МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
АДЫГЕЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

«УТВЕРЖДАЮ»
Декан экономического факультета
_____ А.А. Тамов
«28» августа 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Б3.Б.01(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) Управление персоналом организации
Форма обучения Очная

РПД адаптирована для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Майкоп, 2018

Факультет *экономический*

Кафедра *экономической теории и управления персоналом*

Составитель (разработчик) программы:
кандидат экономических наук, доцент Е.А. Бюллер _____

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономической теории и управления персоналом от «28» августа 2018 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой: доктор экономических наук, профессор
А.Ш. Хуажева _____

Согласовано:

Председатель УМК факультета: доцент кафедры экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент С.А. Хатукай _____

Рецензенты:

Пояснительная записка

Рабочая программа государственной итоговой аттестации «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации».

Государственная итоговая аттестация, завершающая освоение основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации» программы бакалавриата является итоговой аттестацией обучающихся по программе бакалавриата.

1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации (ГИА)

1.1 ***Цель государственной итоговой аттестации*** состоит в определении соответствия результатов освоения обучающимися основной образовательной программы требованиям федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и степени обладания выпускниками необходимыми общекультурными, общепрофессиональными, профессиональными и профессионально-специализированными компетенциями.

Задачами ГИА являются:

– оценка понимания современных тенденций развития экономических, социальных, политических процессов в мире, стране, регионе;

– оценка системности владения выпускником теоретическими знаниями и практическими навыками, готовности применения этих знаний при решении конкретных научных, управленческих и экономических задач;

– выявление уровня подготовленности выпускника к самостоятельной работе в условиях быстро меняющихся экономических, управленческих и законотворческих процессов.

Следует считать выпускника соответствующим требованиям ФГОС ВО, если он в ходе государственной итоговой аттестации (ГИА) демонстрирует комплекс знаний и умений, свидетельствующих о его готовности (способности) решать задачи профессиональной деятельности в типовых ситуациях.

2. Место ГИА в структуре образовательной программы.

Государственная итоговая аттестация, завершающая освоение основных образовательных программ, является обязательной итоговой аттестацией обучающихся, в которую входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты. Государственная итоговая аттестация в форме государственного экзамена по основной образовательной программе не проводится.

Государственная итоговая аттестация относится к базовой части Блока 3 в структуре основной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации».

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

Государственная итоговая аттестация призвана определить степень сформированности

компетенций – теоретические знания и практические навыки выпускника в соответствии с компетентностной моделью.

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

– расчетно-экономическая и проектно-экономическая;

– контрольно-ревизионная;

– информационно-аналитическая

– организационно-управленческая

По итогам ГИА проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций:

Коды компетенций	***Содержание компетенций***
Общекультурные компетенции	
ОК-1	способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-4	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОК-5	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию
ОК-8	способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
ОК-9	способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
Общепрофессиональные компетенции	
ОПК-1	знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
ОПК-2	знание Кодекса об административных правонарушениях Российской

Коды компетенций	*Содержание компетенций*
	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	знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
ОПК-4	владение 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	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6	владение 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	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-8	способность 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	способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Профессиональные компетенции	
ПК-1	знание 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

Коды компетенций	*Содержание компетенций*
	на практике
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
ПК-10	знание 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

Коды компетенций	*Содержание компетенций*
	соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации
ПК-11	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
ПК-12	знание 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 документацией
ПК-13	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-16	владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
ПК-18	владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике
ПК-19	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных,

Коды компетенций	*Содержание компетенций*
	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-20	умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

4. Объем государственной итоговой аттестации.

Общая трудоёмкость ГИА составляет 6 зач. ед. (216 часов), в том числе контактные часы 15,0 часов (иная контактная работа, в том числе руководство ВКР 15,0 часов), 201 час самостоятельной работы.

Распределение часов по видам работ представлено в таблице.

Вид учебной работы		Всего часов	Семестр (часов)
			10
Контактная работа, в том числе:		**15,0**	**15,0**
Аудиторные занятия (всего)		**–**	**–**
Занятия лекционного типа		–	–
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		–	–
Иная контактная работа:		**15,0**	**15,0**
Руководство выпускной квалификационной работой		14,5	14,5
Процедура защиты выпускной квалификационной работы		0,5	0,5
Контроль самостоятельной работы (КСР)		–	–
Промежуточная аттестация (ИКР)		–	–
Самостоятельная работа, в том числе:		**196**	**196**
Выполнение индивидуального задания по теме выпускной квалификационной работы (обоснование актуальности выбранной темы, обзор литературы, формулирование цели, задач, предмета, объекта, научной гипотезы и т.п.)		40,0	40,0
Проведение исследования по теме выпускной квалификационной работы		60,0	60,0
Подготовка и написание выпускной квалификационной работы		80,0	80,0
Подготовка к защите выпускной квалификационной работы (подготовка доклада по теме исследования, презентации)		16,0	16,0
Контроль:		**–**	**–**
Подготовка к экзамену		–	–
Общая трудоемкость	**час**	**216,0**	**216,0**
	в том числе контактная работа	**15**	**15**
	зач. ед.	**6,0**	**6,0**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

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

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

Основными целями выполнения и защиты ВКР являются:

– расширение, закрепление и систематизация теоретических знаний, приобретение навыков практического применения этих знаний при решении конкретной научной, технической, производственной, экономической или организационно-управленческой задачи;

– развитие навыков ведения самостоятельного исследования и овладения обучающимися методикой исследовательской деятельности;

– достижение единства мировоззренческой, методологической и профессиональной подготовки выпускника, а также определенного уровня культуры;

– выявление умений выпускника по обобщению результатов работы, разработке практических рекомендаций в исследуемой области;

– приобретение опыта представления и публичной защиты результатов своей деятельности, а также оценку сформированности общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускника в соответствии с требованиями образовательного стандарта.

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации» выполняется ***с целью демонстрации достигнутых результатов обучения***, в том числе:

– знаний в области экономики организации, мировой экономики и международных экономических отношений, бухгалтерского учета, аудита, контрольно-ревизионной деятельности, судебно-экономической экспертизе, происходящих в сфере управления персоналом;

– умения выявить наиболее актуальную для избранного объекта исследования проблему изучения, определить теоретические подходы к ее решению, показать общетеоретическую подготовку в области управления персоналом и других экономико-правовых и учетно-контрольных дисциплин;

– умения выбрать и обосновать методику анализа, показать владение современными методами управления, прогнозирования, экономическими, статистическими, математическими методами, методами сбора и обработки информации, а также умение

применять их в исследованиях;

– способности самостоятельно провести экономический, финансовый анализ и другие виды анализа и обобщения результатов, выявить тенденции и закономерности развития изучаемого явления или процесса;

– умения выявить недостатки и неиспользованные резервы в деятельности объекта изучения, разработать систему мероприятий по улучшению системы управления персоналом, обосновать предложения, рассчитать предполагаемую эффективность от практической реализации этих мероприятий.

Вид выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации» должна отвечать следующим требованиям:

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

– наличие обоснованной авторской позиции, раскрывающей видение сущности проблемы автором.

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

– целостность работы, которая проявляется в связанности теоретической и экспериментальной его частей (для исследований, содержащих экспериментальную часть).

– перспективность исследования: наличие в работе материала (идей, данных и пр.), который может стать источником дальнейших исследований.

– достаточность и современность использованного библиографического материала и иных источников.

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

Объем выпускной квалификационной работы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, не считая приложений должен составлять, как правило, 85–95 стр.

Последовательность выполнения ВКР

Последовательность выполнения работы предполагает следующие этапы:

1. Выбор темы (заявление на имя заведующего кафедрой о закреплении темы работы)

2. Назначение заведующим кафедрой руководителя ВКР.

3. Составление плана выпускной квалификационной работы (совместно с научным

руководителем).

4. Утверждение заведующим кафедрой плана.

5. Изучение теоретических аспектов темы работы.

6. Сбор, анализ и обобщение эмпирических данных, исследование аспектов деятельности конкретного объекта (предприятия / организации), связанных с проблематикой ВКР.

7. Разработка предложений и рекомендаций, формулирование выводов.

8. Оформление выпускной квалификационной работы.

10. Представление работы на проверку научному руководителю.

11. Прохождение процедуры предзащиты ВКР.

13. Сдача выпускной квалификационной работы на кафедру с отзывом научного руководителя в установленный срок.

14. Получение допуска к защите ВКР от заведующего кафедрой.

15. Защита выпускной квалификационной работы на заседании государственной экзаменационной комиссии.

Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию

Структура выпускной квалификационной работы определяется в требованиях к выпускным квалификационным работам по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации». При этом обязательным является наличие следующих разделов:

– *введение*, в котором рассматриваются основное содержание и значение выбранной темы выпускной работы, показана ее актуальность на современном этапе социально-экономического развития России. При этом должны быть определены цели и задачи, которые ставит перед собой обучающийся при выполнении работы:

– *теоретическая часть*, в которой обучающийся должен показать знания имеющейся в научной, учебной и нормативной литературы, в т.ч. на иностранном языке по выбранной тематике;

– *практическая часть*, в которой обучающийся должен продемонстрировать умение использовать для решения поставленных им в работе задач теоретических знаний. Обучающийся должен провести обобщение и анализ собранного фактического материала, результаты которого должны найти свое отражение в тексте выпускной квалификационной работы;

– *заключительная часть* должна содержать выводы по проведенной работе, а также

предложения или рекомендации по использованию полученных результатов;

– *список использованной литературы*.

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы обучающийся должен решить следующие *основные задачи*:

– обосновать актуальность выбранной темы, ее значение для обеспечения высокого уровня системы управления персонала хозяйствующего субъекта конкретной сферы деятельности;

– изучить по избранной теме теоретические положения, нормативно-правовую документацию, справочную и научную литературу;

– собрать и обработать необходимый статистический материал для проведения конкретного анализа, оценки состояния исследуемой проблемы;

– изложить свою точку зрения по дискуссионным вопросам, относящимся к теме;

– провести анализ собранных данных, используя специальные методы, и сделать соответствующие выводы;

– определить направления и разработать конкретные рекомендации и мероприятия по решению исследуемой проблемы в целях обеспечения эффективного управления персоналом хозяйствующего субъекта.

Рекомендуемая структура выпускной квалификационной работы специалиста:

Содержание

Введение

1 Теоретические и методические основы исследуемой проблемы

2 Общая экономико-аналитическая характеристика экономического субъекта исследования

3 Критический анализ состояния изучаемой проблемы на исследуемом экономическом субъекте и рекомендации по решению изучаемой проблемы

Заключение

Список использованных источников

Приложения

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

Введение служит вступительной частью ВКР, в которой рассматриваются целесообразность выбора темы, современное состояние и основные тенденции изучения и развития проблемы в рамках эффективного управления персоналом хозяйствующего субъекта, обосновывается теоретическая и практическая актуальность проблемы,

формулируются цель и задачи написания работы, а также предмет и объект исследования, дается характеристика исходной эмпирической базы. Следует также указать, что послужило теоретической и методологической основой исследования, уточнить применявшиеся общенаучные и специальные методы исследования, отметить, внедрены ли предложения в практику данной организации.

Основная часть работы включает главы, разделенные на параграфы и пункты, в которых последовательно и логично раскрывается содержание исследования. Количество глав, параграфов и пунктов строго не регламентируется, а зависит от специфики исследуемой проблемы и круга изучаемых вопросов. Как правило выпускная квалификационная работа состоит из трех глав.

Первая глава должна иметь теоретический характер. Здесь рассматриваются теоретические и методические основы исследуемой проблемы их роль в формировании системы управления персоналом хозяйствующего субъекта. Эту главу целесообразно начать с характеристики сущности объекта и предмета исследования. Затем на основе изучения и систематизации современных знании выявляются причины возникновения исследуемой проблемы, прослеживаются этапы ее развития, акцентируется внимание на степень изученности данной проблемы. При этом учитываются различные точки зрения отечественных и зарубежных ученых, и высказывается авторская позиция относительно теоретических положений.

Обзор литературы по теме исследования должен полно излагать состояние проблемы (историю вопроса), которой посвящена работа, а также ее влияние формирование и развитие системы управления персоналом хозяйствующего субъекта. Сведения, содержащиеся в обзоре, должны позволить объективно оценить результаты и современный уровень исследования в ВКР, его актуальность, целесообразность выбранного пути исследования и средств достижения цели.

При рассмотрении теоретических вопросов целесообразно использовать статистический материал, обобщение которого позволит обучающемуся проследить изменения состояния изучаемой проблемы за более или менее длительный период, но не менее трех последних лет, и выявить основные тенденции и особенности ее развития для подтверждения своей позиции. Глава должна завершаться обобщающим выводом, в котором следует найти место авторской точке зрения о теоретической и методологической базе для решения исследуемой проблемы. Объем первой главы должен составлять 15-25% от общего объема работы.

Во второй главе дается экономическая оценка хозяйствующего субъекта, выступающего базой исследования. Также приводится экономическая оценка основных

показателей деятельности предприятия (анализ структуры и динамики активов и пассивов, анализ финансовой устойчивости, анализ ликвидности баланса, показатели деловой активности и т.д.) за последние три года. По желанию обучающегося можно расширить выборку до пяти лет. Вторая глава ВКР должна иметь аналитическую направленность. В ней отражаются результаты анализа, и дается оценка фактического состояния изучаемой проблемы по материалам конкретной организации (предприятия, учреждения), выявляются сильные и слабые стороны деятельности организации. Задачами такого анализа являются критическое осмысление происходящих процессов, выявление закономерностей и тенденций развития объекта исследования. Для успешного решения этих задач студент должен оперировать необходимой информацией. Материалами для анализа могут служить статистическая отчетность, бизнес- планы организации, годовые отчеты, уставные документы, положения, прогнозные расчеты и другая служебная документация, изученная студентом-выпускником, а также материалы, публикуемые в периодической печати. Материалы, служащие базой для анализа, должны быть достаточно полными и достоверными. Важно отбирать только те, которые, будут полезны для анализа состояния проблемы. При этом можно использовать справочные и обзорные таблицы, графики, диаграммы. Характер и объем собранного материала зависят от особенности принятой методики исследования. Проведение глубокого анализа состояния дел в организации и ее подразделениях предполагает сбор и обработку статистических материалов за последние 3-5 лет. Обработку и анализ цифровой информации целесообразно проводить с помощью современных методов экономического анализа. В завершении главы студент должен сделать собственный вывод о состоянии предмета исследования в организации (предприятии) или учреждении. Объем второй главы должен составлять 25-35 % от общего объема работы.

В третьей главе отражаются рекомендации и мероприятия по решению изучаемой проблемы, разработанные автором на основе теоретических и методологических положений, а также результатов проведенного анализа сложившейся практики. Опираясь на выводы, сделанные автором в предыдущих главах, необходимо обосновать предлагаемые рекомендации и мероприятия, наметить пути использования вскрытых резервов, устранения недостатков в управленческой и экономической деятельности. Объем третьей главы должен составлять до 25-35% от общего объема работы. В заключении должны быть сформулированы в сжатой форме основные выводы и рекомендации, вытекающие из результатов проведенного исследования. Заключение рекомендуется писать в виде тезисов. Объем заключения должен составлять 3-5 % от общего объема работы. Завершается работа списком использованных источников и приложениями. В список использованных источников включаются все источники, на которые есть ссылки в тексте работы, а также изученные в процессе выполнения

работы издания, материалы которых повлияли на структуру работы и ее основные положения. В приложениях могут быть приведены вспомогательные материалы к основному содержанию работы: промежуточные расчеты решения задач, таблицы цифровых данных, иллюстрации. Наличие в ВКР приложений не является обязательным.

Выпускная квалификационная работа бакалавра должна включать рукопись, отзыв научного руководителя и внешнюю рецензию.

Процедура защиты ВКР служит инструментом, позволяющим государственной экзаменационной комиссии сформировать обоснованное суждение о том, достиг ли ее автор в ходе освоения образовательной программы результатов обучения, отвечающих квалификационным требованиям ФГОС ВО.

Выпускной квалификационной работе должны быть присущи актуальность и новизна. Работа должна иметь научную и практическую ценность.

Государственная экзаменационная комиссия в ходе защиты выявляет наличие у автора ВКР знаний, умений и навыков, присущих работнику, способному самостоятельно решать научно-исследовательские, организационно-управленческие, научно-учебные задачи.

Темы выпускных квалификационных работ определяются выпускающей кафедрой и утверждаются учебно-методическим советом факультета ежегодно.

Обучающемуся предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы вплоть до предложения по согласованию с научным руководителем собственной темы выпускной квалификационной работы с учетом его научных интересов, при условии обоснования актуальности темы и целесообразности ее разработки. Тема должна соответствовать специализации обучающегося.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ приведена в Приложении 1.

Требования к выпускной квалификационной работе

Выпускная квалификационная работа должна быть оформлена в соответствии с принятыми на факультете требованиями к оформлению выпускной квалификационной работы, разработанными на основании действующих ГОСТов.

Общие требования

Текст ВКР готовится с помощью текстового редактора, печатается на одной странице каждого листа бумаги формата А4 (компьютерный шрифт Times New Roman – 14, интервал 1,5 для основного текста), через межстрочный интервал 1,5 со стандартным интервалом между символами. Работа представляется в твердом переплете в напечатанном виде и на электронном носителе. Вне зависимости от способа выполнения качество напечатанного текста и оформления иллюстраций должно удовлетворять требованию их четкого воспроизведения. Необходимо соблюдать равномерную плотность, контрастность и четкость изображения.

Примеры, включённые в теоретико-аналитическую часть работы, выделяются изменением шрифта (например, курсивом). Абзац выравнивается по ширине. Поля должны составлять: левое – 3,0 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2,0 см, нижнее – 2,0 см.

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

При использовании цитат и статистических данных, приводимых по тексту, по окончании цитаты в скобках указывается порядковый номер источника согласно списку литературы и через точку номер страницы, например, [3, с.10], или делается подстрочная ссылка.

Все страницы выпускной квалификационной работы имеют сквозную нумерацию. Номера страниц указываются посередине нижней части листа размером шрифта 13–14 пунктов. Титульный лист не нумеруется, но учитывается при подсчете последующих страниц.

5. Фонд оценочных средств для защиты ВКР

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

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
ОК-1	**Знать:** – Основные философские категории и течения, диалектика истины и заблуждения, знания и веры, рационального и иррационального в жизнедеятельности человека; – Структура, формы и методы научного познания, их эволюция; – Условия формирования личности, ее свободы и ответственности.	– ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Уметь: – использовать принципы, законы и методы гуманитарных и социальных наук для решения социальных и профессиональных задач; – анализировать новую научную проблематику соответствующей области знаний; – методологически грамотно проводить эмпирические и теоретические исследования,	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	выработанные в ходе развития философской мысли.	
	Владеть: – основами анализа социально и профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний гуманитарных и социальных наук; – проведением анализа новых направлений исследований в соответствующей области знаний; – научно-исследовательской и организационно-управленческой работой в социальной, культурной и научной сферах, а также межличностном общении, с учетом гуманистической ориентации, декларируемой философской мыслью.	
ОК-2	**Знать:** – закономерности исторического развития общества, основные этапы и особенности исторического развития России, ее место в истории человечества; – важнейшие достижения культуры и системы ценностей, сформировавшиеся в ходе исторического развития; – отечественные и международные исследования экономической мысли.	– ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Уметь: – ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; – преобразовывать информацию в знание, осмысливать процессы, события и явления в России и мировом сообществе в их динамике и взаимосвязи, руководствуясь принципами научной объективности и историзма; – формировать и аргументировано отстаивать собственную позицию по различным проблемам истории; – соотносить общие исторические процессы и отдельные факты; выявлять существенные черты исторических процессов, явлений и событий;	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	– извлекать уроки из исторических событий и на их основе принимать осознанные решения.	
	Владеть: – методиками анализа новых направлений исследований в соответствующей области знаний; – навыками самостоятельного осмысления исторического наследия; – приемами аргументации событий на основе понимания закономерностей исторического процесса; – представлением об историческом развитии экономической мысли; – приемами ведения дискуссии и полемики.	
ОК-3	**Знать:** – фундаментальные понятия региональной экономики; – основные характеристики региональных экономических систем; – специфику анализа территориально-хозяйственного комплекса на мезоуровне; – особенности современного экономического развития регионов России.	– подготовка выпускной квалификационной работы; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Уметь: – правильно выбирать методы и средства работы персонала организации с экономической информацией; – использовать средства современных информационных и коммуникационных технологий; – применять экономические знания в процессе решения задач образовательной и профессиональной деятельности;	
	Владеть: – использования персоналом организации экономических знаний в профессиональной деятельности; – обобщения и анализа экономической информации; – применения экономической информации,	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	имеющей значение для реализации правовых норм в соответствующих сферах профессиональной деятельности.	
ОК-4	**Знать:** – иерархию и основные виды нормативных документов в области безопасности жизнедеятельности; – основные государственно-правовые понятия и систему источников права; – основные положения отраслей российского права;	– подготовка выпускной квалификационной работы; – доклад; – иллюстрационный материал; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Уметь: – применять основные государственно-правовые понятия; – ориентироваться в специальной литературе и пользоваться правовыми справочно-информационными базами данных;	
	Владеть: – представлениями о системе управления охраной труда в образовательной организации; – способностью использовать основы правовых знаний при формировании культуры безопасности; – навыками анализа юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности; – навыками работы с правовыми актами, регулирующими правовые отношения.	
ОК-5	**Знать:** – основные особенности исторического и социокультурного развития стран изучаемого языка на современном этапе; – основные особенности исторического и социокультурного развития стран изучаемого языка на современном этапе развития человечества	– защита выпускной квалификационной работы; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Уметь: – **(чтение)** понимать информацию при чтении учебной, справочной, адаптированной научно-популярной литературы в соответствии с	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	конкретной целью; – сравнить их с аналогичными явлениями родной культуры и осуществлять свое речевое поведение в соответствии с ними; – (**говорение**) передавать на иностранном языке сообщения в форме монологического высказывания (в рамках указанной тематики) и обмениваться информацией в процессе диалогического общения; – (**аудирование**) воспринимать на слух информацию при непосредственном и дистантном общении (слушание аудиотекстов, просмотр видеофильмов); – (**письмо**) передавать на иностранном языке и корректно оформлять информацию в соответствии с целями и задачами обучения; – (**перевод**) осуществлять письменный перевод специальных технических текстов с иностранного языка на русский, умение соотносить языковые средства с конкретными сферами, ситуациями, условиями общения, умение соотносить языковые средства с конкретными сферами, ситуациями, условиями и задачами общения, умений профессионального и делового общения, умения обсуждать базовые понятия на профессиональном уровне.	
	Владеть: – устным и письменным иноязычным общением, коррелирующим с указанными сферами и ситуациями; – языком, достаточным для реализации коммуникативных функций на уровне, позволяющем полноценно осуществлять профессиональное общение и общение на коммуникативно-бытовом уровне в минимуме отобранных языковых явлений (лексических единиц, формул речевого общения, грамматических форм и конструкций, дифференцированных по видам речевой деятельности); – определённые когнитивные приёмы, позволяющие совершать познавательную и коммуникативную деятельность; развитие индивидуальных психологических особенностей; – способностями к социальному	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	взаимодействию; – общеучебные и компенсационные умения, умения непрерывного саморазвития и самосовершенствования.	
ОК-6	**Знать:** — способы построения межличностных отношений в коллективе; — особенности социального партнерства; — способы профессионального самопознания и саморазвития;	– выполнение и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – иллюстрационный материал.
	Уметь: — использовать методы психологической диагностики для решения различных профессиональных задач; — учитывать различные контексты (социальные, культурные, национальные и т.д.), в которых протекают процессы взаимодействия в коллективе; — бесконфликтно общаться с различными субъектами трудовых отношений;	
	Владеть: — осуществлением психологической поддержки в коллективе; — навыком предупреждения профессиональной деформации; — взаимодействия с другими субъектами трудовых отношений; — различными средствами коммуникации в профессиональной деятельности.	
ОК-7	**Знать:** – основных культурологических категории и понятий; – основных подходов и направлений понимания культуры; – важнейших культурных установок и особенностей различных типов культуры; – современных проблем и тенденций развития культуры.	– доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Уметь: – свободно ориентироваться в основных культурологических концепциях, школах и течениях;	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	– работать с культурологическими научными текстами; – самостоятельно анализировать, обобщать и оценивать разнообразные явления культурного процесса, формировать собственное мировоззрение.	
	Владеть: – навыками практического применения знаний по решению культурно значимых вопросов и проблем познавательного, мировоззренческого, профессионального характера, основанных на сведениях о базовых ценностях, особенностях и культурных достижениях различных регионов российской и мировой культуры; – навыками культурного диалога с применением полученных знаний в профессиональной сфере.	
ОК-8	**Знать:** – научно-практических основ физической культуры и здорового образа жизни;	– ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Уметь: – использовать средства и метода физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни;	
	Владеть: – навыком самоорганизации организации здорового образа жизни в условиях будущей профессиональной деятельности.	
ОК-9	**Знать:** – правовые, нормативно-технические, организационные основы безопасности жизнедеятельности; – теоретические основы безопасности жизнедеятельности в системе «человек – среда обитания» в современных условиях; – ликвидация отрицательных последствий воздействия опасных и вредных факторов;	– ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Уметь: – интерпретировать понятийно-терминологическим понятиям безопасности жизнедеятельности;	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	– использовать нормативно-правовую информацию в своей профессиональной деятельности; – определять результаты деятельности; – использовать средства современных информационных и коммуникационных технологий; – применять экономические знания в процессе решения задач образовательной и профессиональной деятельности.	
	Владеть: – использования экономических знаний в профессиональной деятельности; – решения задач и кроссвордов по БЖД; – обобщения и анализа информации; – применение информации, имеющей значение для реализации правовых норм в соответствующих сферах профессиональной деятельности.	
ОПК-1	**Знать:** содержания функций управления персоналом; целей и методов управления персоналом; факторов мотивации трудовой деятельности; факторов социального развития организации и качества трудовой жизни; факторов, определяющих производительность труда; методик оценки деловых качеств работников и расчета потребности в персонале; технологии найма, увольнения, проведения аттестации персонала; основ психологии управления; современного опыта и нормативных требований в области управления персоналом; методов исследования персонала; важнейших методик и процедур работы с кадрами.	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Уметь: оценивать деловые и личные качества работников; применять специальные методики и тесты; формировать рациональную кадровую структуру коллектива; активно воздействовать на поведение работников в коллективе; применять методы поощрения и наказания, мотивации и стимулирования; поддерживать дисциплину в	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	коллективе и творческое отношение к делу; анализировать и учитывать конъюнктуру рынка труда.	
	Владеть: основными принципами и методами кадровой работы; навыками системного формирования и проведения эффективной кадровой политики, управления персоналом на макроэкономическом уровне, анализа ситуации на рынке труда и обеспечение предприятия трудовыми ресурсами, оценки и обеспечения необходимого качества трудовой жизни, формирования профессионально - квалификационной структуры кадров.	
ОПК-2	**Знать:** – Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации 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;	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – иллюстрационный материал.
	Уметь: – применять для решения вопросов кадровой службы необходимые нормы Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации.	
	Владеть: – навыками реализации норм трудового права; навыками сбора, анализа и оценки информации, имеющей значение для реализации норм трудового права.	
ОПК-3	**Знать:** основные положения отраслевых юридических и специальных наук, основные нормативные правовые акты, применяющиеся в различных отраслях права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов различных отраслей права.	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	Уметь: давать квалифицированные юридические заключения и консультации, правильно составлять и оформлять юридические документы в сфере социально- трудовых отношений.	квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК;
	Владеть: навыками разрешения правовых проблем и коллизий, возникающих в сфере социально-трудовых отношений.	
ОПК-4	**Знать:** принципы регулирования рынка труда и занятости населения; специфику функционирования рынка труда на современном этапе развития российского государства; основные методы регулирования рынка труда и занятости населения; основные положения Конвенции МОТ **Уметь:** анализировать экономические и социальные проблемы занятости населения; применять полученные знания в практической деятельности; использовать методы регулирования рынка труда и занятости населения для принятия управленческих решений в этой области; ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих социально-трудовое взаимодействие с персоналом, в т.ч. с трудовыми мигрантами. **Владеть:** навыком анализа экономических и социальных проблем рынка труда и занятости населения; оценки результативности государственных мер регулирования занятости и рынка труда; использования полученных знаний в практической деятельности; методами социального развития организации.	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – иллюстрационный материал.
ОПК-5	**Знать:** методологии комплексного анализа хозяйственной деятельности организации методологические основы построения, расчета и анализа современной системы показателей,	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы;

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; **Уметь:** рассчитывать на основе экономических подходов, типовых методик и действующей нормативно-правовой базы социально-экономические показатели; **Владеть:** навыком анализа проблемных ситуаций и определять надлежащую базу для оценок в целях формулирования проблем и нахождения путей их решения.	– доклад по выпускной квалификационной работе; – иллюстрационный материал.
ОПК-6	**Знать:** фундаментальные понятия кредитно-денежной системы; специфику монетарного анализа; инструменты и виды кредитно-денежной политики; особенности развития современной банковской системы России. **Уметь:** правильно выбирать методы и средства работы с монетарной информацией; использовать для этих целей средства современных информационных и коммуникационных технологий; использовать экономические формулы для расчета денежных агрегатов, денежных мультипликаторов, индексов цен, темпа инфляции; рассчитывать монетарные показатели; применять экономические знания в процессе решения задач профессиональной деятельности и в повседневной жизни. **Владеть:** использования экономических знаний в профессиональной деятельности; решения задач по монетарному разделу экономической науки; анализа и синтеза монетарной информации; применение монетарной информации в профессиональной деятельности и в повседневной жизни.	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – иллюстрационный материал.
ОПК-7	**Знать:** – основные проблемы этики деловых отношений;	– подготовка и защита выпускной

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	– этические нормы в деятельности организаций; – структуру делового общения. **Уметь:** – использовать этические принципы деловых отношений при кооперации с коллегами, в работе на общий результат. **Владеть:** – навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений.	квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – иллюстрационный материал.
ОПК-8	**Знать:** современных международных и региональных нормативных требований к управлению трудом; факторов, определяющих производительность труда; методов исследования персонала; важнейших методик и процедур работы с кадрами. **Уметь:** работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность, собирать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, хозяйствующих субъектов; оценивать деловые и личные качества работников; применять для этого специальные методы и тесты; активно воздействовать на поведение работников в коллективе; применять методы поощрения и наказания, мотивации и стимулирования. **Владеть:** типовыми методиками и действующей нормативно-правовой базой для расчета экономических и социально-экономических показателей, хозяйствующих субъектов;	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – иллюстрационный материал.

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и предоставлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами.	
ОПК-9	**Знать:** - основных принципов и методов сбора, анализа и обработки информации применительно к контролируемым субъектам; - сущности, содержания и видов процедур сбора информации в системе общественных связей; -основных направлений (элементов) политики организации (властного органа), ее внешней и внутренней среды в части обеспечения экономической безопасности организаций; - корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации для принятия успешных управленческих решений с социально-экономической эффективностью **Уметь:** - использовать современные методы работы с информацией в процессе сбора, анализа, обработки и хранения; - формулировать соответствующие выводы об эффективности и законности действий на основании полученной информации - использовать основные PR-технологии и обосновывать принятые решения при подготовке и реализации программ по реализации стратегии обеспечения экономической безопасности организаций - использовать основные PR-технологии в качестве источников информации для принятия оптимальных управленческих решений с социально-экономической эффективностью **Владеть:** - современными способами и средствами получения, хранения, поиска, систематизации, обработки и передачи информации в процессе управления общественными связями	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – иллюстрационный материал.

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	- владения современными методиками PR-технологий для планирования и разработки стратегий PR- кампаний; - организации и проведения специальных мероприятий; - информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций в целях обеспечения экономической безопасности организаций. - информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций для принятия оптимальных управленческих решений с социально-экономической эффективностью в условиях ограниченности ресурсов, рисков и возможностей	
ОПК-10	**Знать:** основные компетенции профессии, роль изучаемых дисциплин в подготовке по специальности; основные этапы развития компьютерной техники и информационных технологий и систем **Уметь:** решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности **Владеть:** использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии.	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – иллюстрационный материал.
ПК-1	**Знать:** основные принципы и методы организации трудовых отношений на международном рынке труда; комплекс терминологических понятий международного рынка труда согласно стандартам Международной Организации Труда (МОТ); специфику национальных различий рынков труда; особенности современной международной миграции рабочей силы;	– защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	общемировые тенденции в привлечении рабочей силы; международные интеграционные процессы в сфере эффективного использования человеческих ресурсов.	обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Уметь: анализировать рынок труда и качество трудовых ресурсов; использовать международный опыт отбора и подбора кадров на должности руководителей и специалистов; учитывать общемировые тенденции в оценке трудового потенциала;	
	Владеть: анализировать проблемные ситуации и определять надлежащую базу для оценок в целях формулирования проблем и нахождения путей их решения.	
ПК-2	**Знать:** основы кадрового планирования и контроллинга; основы маркетинга персонала; основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе;
	Уметь: применять на практике основы кадровой стратегии; применять на практике азы маркетинга персонала и кадрового планирования и контроллинга; применять на практике методы привлечения персонала	
	Владеть: навыками разработки и реализации кадровой стратегии; кадрового планирования и контроллинга; способами привлечения персонала	
ПК-3	**Знать:** современных международных и региональных нормативных требований к управлению трудом; факторов, определяющих качество трудовой жизни; факторов, определяющих производительность труда; методов исследования персонала; основ психологии управления; важнейших методик и процедур работы с кадрами.	– подготовка выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на
	Уметь: оценивать деловые и личные качества работников;	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	применять для этого специальные методы и тесты; формировать рациональную кадровую структуру коллектива; активно воздействовать на поведение работников в коллективе; применять методы поощрения и наказания, мотивации и стимулирования; поддерживать дисциплину в коллективе и творческое отношение к делу.	дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Владеть: основными принципами и методами кадровой работы, навыками системного формирования и проведения эффективной кадровой политики, а также методами работы с людьми и принятия эффективных кадровых решений.	
ПК-4	**Знать:** – цели, функции и структуру системы планирования и организации служебной деятельности подчиненных; особенности нормативного правового регулирования служебной деятельности подчиненных; функции и структуру системы контроля ее результатов.	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Уметь: определять, оценивать и использовать различные источники информации для организации планирования служебной деятельности подчиненных; прогнозировать развитие событий и их последствия, оценивать потенциальные риски и возможности, связанные со служебной деятельностью подчиненных в обозримом будущем; выбирать и комбинировать специализированные инструментарии и методики для решения конкретных задач обеспечения деятельности подчиненных в обозримом будущем	
	Владеть: навыками мониторинга служебной деятельности подчиненных; организации сохранности управленческой отчетности до их передачи в архив; осуществления контроля и учета результатов служебной деятельности подчиненных.	
ПК-5	**Знать:**	– подготовка и

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	современных теорий, концепций, методов и инструментов управления организациями, подразделениями, группами сотрудников; методов и технологий управления командой; стратегии и методов управления конфликтами; типов, стратегий и тактик переговоров	защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Уметь: определять стратегию и методы ведения переговоров	
	Владеть: Навыком ведения переговоров и разрешения конфликтных ситуаций в проекте; навыками формирования эффективной команды	
ПК-6	**Знать:** основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Уметь: применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	
	Владеть: управления собственным продвижением и продвижением управляемого субъекта	
ПК-7	**Знать:** целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе;
	Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	
	Владеть: навыками проведения аттестации, а также других	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.	– иллюстрационный материал.
ПК-8	**Знать:** – принципы и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); – порядок применения дисциплинарных взысканий.	– защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – иллюстрационный материал.
	Уметь: – формировать систему мотивации и стимулирования персонала; – применять на практике контроль за трудовой и исполнительской дисциплиной.	
	Владеть: – владение навыками оформления результатов (документы о поощрениях и взысканиях); – навыками контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	
ПК-9	**Знать:** - правовые, нормативно-технические, организационные основы безопасности труда; - теоретические основы безопасности труда; - методов управления организацией труда в подразделениях и на предприятии в целом;	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК.
	Уметь: -интерпретировать понятийно-терминологическим понятиям основ безопасности труда, -использовать нормативно-правовую информацию в своей профессиональной деятельности; -определять результаты деятельности; - использовать средства современных информационных и коммуникационных технологий; - применять экономические знания в процессе решения задач образовательной и профессиональной деятельности.	
	Владеть:	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	- специальной экономической терминологией; -использования экономических знаний в профессиональной деятельности; - решения задач и кроссвордов по основам безопасности труда; - обобщения и анализа информации; - применение информации, имеющей значение для реализации правовых норм в соответствующих сферах профессиональной деятельности. -владеть современными методами сбора, обработки и анализа экономических данных для анализа и выявления проблем организации труда на предприятии;	
ПК-10	**Знать:** Трудовой кодекс Российской Федерации для проведения процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Уметь: опираться при решении вопросов приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала на положения Трудового кодекса Российской Федерации.	
	Владеть: навыками оформления сопровождающей документации при проведении процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала.	
ПК-11	**Знать:** теоретических основ организации, нормирования и оплаты труда, принципов и методов оптимизации трудовых процессов; сущности и социально-экономической роли труда, характера и содержания труда, особенностей труда; форм и принципов организации первичных трудовых коллективов, особенностей организации отдельных трудовых процессов; способов изучения трудовых процессов и методики нормирования труда, сущности, основных	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	принципов; форм и систем оплаты труда, условий оплаты труда при различных формах хозяйствования; основ современной теории и методологии организации труда; понятия, категории и основных направлений совершенствования организации труда; сущности организационного проектирования; методов управления организацией труда в подразделениях и на предприятии в целом; правового обеспечения оплаты труда, связь оплаты труда с конечными результатами труда; основных направлений совершенствования стимулирования труда - зарубежный опыт стимулирования труда; задач профессиональной ориентации и профессиональной подготовки рабочих кадров.	дополнительные вопросы членов ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Уметь: анализировать организацию труда на предприятии; выявлять проблемы организации труда при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности; психофизиологических и социальных факторов; выбирать и применять наиболее эффективные формы организации труда на уровне предприятия; применять на практике изученные формы и системы оплаты труда; анализировать затраты рабочего времени; применять различные методы для расчета норм труда на уровне предприятия; рассчитывать показатели экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда; применять знания об организации труда при рассмотрении вопросов производительности труда, планирования труда; проектировать трудовые процессы, нормы труда и системы его оплаты с учетом комплекса технических, экономических показателей	
	Владеть: владения специальной экономической	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	терминологией; основными формами организации заработной платы; навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности; владения способностью эффективно организовывать групповую работу; владения современными методами сбора, обработки и анализа экономических данных для анализа и выявления проблем организации труда на предприятии; владения методами и приемами анализа экономических показателей; владения современными методиками расчета и анализа экономических показателей, характеризующих эффективность организации труда как в подразделениях, так и на предприятии в целом; владения методологией управления организацией труда; владения самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений; владения методами изучения затрат рабочего времени; владения методами измерения производительности труда; владения методикой расчетов показателей, используемых для анализа использования трудовых ресурсов предприятия; разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда .	
ПК-12	**Знать:** понятия и признаков коммуникативных качеств речи; лексического и грамматического материала, позволяющего осуществлять поиск информации, повседневную и деловую коммуникацию на высоком уровне; основ речевого этикета, социокультурных отличий, лексического и грамматический материал, позволяющий осуществлять поиск информации, повседневное и деловое общение на среднем уровне; основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	трудовых отношений и сопровождающей документации.	ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Уметь: пользоваться принципами эффективной коммуникации в деловом и повседневном общении; анализировать собственное коммуникативное поведение и коммуникативное поведение собеседника; строить свою речь с учетом принципов правильности, точности, лаконичности, чистоты, богатства, выразительности, логичности и уместности; формулировать собственную позицию по важнейшим дискуссионным вопросам профессиональной деятельности; использовать правила подготовки управленческих документов и ведения процессуальной и служебной документации; - разрабатывать и внедрять кадровую управленческую документацию; оптимизировать кадровый документооборот; разрабатывать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями; разрабатывать и внедрять процедуры регулирования трудовых отношений; составлять сопровождающую кадровую документацию.	
	Владеть: владения методами и средствами познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; нормами письменной и устной литературной речи; правилами речевого этикета; литературной и деловой письменной и устной речью на русском языке, навыками публичной и научной речи; подготовки управленческих документов, кадровой и служебной документации.	
ПК-13	**Знать:** основ разработки и внедрения требований к должностям; критериев подбора и расстановки персонала; основ найма; основ разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; нормативно-методической базы	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	документационного обеспечения управления кадрами; правил оформления управленческих документов; порядка и организацию работы с документами; правил хранения документов; места и роли делопроизводства в обеспечении эффективной управленческой деятельности; методологических и организационно-правовых аспектов делопроизводства; требований к стандартизации и унификации документов действующих унифицированных систем управленческой документации; состава и правил оформления реквизитов управленческих документов в соответствии с действующей нормативной базой; характеристики и назначения основных видов управленческих документов; правил составления и оформления документов по личному составу при установлении, изменении или прекращении трудовых правоотношений; способов и методов ведения и оптимизации документооборота; требований к организации текущего хранения дел; особенностей хранения кадровой документации	выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Уметь: применять методы деловой оценки персонала на практике; вести кадровое делопроизводство; организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами; заполнять унифицированные формы документов; вносить записи в трудовые книжки; документировать движение кадров; составлять и оформлять деловую документацию в соответствии с нормативно-методическими актами; использовать документацию при принятии практических управленческих решений; оформлять документы в соответствии с требованиями стандартов; работать с унифицированными формами кадровых документов; адаптировать существующие правила и технологии составления и оформления	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	управленческих документов к конкретным условиям отраслевой сферы бизнеса и предприятия; применять на практике методы оптимизации документооборота; грамотно выполнять основные операции по обработке и хранению документов с учетом нормативных требований.	
	Владеть: владения методами деловой оценки персонала; методикой унификации и стандартизации управленческих документов кадровой службы; подготовки текстовых документов в управленческой деятельности; редактирования текста, ориентированного на ту или иную форму речевого общения; составления кадровой отчетности; владения методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом	
ПК-14	**Знать:** методологии комплексного анализа хозяйственной деятельности организации методологические основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Уметь: рассчитывать на основе экономических подходов, типовых методик и действующей нормативно-правовой базы социально-экономические показатели;	
	Владеть: анализировать проблемные ситуации и определять надлежащую базу для оценок в целях формулирования проблем и нахождения путей их решения.	
ПК-15	**Знать:** - основные внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации; основные подходы к определению численности и	– подготовка и защита выпускной квалификационн

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	профессионального состава персонала.	ой работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Уметь: - собирать информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; ориентироваться в специфике подходов к определению численности и профессионального состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	
	Владеть: способностью рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	
ПК-16	**Знать:** - основные специфические особенности рынка труда Российской Федерации и республики Адыгея; - формы и методы маркетинга персонала; - основных целевых аудиторий трудящихся Республики Адыгея.	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Уметь: - владеть маркетинговым инструментарием на рынке труда; - организовывать сбор маркетинговой информации по вопросам управления персоналом внутри организации и за ее пределами; - организовывать проведение маркетинговой кампании на рынке труда.	
	Владеть: собирать данные о спросе и предложении на рынке труда; - проводить маркетинговый анализ потребности фирмы в персонале; - проводить кампании по привлечению персонала.	
ПК-17	**Знать:** о теоретических и методических основах стандартизации и сертификации персонала, оценки и аттестации персонала;	– защита выпускной квалификационной работы;

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	Уметь: разрабатывать организационные регламенты по стандартизации и сертификации персонала, организовывать оценку и аттестацию персонала	– ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Владеть: навыками разработки и внедрения программ стандартизации и сертификации персонала, оценки и аттестации персонала в организации.	
ПК-18	**Знать:** - правовые, нормативно-технические, организационные основы безопасности труда; - теоретические основы безопасности труда; - методов управления организацией труда в подразделениях и на предприятии в целом;	– подготовка и защита выпускной квалификационной работы; – доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Уметь: -интерпретировать понятийно-терминологическим понятиям основ безопасности труда, -использовать нормативно-правовую информацию в своей профессиональной деятельности; -определять результаты деятельности; - использовать средства современных информационных и коммуникационных технологий; - применять экономические знания в процессе решения задач образовательной и профессиональной деятельности.	
	Владеть: - специальной экономической терминологией; -использования экономических знаний в профессиональной деятельности; - решения задач и кроссвордов по основам безопасности труда; - обобщения и анализа информации; - применение информации, имеющей значение для реализации правовых норм в соответствующих сферах профессиональной деятельности. -владеть современными методами сбора, обработки и анализа экономических данных для	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	анализа и выявления проблем организации труда на предприятии;	
ПК-19	**Знать:** предмета, задач и методов рынка труда как науки и учебной дисциплины; элементов и функций рынка труда; моделей рынка труда; типов, форм, разновидности и сегментов рынков труда; факторов формирования рынка труда; формирования спроса и предложения труда; основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала; основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; основных понятий, категорий и механизма функционирования рынка труда, экономической сущности безработицы, её видов, изменения; основ маркетинга персонала, факторов и принципов разработки и реализации стратегии привлечения персонала; новейших теоретических представлений о проблемах и перспективных направлениях и методах регулирования процессов занятости; инфраструктуры рынка труда; государственной политики занятости.	– доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Уметь: применять на практике методы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала; выявлять и правильно интерпретировать происходящие изменения в динамике рынка труда, применительно к практике управления во всех его сегментах как в федеральном, так и в региональном аспектах; оценивать положение организации на рынке труда; разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя.	
	Владеть: навыком сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов	

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
	услуг в области работы с персоналом; сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления; практической работы по анализу и оценке рынков труда различных уровней, рынков образовательных, консалтинговых и иных услуг, необходимых для организацией перспектив развития рынка труда, изменений структуры рабочих мест, структуры профессиональной подготовки кадров в связи с политикой модернизации российской экономики и её участием в международном разделении труда.	
ПК-20	**Знать:** виды и технологии аттестации и текущей деловой оценки персонала.	– доклад по выпускной квалификационной работе; – ответы обучающегося на дополнительные вопросы членов ГЭК; – иллюстрационный материал.
	Уметь: применять технологии аттестации и текущей деловой оценки персонала.	
	Владеть: навыками организации и проведения аттестации различных категорий персонала, комплексное усвоение знаний и навыков в области теоретических основ экономики, а также умений ориентироваться в современной экономической ситуации.	

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

Показатели оценки выпускной квалификационной работы

Содержательные требования:

1) грамотно поставлена и формализована исследовательская задача;

2) качественно проведен обзор и критический анализ теоретических основ изучаемой области (изучено современное состояние проблемы на основе трудов отечественных и зарубежных авторов);

3) проведен глубокий и качественный анализ поставленной проблемы в приложении к объекту исследования;

4) применен адекватный с позиции цели и объекта исследования инструментарий;

5) сделаны четкие обоснованные выводы на основе проведенного анализа;

6) предложены и обоснованы пути решения исследовательской проблемы;

7) определены дальнейшие пути развития рассматриваемой в работе исследовательской задачи.

Требования к форме предоставления материала:

1) работа характеризуется четкой логикой и академическим стилем изложения материала;

2) соответствует установленным требованиям к оформлению;

3) сбалансирована по структуре.

Оценка (шкала оценивания)	Описание показателей
Продвинутый уровень – оценка отлично	Компетенции обучающегося полностью сформированы в соответствии с требованиями ФГОС ВО
Повышенный уровень – оценка хорошо	Компетенции обучающегося в основном сформированы в соответствии с требованиями ФГОС ВО
Базовый (пороговый) уровень – оценка удовлетворительно	Компетенции обучающегося частично сформированы в соответствии с требованиями ФГОС ВО
Недостаточный уровень – оценка неудовлетворительно	Компетенции обучающегося не сформированы в соответствии с требованиями ФГОС ВО

Оценка «отлично» выставляется, если:

– при выполнении ВКР выпускник продемонстрировал полное соответствие уровня своей подготовки требованиям ФГОС ВО, показал глубокие знания и умения;

– представленная к защите работа выполнена в полном соответствии с заданием, отличается глубиной профессиональной проработки всех разделов ее содержательной части, выполнена и оформлена качественно и в соответствии с установленными правилами;

– в докладе исчерпывающе, последовательно, четко, логически стройно и кратко изложена суть работы и ее основные результаты;

– на все вопросы членов комиссии даны обстоятельные и правильные ответы;

– критические замечания научного руководителя выпускником проанализированы, и в процессе защиты приведены аргументированные доказательства правильности решений, принятых в работе.

Оценка «хорошо» выставляется, если:

– при выполнении ВКР выпускник продемонстрировал соответствие уровня своей подготовки требованиям ФГОС ВО; показал достаточно хорошие знания и умения;

– представленная к защите работа выполнена в полном соответствии с заданием,

отличается глубиной профессиональной проработки всех разделов ее содержательной части, выполнена и оформлена качественно и в соответствии с установленными правилами;

– в докладе правильно изложена суть работы и ее основные результаты, однако при изложении допущены отдельные неточности;

– на большинство вопросов членов комиссии даны правильные ответы;

– критические замечания научного руководителя выпускником проанализированы, и в процессе защиты приведены аргументированные доказательства правильности решений, принятых в работе.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если:

– при выполнении ВКР выпускник продемонстрировал полное соответствие уровня своей подготовки требованиям ФГОС ВО, показал удовлетворительные знания и умения;

– представленная к защите работа выполнена в соответствии с заданием, но без достаточно глубокой проработки некоторых разделов, имеют место несущественные ошибки и нарушения установленных правил оформления работы;

– в докладе изложена суть работы и ее результаты;

– на вопросы членов комиссии выпускник отвечает, но неуверенно;

– не все критические замечания научного руководителя проанализированы правильно.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если:

– в ВКР обнаружены значительные ошибки, свидетельствующие о том, что уровень подготовки выпускника не соответствует требованиям ФГОС ВО;

– доклад затянут по времени и (или) читался с листа;

– на большинство вопросов членов комиссии ответы даны неправильные или не даны вообще.

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

– Методические указания по написанию выпускной квалификационной работы специалистов для самостоятельной работы студентов в процессе подготовки ВКР.

7. Методические указания по выполнению выпускной квалификационной работы

Порядок выполнения выпускных квалификационных работ.

Порядок выполнения ВКР регламентирован в «Положении о подготовке и защите выпускных квалификационных работ» ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет». Продолжительность подготовки ВКР определяется учебным планом.

Список рекомендуемых тем ВКР утверждается выпускающий кафедрой и доводится до

сведения выпускников не позднее, чем за восемь месяцев до защиты ВКР.

Выпускнику может предоставляться право выбора темы ВКР в порядке, определяемом заведующим выпускающей кафедры, вплоть до предложения своей тематики с необходимым обоснование целесообразности ее разработки. Выпускник обязан выбрать примерную тему ВКР не позднее, чем за шесть месяцев до защиты ВКР. Утверждение темы и руководителей ВКР оформляются приказом ректора университета по представлению декана факультета не позднее 15 декабря текущего учебного года.

Выпускник обязан выбрать примерную тему ВКР не позднее, чем за шесть месяцев до защиты ВКР.

Назначение руководителя выпускной квалификационной работы производится заведующим выпускающей кафедрой из числа наиболее квалифицированных педагогических кадров с учетом пожеланий обучающегося.

Определяющим при назначении научного руководителя ВКР является его квалификация, специализация и направление научной работы. При необходимости обучающемуся назначаются консультанты.

Смена научного руководителя и принципиальное изменение темы ВКР возможны в исключительных случаях по решению заведующего кафедрой не позднее трех месяцев до защиты ВКР.

Обучающийся совместно с научным руководителем уточняет формулировку темы (до ее утверждения), руководитель советует, как приступить к ее рассмотрению, корректирует план работы и дает рекомендации по источникам информации и сбору материала, а также оказывает обучающемуся помощь в разработке графика выполнения работы. Окончательные варианты темы ВКР, выбранные выпускником и согласованные с научным руководителем, утверждаются выпускающий кафедрой не позднее, чем за один месяц до защиты ВКР.

Научный руководитель ВКР осуществляет руководство и консультационную помощь в процессе подготовки ВКР в пределах времени, определяемого нормами педагогической нагрузки.

Порядок и сроки представления ВКР научному руководителю и в ГЭК.

На последующих этапах обучающийся консультируется с научным руководителем о привлечении необходимых нормативных, литературных и практических материалов. Обучающийся выполняет указания по внесению исправлений и изменений в предварительный вариант работы (как по содержанию, так и по оформлению).

Обучающемуся следует периодически (в соответствии с заданием) предоставлять информацию и материал научному руководителю в ходе подготовки ВКР. Важно иметь в виду, что научный руководитель не является ни соавтором, ни редактором ВКР, и обучающийся не

должен рассчитывать на то, что руководитель обязан исправлять имеющиеся в выпускной квалификационной работе орфографические, стилистические и иные ошибки.

Порядок и сроки представления ВКР в ГЭК.

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы (далее – отзыв). В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель выпускной квалификационной работы представляет отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы.

Подготовленная и полностью оформленная работа вместе с отзывом научного руководителя, внешней рецензией и, при наличии, справками о практическом использовании результатов представляется на выпускающую кафедру для прохождения нормоконтроля и последующей процедуры предварительной защиты.

Выпускная квалификационная работа по программе бакалавриата подлежит рецензированию.

Для проведения рецензирования выпускной квалификационной работы указанная работа направляется организацией одному или нескольким рецензентам. Рецензент проводит анализ выпускной квалификационной работы и представляет в организацию письменную рецензию на указанную работу (далее – рецензия). В качестве рецензентов могут привлекаться специалисты производства и НИИ, профессора и преподаватели других вузов или своего вуза, если они работают на другой кафедре.

Рецензия может быть в рукописном или печатном виде.

Факультет обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией не позднее чем за пять календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа, отзыв и внешняя рецензия передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее чем за два календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы

Тексты выпускных квалификационных работ, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются организацией в электронно-библиотечной системе университета и проверяются на объем заимствования в системе «Антиплагиат».

Оформленная в полном соответствии с требованиями нормоконтроля ВКР должна быть сдана на выпускающую кафедру не позднее 2-х дней до защиты с отзывом научного руководителя и отчетом из системы «Антиплагиат».

Заведующий выпускающей кафедрой ставит отметку на титульном листе о допуске

выпускной квалификационной работы к защите. Также на титульном листе должны быть подписи научного руководителя.

После этого ВКР передается в государственную экзаменационную комиссию.

Подготовка доклада на защиту ВКР

При подготовке к защите выпускной квалификационной работы обучающийся готовит доклад, иллюстрационный материал (таблицы, графики, диаграммы) для членов комиссии. Представленный материал должен раскрывать содержание исследования, иметь достаточную информацию для оценки членами ГЭК результатов ВКР.

Доклад должен содержать информацию:

– о результатах исследования в области изученности проблемы (теоретическая часть работы), обоснование актуальности выбранной темы;

– цель исследования, поставленные и решенные задачи;

– о фактическом состоянии объекта исследования;

– результаты исследования в виде рекомендаций, перечня мероприятий и т.п.

Иллюстрационный материал должен отражать содержание работы и быть логически связан с текстом доклада.

Содержание доклада и иллюстрационного материала согласовывается с научным руководителем. Продолжительность доклада для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом составляет 7–15 минут.

Отзыв научного руководителя

После получения окончательного варианта ВКР научный руководитель в течение трех рабочих дней составляет письменный отзыв. В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель выпускной квалификационной работы представляет отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы.

В отзыве должны быть отражены следующие моменты:

– актуальность темы;

– степень реализации поставленной в работе цели;

– степень самостоятельности при написании ВКР, уровень теоретической подготовки автора, его знание основных концепций и научной литературы по избранной теме;

– использованные методы и приемы анализа;

– обоснованность выводов;

– грамотность изложения материала;

– наличие и качество иллюстративного материала;

– качество оформления.

Научный руководитель обосновывает возможность или нецелесообразность представления ВКР к защите. При этом руководитель не выставляет оценку работе, а только дает ей качественную характеристику и рекомендует или не рекомендует к защите. Таким образом, содержание отзыва предполагает обоснованное мнение руководителя о качестве ВКР.

Внешняя рецензия.

В рецензии должен быть дан квалифицированный анализ существа и основных положений рецензируемой работы, оценка актуальности избранной темы, самостоятельности подхода к ее раскрытию, наличия собственной точки зрения автора, умения пользоваться методами сбора и обработки информации, степени обоснованности выводов и рекомендаций, достоверности полученных результатов, их новизну и практическую значимость. Наряду с положительными сторонами работы отмечаются недостатки, в частности, указываются отступления от логичности и грамотности изложения материала, а также фактические ошибки. В заключение рецензент излагает свою точку зрения об общем уровне выпускной квалификационной работы.

Отзыв рецензента на выпускную квалификационную работу оформляется в соответствии с приложением 7. Рецензия должна быть получена не позднее чем за *три* дня до защиты.

Порядок защиты выпускной квалификационной работы.

Защита выпускной квалификационной работы осуществляется на заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК), утверждаемой в установленном порядке.

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по соответствующей образовательной программе высшего образования.

После завершения защиты всех ВКР, предусмотренных по графику на текущий день, объявляется перерыв для обсуждения членами комиссии итогов защиты и выставления окончательной оценки обучающимся. Результаты защиты определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Результаты защиты обсуждаются государственной экзаменационной комиссией на закрытом заседании и объявляются в тот же день после оформления протоколов работы комиссии.

Решения государственной экзаменационной комиссии принимаются на закрытых заседаниях простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании. При равном числе голосов председатель комиссии обладает правом решающего голоса. Все

решения Государственной аттестационной комиссии оформляются протоколами.

Председатель ГЭК сообщает выпускникам окончательные итоги защиты выпускных квалификационных работ.

Наиболее интересные в теоретическом и практическом отношении ВКР могут быть рекомендованы к опубликованию в печати, а также представлены к участию в конкурсе научных работ.

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

а) основная литература:

1. Царева, Г.Р. Выпускная квалификационная работа : учебно-методическое пособие / Г.Р. Царева, В.Б. Елагина. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2018. – 100 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494054 (дата обращения: 28.04.2020). – Библиогр.: с. 82. – ISBN 978-5-8158-1984-9. – Текст : электронный.

2. Буткова, О.В. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ : методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы специалиста / Буткова О.В., Лебедева Г.В., Чумакова Н.В. – Зерноград, 2018. – 42 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41580735 (дата обращения: 23.05.2020). – Текст : электронный.

3. Буткова, О.В., Экономика : методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы бакалавра / Буткова О.В., Лебедева Г.В., Чумакова Н.В. – Зерноград, 2018. – 38 с. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41155988 (дата обращения: 16.03.2020). – Текст : электронный.

4. Павлов, Е.П. Выпускная квалификационная работа : учебно-методическое пособие / Е.П. Павлов, В.И. Федосеев. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2016. – 52 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459499 (дата обращения: 23.05.2020). – Библиогр.: с. 35-36. – ISBN 978-5-8158-1642-8. – Текст : электронный.

5. Азарская, М.А. Научно-исследовательская работа в вузе : учебное пособие / М.А. Азарская, В.Л. Поздеев. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2016. – 230 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461553 (дата обращения: 24.05.2020). – Библиогр.: с. 166-168. – ISBN 978-5-8158-1785-2. – Текст : электронный.

б) дополнительная литература:

1. Герасимова Л.Н. Профессиональные ценности и этика бухгалтеров и аудиторов: учебник [Электронный ресурс]. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 318 с. – Режим доступа: URL: https://biblio-online.ru/book/0B179FCD-D7F5-4163-9AD3-55E22CFF5B1E.

2. Алексеева, Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Отдельные виды обязательств: учебное пособие. – Москва: Издательство Юрайт, 2018. – 268 с. – Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/CDBD2A8E-A660-4967-B27D-626B01C68F5A.

3. Петров А.М. Современные концепции бухгалтерского учета и отчетности

[Электронный ресурс]: учебник. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018. – 228 с. – Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=882734.

4. Соколов Я.В. Бухгалтерский учет как сумма фактов хозяйственной жизни: учеб. пособие. – Москва: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 224 с. – Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=428243.

5. *Федорова Е.А.* Контроль и ревизия: учебное пособие / Е.А. Федорова, О.Е. Ахалкаци, М.В. Вахорина, Н.Д. Эриашвили; под ред. Е.А. Федоровой. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 239 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115391.

6. Основы научных исследований: учебное пособие / Б.И. Герасимов, В.В. Дробышева, Н.В. Злобина, Е.В. Нижегородов, Г.И. Терехова. – Москва: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 272 с. – Режим доступа: URL: http://znanium.com/bookread2.php?book=509723.

7. *Воронцов Г.А.* Труд студента: ступени успеха на пути к диплому: учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 256 с. – Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=448923.

8. *Дрещинский В.А.* Методология научных исследований [Электронный ресурс]: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2018. – 324 с. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/8600D715-1FEB-4159-A50C-F939A48BE9C1.

9. Международные стандарты финансовой отчетности [Электронный ресурс]: учебник / под ред. В.Г. Гетьмана. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 624 с. – Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=765758.

10. *Ивашкевич В.Б.* Бухгалтерский управленческий учет [Электронный ресурс]: учебник / В.Б. Ивашкевич. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 448 с. – Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=493449.

в) периодические издания.

1. Журнал «Аудит и финансовый анализ»
2. Журнал «Аудитор»
3. Журнал «Бухгалтерский учет»
4. Журнал «Вестник МГУ. Серия: Экономика»
5. Журнал «Вестник СПбГУ. Серия: Экономика»
6. Журнал «Вопросы статистики»
7. Журнал «Вопросы экономики»
8. Журнал «Налоги и налогообложение»
9. Журнал «Налоговый вестник»
10. Журнал «Управленческий учет»
11. Журнал «Управленческий учет и финансы»
12. Журнал «Экономика, статистика и информатика»
13. Журнал «Экономист»
14. Журнал «Экономический анализ: теория и практика»

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

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

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

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

б) перечень лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows 8,

Microsoft Windows 10,

Microsoft Office Professional Plus.

в) перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных:

– Информационно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://garant.ru/

– Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://consultant.ru/;

– Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)

– База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (WoS) http://webofscience.com/;

– База данных рефератов и цитирования Scopus: http://www.scopus.com;

– Базы данных компании «Ист Вью»: http://dlib.eastview.com;

– База открытых данных Росфинмониторинга: http://fedsfm.ru/opendata;

– База открытых данных Росстата: http://www.gks.ru/opendata/dataset;

– База открытых данных Управления Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и Республике Адыгея: http://krsdstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krsdstat/ru/statistics/krsndStat/db/;

– Научная электронная библиотека (НЭБ): http://www.elibrary.ru/;

– Электронная Библиотека Диссертаций: https://dvs.rsl.ru;

– Научная электронная библиотека КиберЛенинка: http://cyberleninka.ru.

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

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

– проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

– присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с председателем и членами государственной экзаменационной комиссии);

– пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

– обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория должна располагаться на первом этаже, наличие специальных кресел и других

приспособлений).

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

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

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

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

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

а) для слепых:

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

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

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

б) для слабовидящих:

– задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;

– обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

– при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

– обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

– по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в

письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

– письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

– по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в устной форме.

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

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

Процедура проведения ГИА включает публичную защиту ВКР обучающегося перед государственной экзаменационной комиссией с использованием презентации и (или) раздаточного материала, иллюстрирующего основные положения защищаемой выпускной квалификационной работы и личный вклад автора в исследование проблематики ВКР.

В соответствии с этим, материально-техническая база факультета включает:

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации
1.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра экономической теории и управления персоналом
2.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Windows 8, MicrosoftWindows 10; MicrosoftOfficeProfessionalPlus).
3.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Приложение 1

Примерная тематика выпускных квалификационных работ по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации»

Ниже представлен перечень рекомендуемых тем ВКР. Однако студент по рекомендации руководителя может предложить свою тему, которая наиболее полно будет отражать результаты его исследования.

Желательно, чтобы в темах ВКР, выполненных на базе конкретных организаций был указан объект исследования (например, Разработка рекомендаций по повышению эффективности системы управления персоналом предприятия (на примере ООО «Оривер»).

1. Обеспечение соблюдения требований эргономики и эстетики труда (на конкретном примере).
2. Обучение персонала как способ повышения эффективности производства (на конкретном примере).
3. Организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала.
4. Организация и совершенствование оплаты труда на предприятии (на конкретном примере).
5. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров (на конкретном примере).
6. Организация проведения аттестации персонала на предприятии (на конкретном примере).
7. Организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию.
8. Организация процесса подбора и расстановки персонала (на конкретном примере).
9. Организация работ с высвобождающимся персоналом (на конкретном примере).
10. Организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала (на конкретном примере).
11. Разработка программы диагностики и профилактики профессионального выгорания сотрудников предприятия.
12. Организация системы и управление трудовой адаптацией персонала.
13. Организация системы развития персонала в органе государственной (муниципальной) власти.
14. Кадровая политика предприятия в условиях экономического кризиса (на примере организации, фирмы).
15. Особенности формирования кадрового потенциала и повышения квалификации кадров в организации.
16. Оценка эффективности использования персонала - фактора повышения производительности труда.
17. Оценка эффективности использования персонала на предприятии.
18. Планирование кадровой работы и маркетинг персонала (на конкретном примере).
19. Повышение уровня корпоративной культуры (на конкретном примере).
20. Возможности и ограничения сети Интернет – как источник поиска работы и персонала.
21. Политика и механизм развития человеческого капитала (на конкретном примере).
22. Проектирование системы мотивации труда в организации (на конкретном примере).
23. Развитие службы управления персоналом в организации (на конкретном примере).

24. Разработка и внедрение технологии эффективного управления процессом адаптации персонала в системе менеджмента организации (на конкретном примере).
25. Разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом (на конкретном примере).
26. Разработка мотивационной системы для ключевых сотрудников компании (на конкретном примере).
27. Разработка проекта системы подбора персонала на предприятии (на конкретном примере).
28. Разработка стратегии профессионального развития персонала (на конкретном примере).
29. Система кадрового обеспечения организации (на конкретном примере).
30. Системное управление организацией на основе экономических методов управления персоналом (на конкретном примере).
31. Системный подход в управлении предприятием (организаций) и его структурными подразделениями.
32. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
33. Совершенствование найма, оценки, отбора и приема персонала (на конкретном примере).
34. Опыт и проблемы использования лизинга персонала на предприятии (организации, фирме).
35. Совершенствование оценки затрат на персонал организации (на конкретном примере).
36. Совершенствование проведения аттестации работников малого предприятия.
37. Совершенствование процесса найма, подбора и отбора персонала малого предприятия.
38. Совершенствование работы подразделения предприятия на основе функционально-стоимостного анализа.
39. Совершенствование системы деловой оценки персонала (на конкретном примере).
40. Совершенствование системы заработной платы как фактор повышения производительности труда на предприятии.
41. Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.
42. Совершенствование системы формирования и развития кадрового потенциала (на конкретном примере).
43. Совершенствование системы формирования кадрового резерва на предприятии.
44. Совершенствование управления персоналом в организации (на конкретном примере).
45. Совершенствование управления персоналом на основе регламентации трудовых процессов (на конкретном примере).
46. Использование корпоративных тренингов в стратегическом развитии организации.
47. Совершенствование условий, режима и дисциплины труда персонала (на конкретном примере).
48. Стратегическое управление развитием персонала (на конкретном примере).
49. Управление персоналом на производственном предприятии в условиях кризиса (на конкретном примере).
50. Управление профессиональным развитием персонала как резерв повышения эффективности менеджмента организации.
51. Управление формированием групповых и межличностных взаимоотношений в трудовом коллективе (на конкретном примере).
52. Формирование и развитие службы управления персоналом в организации (на конкретном примере).
53. Разработка технологий профессионального отбора персонала с учетом психофизиологических особенностей и потенциальных способностей кандидата.
54. Формирование оперативно-кадрового планирования персонала организации (на конкретном примере).

55. Формирование системы методов управления организацией, адаптированных к условиям инновационной экономики (на конкретном примере).

56. Делегирование полномочий и ответственности как техника управления персоналом в организации.

57. Формирование стратегии управления человеческими ресурсами в органах государственной власти.

58. Экономическая оценка совершенствования кадровой политики предприятия (на конкретном примере).

59. Экономические аспекты управления трудовыми ресурсами организации (на конкретном примере).

60. Экономический анализ показателей по труду для оптимизации затрат на персонал (на конкретном примере).

Приложение 2

Заведующему кафедрой,
доктору экономических наук, профессору А.Ш. Хуажевой
студента(-ки) 4 курса ОФО направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации»
_____
_____
ФИО

тел. _____

заявление.

Прошу закрепить за мной тему выпускной квалификационной работы _____
_____
_____
_____

на примере _____

и назначить научным руководителем _____
_____.
звание, должность ФИО руководителя

_____ _____
дата подпись

Виза научного руководителя _____

Приложение 3

Заведующему кафедрой,
доктору экономических наук, профессору А.Ш. Хуажевой
студента(-ки) 4 курса ОФО направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации»
_____

_____
ФИО

тел. _____

заявление.

Прошу разрешить изменить тему выпускной квалификационной работы _____
_____
_____
_____

В связи с _____

_____ _____
дата подпись

Виза научного руководителя _____

Приложение 4

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«АДЫГЕЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «АГУ»)

Экономический факультет

Кафедра экономической теории и управления персоналом

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Заведующий кафедрой —

доктор экономических наук, профессор

_____ А.Ш.Хуажева

«____» _____ 20_ г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Разработка рекомендаций по повышению эффективности системы управления персоналом предприятия (НА ПРИМЕРЕ ООО МПК «ПИВОВАРЕННЫЙ ЗАВОД МАЙКОПСКИЙ»)

Работу выполнила	_____	Петрова Ирина Вячеславовна
Направление подготовки		38.03.03 Управление персоналом
Направленность		«Управление персоналом организации»
Научный руководитель докт. экон. наук, доц.	_____	Л.Т. Тлехурай-Берзегова

Майкоп

20_

Приложение 5

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Теоретические основы повышения эффективности системы управления персоналом организации

Проблемы и сущность обеспечения эффективной системы управления персоналом организации

Зарубежные и отечественные методики оценки уровня управления персоналом организации

Оценка уровня экономической безопасности ООО МПК «Пивоваренный завод Майкопский»

Организационно-экономическая характеристика объекта исследования

Технико-экономическая характеристика и анализ основных финансовых показателей деятельности организации

2.3 Анализ коэффициентов управления персоналом объекта исследования

Разработка мероприятий по повышению эффективности системы управления персоналом в ООО МПК «Пивоваренный завод Майкопский»

Совершенствование методики оценки уровня управления персоналом исследуемой организации

3.2 Разработка мероприятий по повышению эффективности системы управления персоналом объекта исследования

3.3 Обоснование экономического эффекта от предложенных мероприятий

Заключение

Список используемых источников

Приложения

Приложение 6

Образец отзыва научного руководителя

ОТЗЫВ*

на выпускную квалификационную работу

студента _____ экономического факультета

(Ф.И.О.)

направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом,
направленность «Управление персоналом организации»

_____

(название выпускной квалификационной работы)

_____

_____

_____

_____

_____

Подпись руководителя _____

(должность, ученая степень,
ученое звание, фамилия, инициалы)

«____» _____ 20__ г.

** В отзыве руководителя освещаются следующие вопросы:*

1. Актуальность и новизна квалификационной работы.
2. Логичность и структурированность работы.
3. Умение самостоятельной работы с источниками информации.
4. Степень решения поставленных задач.
5. Соответствие оформления материала установленным требованиям.
6. Полученные результаты, теоретическая и практическая значимость работы.
7. Достоинства и недостатки работы.

Общая оценка работы: Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) предъявляемым требованиям и может (не может) быть рекомендована к защите на заседании государственной экзаменационной комиссии «по присвоению автору выпускной квалификационной работы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Приложение 7

Образец внешней рецензии

РЕЦЕНЗИЯ*

на выпускную квалификационную работу

студента _____ экономического факультета

(Ф.И.О.)

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом,

направленность «Управление персоналом организации»

_____

(название выпускной квалификационной работы)

_____

_____

_____

_____

Подпись руководителя _____

(должность, ученая степень,

ученое звание, фамилия, инициалы)

«____» _____ 20__ г.

* В рецензии необходимо отразить следующие вопросы:

1. Заключение о степени соответствия выполненной работы.

2. Актуальность темы.

3. Существо, новизна и достоверность полученных результатов, их теоретическое и практическое значение.

4. Степень законченности исследования и перспективы дальнейших исследований, а также рекомендации по внедрению, публикациям.

5. Профессиональный уровень выполнения и качество оформления ВКР по разделам:

– широта обобщения литературы по теме, отражение последних данных;

– глубина обсуждения результатов, правильность принятых решений;

– лаконизм и содержательность выводов по работе;

– научный стиль изложения, грамотность, аккуратность оформления работы.

7. Заключение о возможности присвоения квалификации с обоснованием оценки.

В конце рецензии необходимо указать свое место работы, должность, подпись, инициалы, фамилию.

Рецензия заверяется печатью организации/учреждения, в котором работает рецензент.

9. Лист регистрации изменений

Номер изменения	Номера листов			Основание для внесения изменения	Подпись	Расшифровка подписи	Дата	Дата введения изменения
	замененных	новых	аннулированных					