и (или) о квалификации**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет (наименование)

Протокол № _____
заседания государственной экзаменационной комиссии по направлению подготовки

«___» _____ 20__ г. с ___ час. ___ мин. до ___ час. ___ мин.

Присутствовали:

Председатель государственной экзаменационной комиссии: _____

Члены государственной экзаменационной комиссии:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Студент

(Ф.И.О.)

Прошел государственные аттестационные испытания:

сдал государственный экзамен с оценкой «_____»

дата сдачи: «___» _____ 20__ г.

выполнил и защитил выпускную квалификационную работу с оценкой «_____»

дата сдачи: «___» _____ 20__ г.

Решение ГЭК:

1. Признать, что студент прошел государственную итоговую аттестацию по направлению подготовки _____

—

2. Присвоить

(Ф.И.О. обучающегося)

квалификацию

(наименование квалификации)

3. Выдать диплом бакалавра/магистра/специалиста с отличием/без отличия *(нужное подчеркнуть)*

4. Особые мнения членов комиссии

**Председатель государственной
экзаменационной комиссии**

(подпись) *(Ф.И.О.)*

Секретарь

(подпись) *(Ф.И.О.)*

