

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ  
Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский  
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Институт экономики и предпринимательства

**УТВЕРЖДЕНО**  
решением президиума Ученого совета ННГУ  
протокол от  
«16» января 2024 г. № 1

**ПРОГРАММА  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Уровень подготовки  
**БАКАЛАВРИАТ**

Направление подготовки  
**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Профиль подготовки  
**Управление человеческими ресурсами**

Квалификация (степень) выпускника  
**бакалавр**

Нижний Новгород

2024 года начала подготовки

## **1. МЕСТО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ В СТРУКТУРЕ ООП**

Государственная итоговая аттестация (ГИА), завершающая освоение основной образовательной программы, проводится государственной экзаменационной комиссией в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы требованиям Образовательный стандарт федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (ОС ВО ННГУ) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденный ученым Советом 03.05.2023 (протокол № 5).

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по образовательной программе высшего образования. Государственная итоговая аттестация проводится в сроки, определяемые календарным учебным графиком. Успешное прохождение государственной итоговой аттестации является основанием для выдачи обучающемуся документа о высшем образовании и о квалификации образца, установленного Министерством образования и науки Российской Федерации.

Государственная итоговая аттестация выпускников по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль/направленность «Управление человеческими ресурсами» проводится в форме следующих государственных аттестационных испытаний:

- защита выпускной квалификационной работы.

Объем государственной итоговой аттестации составляет 9 з.е. (324 часа) на очной и очно-заочной формах обучения.

## **2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональной деятельности и соответствия его подготовки требованиям образовательного стандарта Академии и Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Задачами государственной итоговой аттестации являются:

- выявление уровня освоения универсальных и общепрофессиональных компетенций, а также профессиональных компетенций, соответствующих заявленным в образовательной программе видам профессиональной деятельности (организационно- управленческой и экономической, социально-психологической);

- выявление готовности выпускников к выполнению обобщенных трудовых и трудовых функций в соответствии с требованиями, заявленных в образовательной программе, в профессиональном стандарте Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденным Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (Приказ №109н от 09.03.2022 г.).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», готов решать профессиональные задачи в соответствии с типами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль/направленность «Управление человеческими ресурсами»: информационно-аналитический, организационно-управленческий, проектный и педагогический.

Перечень задач профессиональной деятельности, к которым должны быть подготовлены выпускники, отражены в Таблице 2.1

Таблица 2.1

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знания)
07 Административно-управленческая и офисная деятельность	информационно-аналитический	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ рынка труда;</li> <li>- прогнозирование и определение потребности в персонале;</li> <li>- анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника;</li> <li>- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;</li> <li>- анализ социальных процессов и отношений в организации;</li> <li>- анализ системы и процессов управления персоналом организации;</li> <li>- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;</li> </ul>	<p>службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;</p> <p>службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;</p> <p>службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;</p> <p>организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;</p> <p>научно-исследовательские организации;</p> <p>профессиональные организации;</p> <p>образовательные организации</p>
	организационно-управленческий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;</li> <li>- формирование системы управления персоналом;</li> <li>- разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;</li> <li>- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);</li> <li>- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;</li> <li>- оценка экономической и социальной</li> </ul>	

		эффективности управления персоналом	
	проектный	- применение современных методов управления персоналом; - участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях); - участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации	
	педагогический	- оценка необходимости обучения и развития персонала в организации; - разработка и апробация программ обучения и развития персонала	

### Результаты освоения образовательной программы

В результате освоения ООП подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» у выпускника должны быть сформированы следующие **универсальные компетенции (УК):**

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Индикаторы достижения компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	ИУК-1.1. Определяет параметры поиска информации (описывает состав и структуру требуемых данных), эффективно реализует процессы их сбора, обработки и интерпретации. ИУК-1.2. Формулирует собственные суждения и оценки на основе аргументации и логики. ИУК-1.3. Отличает факты от мнений, интерпретаций и оценок в рассуждениях других участников процесса обмена информацией. ИУК-1.4. Осуществляет процесс обмена информацией на основе безоценочных высказываний в отношении иной точки зрения.
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся	ИУК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. ИУК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. ИУК-2.3. Прогнозирует ожидаемые результаты в

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Индикаторы достижения компетенции
	ресурсов и ограничений.	отношении решения каждой задачи в отдельности и решения выделенных задач в комплексе. ИУК-2.4. Осуществляет презентацию результатов комплексного решения задач проекта.
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей. ИУК-3.2. Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы. ИУК-3.2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.
Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	ИУК-4.1. Использует государственный и иностранный (-ые) язык в межличностном общении и профессиональной деятельности, выбирая соответствующие вербальные и невербальные средства коммуникации. ИУК-4.2. Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном (-ых) языках. ИУК-4.3. Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном и иностранном (-ых) языках.
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	ИУК-5.1. Использует знания о закономерностях развития, межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов. ИУК-5.2. Использует логику философского мышления для формулировки аргументированных суждений и умозаключений в разных сферах деятельности (в т.ч. и профессиональной). ИУК-5.3. Работает с различными источниками информации для выявления закономерностей функционирования человека и общества в социально-историческом и этическом контекстах.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	ИУК-6.1. Проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели в разных сферах деятельности (в т.ч. и профессиональной), реализует навыки тайм-менеджмента. ИУК-6.2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков. ИУК-6.3. Учитывает собственные личностно-психологические характеристики и принципы образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.
	УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения	ИУК-7.1. Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, соблюдает нормы здорового образа жизни. ИУК-7.2. Использует основы физической культуры для

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Индикаторы достижения компетенции
	полноценной социальной и профессиональной деятельности.	осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации конкретной социальной и профессиональной деятельности.
Безопасность жизнедеятельности	УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.	ИУК-8.1. Обеспечивает безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты. ИУК-8.2. Выявляет и способствует устранению проблем, связанных с нарушениями техники безопасности на рабочем месте. ИУК-8.3. Осуществляет действия по предотвращению возникновения чрезвычайных ситуаций (природного и техногенного происхождения) на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты.
Инклюзивная компетентность	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.	ИУК-9.1. Владеет дефектологическими знаниями применительно к социальной и профессиональной сферам деятельности. ИУК-9.2. Использует дефектологические знания применительно к социальной и профессиональной сферам деятельности
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	ИУК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике. ИУК-10.2. Использует методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом). ИУК-10.3. Осуществляет контроль собственных экономических и финансовых рисков.
Гражданская позиция	УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.	ИУК-11.1. Понимает и принимает этические, социальные и правовые нормы общества, способен сформировать соответствующую гражданскую позицию на основе анализа поведения человека в ситуациях проявления разных форм противоправного поведения (в т.ч. коррупционного). ИУК-11.2. Понимает причины, механизмы и внешние факторы коррупционного и иных форм противоправного поведения, способен оценивать ситуацию с точки зрения правовых норм и ценностей, действовать в соответствии с требованиями законодательства.

В результате освоения ООП подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» у выпускника должны быть сформированы следующие **общепрофессиональные компетенции (ОПК)**:

Код и наименование обще профессиональной компетенции выпускника	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	ИОПК-1.1. Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом. ИОПК-1.2. Использует знания о современных научных теориях управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом. ИОПК-1.3. Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость применения правовых норм в работе с персоналом.
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.	ИОПК-2.1. Ориентируется в источниках информации для решения задач управления персоналом, грамотно осуществляет поиск информации, реализует принцип критического отношения к данным и источникам информации, определяет уровень их объективности. ИОПК-2.2. Ориентируется в методах сбора данных о персонале организаций, правильно их применяет, может оценить их качество и соответствие поставленным задачам. ИОПК-2.3. Понимает современные научные принципы обработки данных, количественного и качественного анализа данных, может осуществлять статистическую обработку и анализ данных.
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ИОПК-3.1. Понимает основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом. ИОПК-3.2. Осуществляет проектирование процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий. ИОПК-3.3. Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организации, разрабатывает соответствующие документы.
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.	ИОПК-4.1. Понимает принципы оперативного управления предприятиями, ориентируется в современных теориях и концепциях организации эффективной работы современных компаний, опирается на них в практической работе с персоналом. ИОПК-4.2. Демонстрирует готовность выполнять основные функции оперативного управления персоналом на основе научно обоснованных и эффективных технологий отечественной и зарубежной практики, организовывать процессы труда и оценивать их эффективность. ИОПК-4.3. Разрабатывает элементы документационного обеспечения системы управления персоналом, осуществляет процедуры кадрового учета.
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ИОПК-5.1. Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике управления персоналом. ИОПК-5.2. Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий и программных средств. ИОПК-5.3. Использует информационные технологии для статистического анализа информации в контексте решения профессиональных задач.
ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ИОПК-6.1. Понимает принципы работы современных информационных технологий. ИОПК-6.2. Разрабатывает оперативные и (или) технические задания по управлению персоналом с учётом принципов работы соответствующих информационных технологий.
ОПК ОС-7 Способен к ведению инновационно-предпринимательской деятельности.	ИОПК ОС-7.1. Понимает специфику инновационно-предпринимательской деятельности, знает способы ее организации. ИОПК ОС-7.2. Использует способы организации инновационно-предпринимательской деятельности для создания и поддержания условий ее осуществления.

В результате освоения ООП подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» у выпускника должны быть сформированы следующие **профессиональные компетенции (ПК)**, соответствующие видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована ООП ННГУ:

Задача ПД	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта <sup>1</sup> )
<b>ПК по типам задач</b>			
<b>Информационно-аналитический тип задач</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ рынка труда;</li> <li>- прогнозирование и определение потребности в персонале;</li> <li>- анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника;</li> <li>- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;</li> <li>- анализ социальных процессов и отношений в организации;</li> <li>- анализ системы и процессов управления персоналом организации;</li> <li>- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом</li> </ul>	ПК-1. Способен выполнять информационно-аналитическую работу с деловой информацией для разработки текущих планов и стратегических программ управления персоналом.	ИПК-1.1. Обрабатывает поступающие документы по персоналу, ведет их учет и проверку на соответствие требованиям. ИПК-1.2. Подготавливает на основе кадровой документации отчетную и статистическую информацию по персоналу. ИПК-1.3. Осуществляет анализ системы администрирования и документооборота организации на основе российского законодательства, современных методов и технологий.	Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»
	ПК-2. Способен анализировать потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров.	ИПК-2.1. Осуществляет анализ структуры персонала организации, прогнозирует и планирует её изменение на основе текущих и стратегических планов компании, а также тенденций рынка труда. ИПК-2.2. Осуществляет информационно-аналитическую работу по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий. ИПК-2.3. На основе анализа планов развития организации разрабатывает программы по обеспечению организации персоналом соответствующей квалификации. ИПК-2.4. Ориентируется в современных методах подбора и отбора персонала, на основе оценки их эффективности подбирает соответствующие методы и средства для привлечения в организацию персонала необходимой квалификации.	Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»
	ДПК-1. Способен анализировать информацию по квалификации персонала и разрабатывать на этой основе научно-обоснованные методы и	ИДПК-1.1 Понимает теоретические и методологические основы оценки персонала, может оценить методы и технологии, предназначенные для этого, на соответствие требованиям качества. ИДПК-1.2. Анализирует требования к квалификации персонала, формирует	Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»

<sup>1</sup>Под анализом опыта понимается анализ отечественного и зарубежного опыта, международных норм и стандартов, форсайт-сессии, фокус-группы и пр.



	технологии оценки и аттестации.	на их основе критерии оценки персонала и разрабатывает программы аттестации. ИДПК-1.3.Анализирует результаты оценки или аттестации персонала, формирует аналитические отчеты для руководства.	
<b>Организационно-управленческий тип задач</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;</li> <li>- формирование системы управления персоналом;</li> <li>- разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;</li> <li>- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);</li> <li>- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;</li> <li>- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</li> </ul>	ПК-3. Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности.	ИПК-3.1. Разрабатывает и оформляет документы для планирования, организации и проведения мероприятий по обеспечению организации персоналом, решает проблемы кадрового администрирования. ИПК-3.2. Разрабатывает требования к должностям на основе анализа специфики труда. ИПК-3.3. Выполняет работу по привлечению, подбору и отбору персонала с использованием научно-обоснованных методов и технологий, решает проблемы кадрового обеспечения.	Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»
	ПК-4. Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области развития персонала организации в соответствии с ее структурой, целями и задачами.	ИПК-4.1. Понимает теоретические основы, принципы и правила повышения квалификации, профессионального развития и построения карьеры. ИПК-4.2. Использует соответствующие методы для оценки уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала, определения потребности организации в развитии персонала в краткосрочной и долгосрочной перспективе. ИПК-4.3. Решает проблемы развития кадров, разрабатывает программы обучения персонала и построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры.	Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»
	ДПК-2. Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала.	ИДПК-2.1. Понимает методы и технологии оценки персонала, оценивает их качество, использует для решения задач управления персоналом. ИДПК-2.2. Разрабатывает план оценки или аттестации персонала в соответствии с целями организации, реализовывает его на практике. ИДПК-2.3. Взаимодействует с работниками по вопросам администрирования оценки персонала, осуществляет информирование работников и их сопровождение на всех этапах аттестации.	Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»
	ДПК-3. Способен проводить работу с персоналом по социально-	ИДПК-3.1. Понимает критерии адаптации персонала и социализации в рабочих группах и коллективах. ИДПК-3.2. Оценивает	Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный

	психологической адаптации в организации.	организационную среду и условия труда персонала с точки зрения успешности адаптации. ИДПК-3.3. Организует наставничество как форму адаптации и социализации в трудовом коллективе.	стандарт «Специалист по управлению персоналом»
	ДПК-4. Способен выполнять работу по организации и нормированию труда на основе принципов безопасности, персональной ответственности и эффективности.	ИДПК-4.1. Понимает теоретические основы организации и нормирования труда, администрирования работы персонала, контроля выполнения профессиональных задач. ИДПК-4.2. Разрабатывает нормативные и методические документы по организации и контролю процесса труда, его нормированию и обеспечению безопасности, оценке условий труда. ИДПК-4.3. Разрабатывает планы и программы по повышению производительности труда, рациональному использованию рабочего времени, улучшению условий труда, снижению текучести кадров.	Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»
	ДПК-5. Способен выполнять работу по формированию системы оплаты труда, оценке её эффективности.	ИДПК-5.1. Понимает теоретические принципы разработки системы оплаты труда персонала, правила формирования фонда заработной платы. ИДПК-5.2. Разрабатывает систему оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда. ИДПК-5.3. Оценивает эффективность системы оплаты труда организации, разрабатывает рекомендации по её улучшению.	Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»
	ДПК-6. Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании.	ИДПК-6.1. Понимает теоретические основы и практические принципы построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях. ИДПК-6.2. Оценивает корпоративную социальную политику компании и социокультурную среду организации, разрабатывает предложения по их улучшению с целью вовлечения персонала в организационные процессы и повышения лояльности и удовлетворенности. ИДПК-6.3. Разрабатывает и реализовывает программы социальной работы с персоналом для улучшения социально-психологического климата и общественного мнения, совершенствования нематериальной системы мотивации, развития коллективизма и командной работы.	Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»

Проектный тип задач			
<p>- разработка планов или проектов в сфере управления персоналом для решения задач организации;</p> <p>- анализ стратегии организации и разработка проектов по управлению персоналом на её основе</p>	<p>ПК-5. Способен разрабатывать проекты социального партнерства при решении задач управления персоналом, в целях повышения социально-экономической эффективности организации.</p>	<p>ИПК-5.1. Понимает теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для организации участия в социальных проектах.</p> <p>ИПК-5.2. Выявляет социальные проблемы и разрабатывает пути их решения.</p> <p>ИПК-5.3. Разрабатывает бизнес-план и стратегию реализации проекта, ясные и конкретные критерии достижения проектного результата.</p> <p>ИПК-5.4. Подбирает соответствующие инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта, проводит социально-экономическое обоснование эффективности.</p>	<p>Анализ опыта, ПС: 07.003</p> <p>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»</p>
	<p>ПК-6. Способен выполнять задачи по реализации программ организационных изменений в сфере управления персоналом, в том числе в кризисных ситуациях.</p>	<p>ИПК-6.1. Ориентируется в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.</p> <p>ИПК-6.2. Определяет задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определяет признаки сопротивления персонала изменениям и планировать способы его преодоления.</p> <p>ИПК-6.3. Организует процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям.</p> <p>ИПК-6.4. Применяет методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике.</p>	<p>Анализ опыта, ПС: 07.003</p> <p>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»</p>
Педагогический тип задач			
<p>- оценка необходимости обучения и развития персонала в организации;</p> <p>- разработка и апробация программ обучения и развития персонала</p>	<p>ПК-9. Способен разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных психолого-педагогических концепций, методов и технологий.</p>	<p>ИПК-9.1. Понимает теоретические основы и принципы профессионального развития персонала, ориентируется в видах, формах и методах обучения персонала, методах и формах отслеживания результативности процесса обучения.</p> <p>ИПК-9.2. Понимает границы применимости психолого-педагогических образовательных технологий с точки зрения развития профессиональных навыков и компетенций персонала.</p> <p>ИПК-9.3. Разрабатывает психолого-педагогические программы профессионального развития и обучения навыкам эффективной работы.</p>	<p>Анализ опыта, ПС: 07.003</p> <p>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»</p>

	ПК-10. Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд.	ИПК-10.1. Понимает социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплоченных трудовых коллективов. ИПК-10.2. Разрабатывает психолого-педагогические программы развития социально-значимых качеств сотрудников. ИПК-10.3. Организует психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений.	Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»
--	--	---	---

### 3. ПРОГРАММА ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Выпускная квалификационная работа (ВКР) представляет собой выполненную обучающимся работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельному решению профессиональных задач. Оценка сформированности компетенций на защите ВКР осуществляется на основе содержания ВКР, доклада выпускника на защите, ответов на дополнительные вопросы с учетом предварительных оценок, выставленных в отзыве научным руководителем (и рецензентом – *если предусмотрено выпускником*).

Компетенции, проверяемые научным руководителем в ходе выполнения ВКР, отраженные в отзыве научного руководителя (и отмечаемые рецензентом, если таковой имеется) и проверяемые в ходе защиты ВКР:

УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; УК-7; УК-8; УК-9; УК-10; УК-11; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-9; ПК-10; ДПК-1; ДПК-2; ДПК-3; ДПК-4; ДПК-5; ДПК-6

где

**УК-1** – способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

**УК-2** – способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

**УК-3** – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

**УК-4** – способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах);

**УК-5** – способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;

**УК-6** – способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

**УК-7** – способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;

**УК-8** – способность создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов;

**УК-9** – способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах;

**УК-10** – способность принимать обоснованные экономические решения в различных областях

жизнедеятельности;

**УК-11** – способность формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению;

**ОПК-1** – способность применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

**ОПК-2** способность осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

**ОПК-3** - способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

**ОПК-4** - способность применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;

**ОПК-5** - способность использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;

**ОПК-6** - способность понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности;

**ОПК-ОС-7** - способность к ведению инновационно-предпринимательской деятельности;

**ПК-1** – способность выполнять информационно-аналитическую работу с деловой информацией для разработки текущих планов и стратегических программ управления персоналом;

**ПК-2** – способность анализировать потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров;

**ДПК-1** – способность анализировать информацию по квалификации персонала и разрабатывать на этой основе научно-обоснованные методы и технологии оценки и аттестации;

**ПК-3** – способность разрешать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности;

**ПК-4** – способность разрешать стандартные проблемные ситуации в области развития персонала организации в соответствии с ее структурой, целями и задачами;

**ДПК-2** - способность разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала;

**ДПК-3** – способность проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации;

**ДПК-4** – способность выполнять работу по организации и нормированию труда на основе принципов безопасности, персональной ответственности и эффективности;

**ДПК-5** – способность выполнять работу по формированию системы оплаты труда, оценке её эффективности;

**ДПК-6** - способность выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании;

**ПК-5** – способность разрабатывать проекты социального партнерства при решении задач управления персоналом, в целях повышения социально-экономической эффективности организации;

**ПК-6** – способность выполнять задачи по реализации программ организационных изменений в сфере управления персоналом, в том числе в кризисных ситуациях;

**ПК-9** – способность разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных психолого-педагогических концепций, методов и технологий;

**ПК-10** – способность разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд.

### 3.1 Карта компетенций к защите выпускной квалификационной работы

Код компетенции по ООП	Характеристика компетенции	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
			знания	умения и навыки	владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
УК-1	способностью осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИУК-1.1. Определяет параметры поиска информации (описывает состав и структуру требуемых данных), эффективно реализует процессы их сбора, обработки и интерпретации.	<i>Знать</i> способы сбора, обработки и интерпретации информации	<i>Уметь</i> определять необходимые параметры поиска информации	<i>Владеть</i> навыками сбора, обработки и интерпретации информации
		ИУК-1.2. Формулирует собственные суждения и оценки на основе аргументации и логики.	<i>Знать</i> элементы аргументированной речи	<i>Уметь</i> выстраивать цепочки аргументации для убеждения разных оппонентов	<i>Владеть</i> способами построения аргументированной речи в разных форматах (письменно и устно)
		ИУК-1.3. Отличает факты от мнений, интерпретаций и оценок в рассуждениях других участников процесса обмена информацией.	<i>Знать</i> способы интерпретации и оценок поступающей информации	<i>Уметь</i> определять что является фактами, а что суждениями на основе их интерпретации	<i>Владеть</i> навыками интерпретации суждений оппонентов
		ИУК-1.4. Осуществляет процесс обмена информацией на основе безоценочных высказываний в отношении иной точки зрения.	<i>Знать</i> способы обмена информацией, способы безоценочных высказываний	<i>Уметь</i> определять необходимые параметры поиска информации	<i>Владеть</i> навыками обмена информацией на основе безоценочных высказываний
УК-2	способностью определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИУК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.	<i>Знать</i> систему права, механизм и средства правового регулирования, реализации права, сущность рисков в управлении персоналом, критерии оценки деятельности предприятия нормативно-правовым документам	<i>Уметь</i> оперировать юридическими понятиями и категориями, распознавать и оценивать опасности, связанные с несоответствиями деятельности предприятия нормативно-правовым документам	<i>Владеть</i> навыками сбора и обработки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в соответствующих аспектах управления персоналом
		ИУК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	<i>Знать</i> основные законы социальных, гуманитарных, экономических и естественных наук в профессиональной деятельности, методы математического анализа и моделирования	<i>Уметь</i> применять основные законы социальных, гуманитарных, экономических и естественных наук, применять математический аппарат в конкретной профессиональной деятельности	<i>Владеть</i> математическими юридическим аппаратом при решении профессиональных проблем, связанных с проведением оценки деятельности предприятия
		ИУК-2.3. Прогнозирует ожидаемые результаты в отношении решения каждой задачи в отдельности и решения выделенных задач в комплексе.	<i>Знать</i> сущность применения механизма и средств правового регулирования для определения ожидаемых результатов решения	<i>Уметь</i> применять нормы и средств правового регулирования для определения ожидаемых результатов решения выделенных задач в	<i>Владеть</i> навыками сбора и обработки информации, имеющей значение для определения ожидаемых результатов решения выделенных задач в комплексе

			выделенных задач	отдельности	
		ИУК-2.4. Осуществляет презентацию результатов комплексного решения задач проекта.	<i>Знать</i> сущность и методы публичного представления результатов решения конкретной задачи проекта	<i>Уметь</i> применять методы публичного представления результатов решения конкретной задачи проекта	<i>Владеть</i> профессиональным аппаратом публичного представления результатов комплексного решения задач проекта
<b>УК-3</b>	способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей.	<i>Знать</i> стратегии достижения целей и специфику их реализации	<i>Уметь</i> выбирать подходящую стратегию для достижения командных целей; создавать здоровую атмосферу в организации, поддерживая дух товарищества и взаимопонимания между коллегами	<i>Владеть</i> навыками реализации стратегии сотрудничества для достижения командных целей.
		ИУК-3.2. Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы.	<i>Знать</i> стратегии обмена информацией, знаниями и опытом, правила презентации результатов командной работы	<i>Уметь</i> презентовать результаты командной работы;	<i>Владеть</i> навыками активного обмена информацией, знаниями и опытом
		ИУК-3.2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	<i>Знать</i> современное состояние теории этики в сфере предпринимательства; специфику этики бизнеса и ее связи с другими сферами практической деятельности; этические нормы, стандарты в практике российского бизнеса	<i>Уметь</i> пользоваться базовой терминологией этики бизнеса; адаптировать теоретический и практический материал к российским условиям; решать этические проблемы деловой жизни	<i>Владеть</i> методами внедрения этических практик при принятии и реализации тактических и стратегических решений в управлении организациями
<b>УК-4</b>	способностью осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	ИУК-4.1. Использует государственный и иностранный (-ые) язык в межличностном общении и профессиональной деятельности, выбирая соответствующие вербальные и невербальные средства коммуникации.	<i>Знать</i> отличительные черты и социальное назначение прикладной политологии для межличностного и межкультурного взаимодействия внутри исследуемого объекта	<i>Уметь</i> пользоваться и сопоставлять различные виды источников информации на русском и иностранном языках, логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, создавать и редактировать тексты профессионального назначения	<i>Владеть</i> приёмами общения на иностранном и русском языках
		ИУК-4.2. Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном (-ых) языках.	<i>Знать</i> предмет и категориальный аппарат этики делового общения, принципы и методы деловых коммуникаций, необходимых для подготовки отчета по практике	<i>Уметь</i> анализировать процессы и явления, происходящие в исследуемом предприятии, выделять общие и особенные черты; применять понятийно-категориальный аппарат, представлять информацию в письменном и устном виде	<i>Владеть</i> методами логического анализа различного рода суждений, навыками публичной и научной речи, аргументации, ведения дискуссий и полемики; способностью использовать теоретические знания в практической деятельности

		ИУК-4.3. Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном и иностранном (-ых) языках.	<i>Знать</i> возможности и способы применения информационно-коммуникационных технологий при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном и иностранном (-ых) языках	<i>Уметь</i> использовать информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе	<i>Владеть</i> навыками грамотного и эффективного поиска, отбора, обработки и использования источников информации (справочной литературы, ресурсов Интернет) с использованием ИКТ
УК-5	способностью воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИУК-5.1. Использует знания о закономерностях развития, межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов.	<i>Знать</i> основные закономерности развития общества, межкультурного разнообразия общества	<i>Уметь</i> давать мировоззренческую оценку происходящих процессов	<i>Владеть</i> навыком поиска, отбора и обработки информации для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов
		ИУК-5.2. Использует логику философского мышления для формулировки аргументированных суждений и умозаключений в разных сферах деятельности (в т.ч. и профессиональной).	<i>Знать</i> основные направления, теории и методы философских познаний, необходимых для структуризации исследования	<i>Уметь</i> логично формулировать и аргументировано отстаивать собственную позицию по предмету и объекту исследования	<i>Владеть</i> навыками работы с научной литературой, справочниками
		ИУК-5.3. Работает с различными источниками информации для выявления закономерностей функционирования человека и общества в социально-историческом и этическом контекстах.	<i>Знать</i> основные исторические события исследуемого предприятия с целью определения главных целей и задач объекта исследования	<i>Уметь</i> устанавливать причинно-следственные связи между событиями и явлениями в обществе и их ролью в исследуемом предприятии; формулировать и обосновывать характерные особенности и последовательности развития предприятия	<i>Владеть</i> навыком написания и планирования исследовательских работ; набором наиболее распространенной терминологии и навыками ее точного и эффективно-го использования в устной и письменной речи; основными навыками интерпретации и использования знаний в повседневной общественной жизни
УК-6	способностью управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.1. Проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели в разных сферах деятельности (в т.ч. и профессиональной), реализует навыки тайм-менеджмента.	<i>Знать</i> основы управления своим временем, приемы самоорганизации	<i>Уметь</i> планировать и реализовывать намеченные цели в профессиональной деятельности	<i>Владеть</i> навыками планирования и распределения личного времени
		ИУК-6.2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.	<i>Знать</i> экономические законы и теории, экономические показатели, объекты и субъекты регулирования коммерческой деятельности, необходимые	<i>Уметь</i> анализировать процессы и явления, происходящие в исследуемом объекте, выделять их общие и особенные черты с целью их систематизации, систематизировать и обобщать	<i>Владеть</i> навыками грамотного и эффективного поиска, отбора, обработки и использования источников информации (справочной литературы, ресурсов Интернет); методами логического



			для представления результатов деятельности	информацию для подготовки текстов	анализа различного рода суждений; навыками по систематизации и представлению в рациональной форме любого знания
		ИУК-6.3. Учитывает собственные личностно-психологические характеристики и принципы образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.	<i>Знать</i> этические принципы общения; цели, функции, виды и уровни общения, виды социальных взаимодействий; механизмы взаимопонимания в общении с целью самоорганизации и самообразования	<i>Уметь</i> оперировать и выполнять нормативно-правовые положения по порядку подготовки, оформления и защиты отчета	<i>Владеть</i> навыками восприятия и анализа текстов и устной речи, алгоритмом подготовки текстовых документов профессиональной и управленческой сферы
УК-7	способностью поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	ИУК-7.1. Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, соблюдает нормы здорового образа жизни.	<i>Знать</i> способы поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<i>Уметь</i> выбирать эффективные способы поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<i>Владеть</i> навыками планирования комплекса мероприятий для поддержания должного уровня физической подготовленности
		ИУК-7.2. Использует основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации конкретной социальной и профессиональной деятельности.	<i>Знать</i> способы оценки профилактики профессиональных заболеваний и вредных привычек	<i>Уметь</i> оценивать работу по профилактике профессиональных заболеваний и вредных привычек	<i>Владеть</i> навыками оценки работ по профилактике профессиональных заболеваний и вредных привычек
УК-8	способностью создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	ИУК-8.1. Обеспечивает безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты.	<i>Знать</i> законодательство в сфере специальной оценки условий труда, причины, признаки и последствия возможных опасностей	<i>Уметь</i> поддерживать безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты	<i>Владеть</i> навыками обеспечения комфортных условий труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества
		ИУК-8.2. Выявляет и способствует устранению проблем, связанных с нарушениями техники безопасности на рабочем месте.	<i>Знать</i> опасные и вредные производственные факторы, способы защиты от чрезвычайных ситуаций	<i>Уметь</i> оценивать вероятность возникновения потенциальной опасности и принимать меры по ее предупреждению и устранению проблем на рабочем месте	<i>Владеть</i> навыками прогнозирования возникновения опасных ситуаций и устранения проблем, связанных с нарушениями техники безопасности на рабочем месте.
		ИУК-8.3. Осуществляет действия по предотвращению возникновения чрезвычайных ситуаций (природного и техногенного происхождения) на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты.	<i>Знать</i> СУОТ, классификацию и источники чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения	<i>Уметь</i> выявлять признаки, причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций; (природного и техногенного происхождения)	<i>Владеть</i> навыками по применению основных методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты; принципами СУОТ

<b>УК-9</b>	способностью использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1. Владеет дефектологическими знаниями применительно к социальной и профессиональной сферам деятельности.	<i>Знать</i> основы дефектологии в социальной и профессиональной сферах	<i>Уметь</i> применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	<i>Владеть</i> способами планирования профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами
		ИУК-9.2. Использует дефектологические знания применительно к социальной и профессиональной сферам деятельности	<i>Знать</i> особенности работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	<i>Уметь</i> планировать и осуществлять профессионально-личностное развитие личности в условиях инклюзивного общества, планировать и осуществлять адаптацию людей с ОВЗ к учебной и профессиональной деятельности	<i>Владеть</i> способами организации доступной среды как фактора интеграции взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ и инвалидами
<b>УК-10</b>	способностью принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.	<i>Знать</i> динамические соотношения экономических показателей, методы сбора и анализа основных показателей деятельности организации; основных принципов построения экономической системы организации	<i>Уметь</i> практически определять и оценивать значения экономических показателей, применять методы математического и статистического анализа и моделирования, аргументировать полученные результаты	<i>Владеть</i> современными методиками расчета социально-экономических, финансовых и статистических показателей и навыками применения данных показателей в практических ситуациях
		ИУК-10.2. Использует методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом).	<i>Знать</i> методы экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, финансовые инструменты для управления финансами в различных областях жизнедеятельности	<i>Уметь</i> применять методы экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, финансовые инструменты для управления финансами в различных областях жизнедеятельности	<i>Владеть</i> навыками письменного и устного обоснования применения финансовых инструментов для управления финансами в различных областях жизнедеятельности
		ИУК-10.3. Осуществляет контроль собственных экономических и финансовых рисков.	<i>Знать</i> методы контроля собственных экономических и финансовых рисков.	<i>Уметь</i> применять методы контроля собственных экономических и финансовых рисков.	<i>Владеть</i> навыками реализации методов контроля собственных экономических и финансовых рисков.
<b>УК-11</b>	способностью формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	ИУК-11.1. Понимает и принимает этические, социальные и правовые нормы общества, способен сформировать соответствующую гражданскую позицию на основе анализа поведения человека в ситуациях проявления разных форм противоправного поведения (в т.ч. коррупционного).	<i>Знать</i> сущность и признаки коррупционного поведения	<i>Уметь</i> определять признаки коррупционного поведения	<i>Владеть</i> навыками письменного и устного обоснования признаков коррупционного поведения

		ИУК-11.2. Понимает причины, механизмы и внешние факторы коррупционного и иных форм противоправного поведения, способен оценивать ситуацию с точки зрения правовых норм и ценностей, действовать в соответствии с требованиями законодательства.	<i>Знать</i> сущность правовых норм о противодействии коррупционному поведению	<i>Уметь</i> анализировать, толковать правовые нормы о противодействии коррупционному поведению	<i>Владеть</i> навыками оценки правильного применения правовых норм о противодействии коррупционному поведению
<b>ОПК-1</b>	способностью применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ИОПК-1.1. Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом.	<i>Знать и понимать</i> теории концепции и идеи экономических, управленческих, социологических наук	<i>Уметь</i> критически анализировать теории, концепции и идеи в области организации безопасности трудовой деятельности управления персоналом	<i>Владеть</i> навыками создания комфортных условий труда в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ИОПК-1.2. Использует знания о современных научных теориях управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом.	<i>Знать</i> возможные последствия несоблюдения технологических процессов и производственных инструкций персоналом	<i>Уметь</i> использовать современные научные теории управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом в сфере охраны труда	<i>Владеть</i> навыками применения экономических механизмов управления безопасностью труда с использованием определенных методов и технологий управления персоналом
		ИОПК-1.3. Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость применения правовых норм в работе с персоналом.	<i>Знать</i> законы и иные нормативные правовые акты РФ, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, распространяющиеся на персонал организации	<i>Уметь</i> применять правовые нормы РФ в работе с персоналом организации	<i>Владеть</i> навыками разработки мероприятий на основании осознанных действий по обеспечению безопасности работ и промышленной безопасности
<b>ОПК-2</b>	способностью осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ИОПК-2.1. Ориентируется в источниках информации для решения задач управления персоналом, грамотно осуществляет поиск информации, реализует принцип критического отношения к данным и источникам информации, определяет уровень их объективности.	<i>Знать</i> источники информации для решения задач управления персоналом.	<i>Уметь</i> грамотно осуществлять поиск информации по управлению персоналом.	<i>Владеть</i> принципами критического отношения к данным и источникам информации, определения уровня их объективности с целью решения задач в сфере управления персоналом.
		ИОПК-2.2. Ориентируется в методах сбора данных о персонале организаций, правильно их применяет, может оценить их качество и соответствие поставленным задачам.	<i>Знать</i> методы сбора данных о персонале.	<i>Уметь</i> применять методы сбора данных о персонале.	<i>Владеть</i> методами оценки качества и соответствия поставленным задачам методов сбора данных о персонале.

		ИОПК-2.3. Понимает современные научные принципы обработки данных, количественного и качественного анализа данных, может осуществлять статистическую обработку и анализ данных.	<i>Знать</i> современные научные принципы обработки данных.	<i>Уметь</i> применять методы количественного и качественного анализа данных.	<i>Владеть</i> методами статистической обработки и анализа данных о персонале.
<b>ОПК-3</b>	способностью разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ИОПК-3.1. Понимает основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом.	<i>Знает</i> основы и экономические решения в области организации труда и разрабатывать алгоритмы их реализации по управлению персоналом.	<i>Умеет</i> находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации труда и разрабатывать алгоритмы их реализации по управлению персоналом	<i>Владеет</i> методами основ менеджмента и стратегического управления, при реализации организационно-управленческих в области организации труда по управлению персоналом.
		ИОПК-3.2. Осуществляет проектирование процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий.	<i>Знает</i> основы научной организации и нормировании труда для проектирования процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации	<i>Умеет</i> анализировать во взаимосвязи явления и процессы в области организации и нормировании труда с учетом организационных и социальных последствий	<i>Владеет</i> навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест для прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных последствий
		ИОПК-3.3. Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организации, разрабатывает соответствующие документы.	<i>Знает</i> основы разработки предложений и методов контроля оценки деятельности персонала (в части организации трудовых процессов) в соответствии со стратегическими планами развития организации	<i>Умеет</i> разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда в соответствии со стратегическими планами развития организации	<i>Владеет</i> навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умеет применять их на практике в соответствии со стратегическими планами развития организации
<b>ОПК-4</b>	способностью применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ИОПК-4.1. Понимает принципы оперативного управления предприятиями, ориентируется в современных теориях и концепциях организации эффективной работы современных компаний, опирается на них в практической работе с персоналом.	<i>Знает</i> современные теории и концепции организации эффективной работы современных компаний; принципы организации трудовых процессов на предприятии	<i>Умеет</i> обосновать эффективное разделение труда с последующей кооперацией при организации индивидуальных и коллективных трудовых процессов	<i>Владеет</i> навыками организации трудовых процессов современных компаний

		ИОПК-4.2. Демонстрирует готовность выполнять основные функции оперативного управления персоналом на основе научно обоснованных и эффективных технологий отечественной и зарубежной практики, организовывать процессы труда и оценивать их эффективность.	<i>Знает</i> научно обоснованные и эффективные технологии отечественной и зарубежной практики функций оперативного управления персоналом	<i>Умеет</i> организовывать процессы труда и оценивать их эффективность	<i>Владеет</i> навыками оперативного управления персоналом на основе эффективных методов организации труда
		ИОПК-4.3. Разрабатывает элементы документационного обеспечения системы управления персоналом, осуществляет процедуры кадрового учета.	<i>Знает</i> основы процессов групповой динамики и принципы формирования команды	<i>Умеет</i> участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта	<i>Владеет</i> навыками самостоятельной работы документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации труда, кадрового учёта
<b>ОПК-5</b>	способностью использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ИОПК-5.1. Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике управления персоналом.	<i>Знать</i> современные информационные технологии, используемые в практике управления персоналом.	<i>Уметь</i> применять современные информационные технологии, используемые в практике управления персоналом	<i>Владеть</i> современными информационными технологиями, используемыми в практике управления персоналом.
		ИОПК-5.2. Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий и программных средств.	<i>Знать</i> современные программные средства, используемые в практике управления персоналом.	<i>Уметь</i> применять современные программные средства, используемые в практике управления персоналом.	<i>Владеть</i> технологией работы в среде современных программных средств, используемых в практике управления персоналом
		ИОПК-5.3. Использует информационные технологии для статистического анализа информации в контексте решения профессиональных задач.	<i>Знать</i> современные информационные технологии для статистического анализа информации.	<i>Уметь</i> применять современные информационные технологии для статистического анализа информации.	<i>Владеть</i> технологией статистического анализа информации в контексте решения профессиональных задач.
<b>ОПК-6</b>	способностью понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ИОПК-6.1. Понимает принципы работы современных информационных технологий.	<i>Знать</i> основные виды технической документации на разработку ИС	<i>Уметь</i> формировать технико-экономическое обоснование разработки ИС	<i>Владеть</i> навыками применения методик технико-экономического обоснования проектных решений
		ИОПК-6.2. Разрабатывает оперативные и (или) технические задания по управлению персоналом с учётом принципов работы соответствующих информационных технологий.	<i>Знать</i> принципы работы современных информационных технологий.	<i>Уметь</i> применять современные информационные технологии и использовать их для разработки технических заданий по управлению персоналом.	<i>Владеть</i> современными информационными технологиями, используемыми для разработки оперативных и (или) технических заданий по управлению персоналом.
<b>ОПК-ОС-7</b>	способностью к ведению инновационно-предпринимательской деятельности	ИОПК ОС-7.1. Понимает специфику инновационно-предпринимательской деятельности, знает способы ее организации.	<i>Знать</i> специфику инновационно-предпринимательской деятельности, способы ее организации	<i>Уметь</i> создавать условия для организации инновационно-предпринимательской деятельности	<i>Владеть</i> способами организации инновационно-предпринимательской деятельности

		ИОПК ОС-7.2. Использует способы организации инновационно-предпринимательской деятельности для создания и поддержания условий ее осуществления.	<i>Знать</i> специфику инновационно-предпринимательской деятельности, условия для ее осуществления	<i>Уметь</i> создавать условия для осуществления инновационно-предпринимательской деятельности	<i>Владеть</i> способами поддержания условий для реализации инновационно-предпринимательской деятельности
<b>ПК-1</b>	способностью выполнять информационно-аналитическую работу с деловой информацией для разработки текущих планов и стратегических программ управления персоналом	ИПК-1.1. Обработывает поступающие документы по персоналу, ведет их учет и проверку на соответствие требованиям.	<i>Знать</i> специфику документов по персоналу, способы их учета и предъявляемые к ним требования.	<i>Уметь</i> обрабатывать поступающие и создавать документы по персоналу, вести их учет и проверку на соответствие требованиям	<i>Владеть</i> методами и приемами обработки поступающих документов по персоналу, ведения их учета и способами проверки документов по персоналу на соответствие требованиям.
		ИПК-1.2. Подготавливает на основе кадровой документации отчетную и статистическую информацию по персоналу.	<i>Знать</i> специфику отчетной и статистической информации по персоналу	<i>Уметь</i> подготавливать на основе кадровой документации отчетную и статистическую информацию по персоналу	<i>Владеть</i> методами подготовки на основе кадровой документации отчетной и статистической информации по персоналу.
		ИПК-1.3. Осуществляет анализ системы администрирования и документооборота организации на основе российского законодательства, современных методов и технологий.	<i>Знать</i> системы администрирования и документооборота организации	<i>Уметь</i> анализировать системы администрирования и документооборота организации на основе российского законодательства, современных методов и технологий.	<i>Владеть</i> навыками формирования системы администрирования и документооборота организации на основе российского законодательства, современных методов и технологий
<b>ПК-2</b>	способностью анализировать потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров	ИПК-2.1. Осуществляет анализ структуры персонала организации, прогнозирует и планирует её изменение на основе текущих и стратегических планов компании, а также тенденций рынка труда.	<i>Знать</i> понятия рынок труда, его особенности, границы рынка труда, модели спроса и предложения на рынке труда, классификацию населения, основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений.	<i>Уметь</i> на основе имеющихся теоретических знаний осуществлять анализ структуры персонала организации анализ структуры персонала организации и рынка труда.	<i>Владеть</i> на основе проведенного анализа персонала организации и тенденций рынка труда методами прогнозирования и планирования изменений состава и структуры персонала организации;
		ИПК-2.2. Осуществляет информационно-аналитическую работу по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий.	<i>Знать</i> особенности и проблемы российского рынка труда, государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия, институты рынка труда	<i>Уметь</i> на основе имеющихся теоретических знаний и современной ситуации на рынке труда формировать программу и регламент поиска и привлечения персонала организации.	<i>Владеть</i> навыками аналитической работы по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий
		ИПК-2.3. На основе анализа планов развития организации разрабатывает программы по обеспечению организации персоналом соответствующей квалификации.	<i>Знать</i> принципы кадрового планирования; Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала	<i>Уметь</i> анализировать рынок, выявлять потенциальные источники поиска кандидатов	<i>Владеть</i> методами оценки рынка труда; Технологиями привлечения персонала

		ИПК-2.4. Ориентируется в современных методах подбора и отбора персонала, на основе оценки их эффективности подбирает соответствующие методы и средства для привлечения в организацию персонала необходимой квалификации.	<i>Знать</i> методы выявления потребностей заказчиков подбора; методы оценки персонала при найме	<i>Уметь</i> эффективно планировать и планировать кампанию по подбору персонала; разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;	<i>Владеть</i> методиками оценки кандидатов в применении к задачам должности и корпоративной культуре компании
ДПК-1	способностью анализировать информацию по квалификации персонала и разрабатывать на этой основе научно-обоснованные методы и технологии оценки и аттестации	ИДПК-1.1. Понимает теоретические и методологические основы оценки персонала, может оценить методы и технологии, предназначенные для этого, на соответствие требованиям качества.	<i>Знать</i> профессиональный стандарт "Специалиста по подбору персонала"; требования к должностям персонала	<i>Уметь</i> осуществлять процедуры подбора, отбора, расстановки, найма персонала	<i>Владеть</i> навыками отбора и подбора персонала; навыками оценки персонала
		ИДПК-1.2. Анализирует требования к квалификации персонала, формирует на их основе критерии оценки персонала и разрабатывает программы аттестации.	<i>Знать</i> методы и приёмы оценки эффективности результата аттестационных и оценочных процедур	<i>Уметь</i> оценивать эффективность проведённой аттестации и текущей оценки персонала	<i>Владеть</i> навыками проведения аттестации, текущей оценки персонала,
		ИДПК-1.3. Анализирует результаты оценки или аттестации персонала, формирует аналитические отчеты для руководства.	<i>Знать</i> формы аналитических отчетов по результатам оценки и аттестации персонала	<i>Уметь</i> составлять аналитические отчеты по результатам оценки и аттестации персонала для руководства	<i>Владеть</i> навыками составления аналитических отчетов по результатам оценки и аттестации персонала для руководства
ПК-3	способностью разрешать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности	ИПК-3.1. Разрабатывает и оформляет документы для планирования, организации и проведения мероприятий по обеспечению организации персоналом, решает проблемы кадрового администрирования.	<i>Знать</i> понятие, виды организационно-правовых, экономических, социально-психологических регламентов	<i>Уметь</i> анализировать регламенты, касающиеся организации и нормирования труда;	<i>Владеть</i> навыками кадрового администрирования
		ИПК-3.2. Разрабатывает требования к должностям на основе анализа специфики труда.	<i>Знать</i> специфические особенности трудовой деятельности	<i>Уметь</i> составлять требования к должностям в соответствии со спецификой труда	<i>Владеть</i> навыками формирования локальной документации в области организации и нормирования труда
		ИПК-3.3. Выполняет работу по привлечению, подбору и отбору персонала с использованием научно-обоснованных методов и технологий, решает проблемы кадрового обеспечения.	<i>Знать</i> методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	<i>Уметь</i> применять на практике методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии подбора персонала	<i>Владеть</i> методиками разработки конкурентоспособной стратегии подбора персонала
ПК-4	способностью разрешать стандартные проблемные ситуации в области развития персонала организации в соответствии	ИПК-4.1. Понимает теоретические основы, принципы и правила повышения квалификации, профессионального развития и построения карьеры.	<i>Знать</i> - основные задачи и цели развития персоналом организации в соответствии с ее структурой;	<i>Уметь</i> - выбирать целевые показатели для анализа и разработки планов по развитию персонала - разработать и внедрить	<i>Владеть</i> - навыками выявления ошибок при проведении анализа планов по развитию системы управления персоналом в организации;

	с ее структурой, целями и задачами;	ИПК-4.2. Использует соответствующие методы для оценки уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала, определения потребности организации в развитии персонала в краткосрочной и долгосрочной перспективе. ИПК-4.3. Решает проблемы развития кадров, разрабатывает программы обучения персонала и построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры.	- методы оценки персонала с целью разработки программ развития; - принципы построения карьеры работников; - принципы и правила повышения квалификации и профессионального развития;	программу трудовой адаптации сотрудника на основе компетентностного подхода; - разрабатывать программу обучения персонала;	- навыками разработки моделей компетенций и их оценки; - навыками построения индивидуальных карьерных траекторий;
ДПК-2	способностью разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала	ИДПК-2.1. Понимает методы и технологии оценки персонала, оценивает их качество, использует для решения задач управления персоналом.	<i>Знать</i> цели, задачи, виды аттестации и текущей оценки персонала; понятие, методы оценки удовлетворённости трудом	<i>Уметь</i> разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; организовать и провести исследование по оценке удовлетворённости трудом в организации, разработать рекомендации по её повышению	<i>Владеть</i> навыками разработки плана оценки или аттестации персонала в соответствии с целями организации
		ИДПК-2.2. Разрабатывает план оценки или аттестации персонала в соответствии с целями организации, реализовывает его на практике.			
		ИДПК-2.3. Взаимодействует с работниками по вопросам администрирования оценки персонала, осуществляет информирование работников и их сопровождение на всех этапах аттестации.	<i>Знать</i> информационные каналы в организации и способы взаимодействия с работниками по вопросам аттестации	<i>Уметь</i> использовать информационные каналы организации в целях информирования работников и их сопровождения их на всех этапах аттестации.	<i>Владеть</i> навыками предоставления обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала; навыками применения методик по оценке удовлетворённости трудом в организации и разработки групповых профилей удовлетворённости трудом
ДПК-3	способностью проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации	ИДПК-3.1. Понимает критерии адаптации персонала и социализации в рабочих группах и коллективах.	<i>Знать</i> основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	<i>Уметь</i> разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации персонала	<i>Владеть</i> на практике методами работы с персоналом с учетом психологических особенностей работников
		ИДПК-3.2. Оценивает организационную среду и условия труда персонала с точки зрения успешности адаптации.	<i>Знать</i> основы формирования организационной культуры;	<i>Уметь</i> организационную среду и условия труда персонала с точки зрения успешности адаптации	<i>Владеть</i> методами обеспечения этических норм взаимоотношений в организации
		ИДПК-3.3. Организует наставничество как форму адаптации и социализации в трудовом коллективе.	<i>Знать</i> критерии адаптации персонала и социализации в рабочих группах и коллективах; формы	<i>Уметь</i> применять критерии адаптации работника в трудовом коллективе; реализовывать наставничество как форму	<i>Владеть</i> методами социально-психологической адаптации в коллективе; способами внедрения наставничества как формы



			адаптации и социализации персонала в трудовом коллективе; специфику наставничества	адаптации персонала	адаптации и социализации в трудовом коллективе.
ДПК-4	способностью выполнять работу по организации и нормированию труда на основе принципов безопасности, персональной ответственности и эффективности	ИДПК-4.1. Понимает теоретические основы организации и нормирования труда, администрирования работы персонала, контроля выполнения профессиональных задач.	<i>Знать</i> основы организации и нормирования труда различных категорий персонала	<i>Уметь</i> производить расчеты норм и нормативов труда	<i>Владеть</i> навыками проектирования научно обоснованных норм затрат труда
		ИДПК-4.2. Разрабатывает нормативные и методические документы по организации и контролю процесса труда, его нормированию и обеспечению безопасности, оценке условий труда.	<i>Знать</i> основы разработки нормативных документов по труду	<i>Уметь</i> оптимизировать нормы труда	<i>Владеть</i> навыками оценки выполнения норм и нормативов труда
		ИДПК-4.3. Разрабатывает планы и программы по повышению производительности труда, рациональному использованию рабочего времени, улучшению условий труда, снижению текучести кадров.	<i>Знать</i> основы разработки планов и программ по повышению производительности труда, рациональному использованию рабочего времени, улучшению условий труда, снижению текучести кадров	<i>Уметь</i> разрабатывать планы и программы по повышению производительности труда, рациональному использованию рабочего времени, улучшению условий труда, снижению текучести кадров.	<i>Владеть</i> навыками результативности планов и программ по повышению производительности труда, рациональному использованию рабочего времени, улучшению условий труда, снижению текучести кадров.
ДПК-5	способностью выполнять работу по формированию системы оплаты труда, оценке её эффективности	ИДПК-5.1. Понимает теоретические принципы разработки системы оплаты труда персонала, правила формирования фонда заработной платы.	<i>Знать</i> теоретические принципы разработки системы оплаты труда персонала, правила формирования фонда заработной платы.	<i>Уметь</i> разрабатывать системы оплаты труда персонала	<i>Владеть</i> принципами разработки системы оплаты труда персонала, правилами формирования фонда заработной платы.
		ИДПК-5.2. Разрабатывает систему оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.	<i>Знать</i> системы оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.	<i>Уметь</i> разрабатывать систему оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.	<i>Владеть</i> навыками разработки системы оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.
		ИДПК-5.3. Оценивает эффективность системы оплаты труда организации, разрабатывает рекомендации по её улучшению.	<i>Знать</i> методы оценки эффективности системы оплаты труда организации	<i>Уметь</i> оценивать эффективность системы оплаты труда организации, разрабатывает рекомендации по её улучшению	<i>Владеть</i> навыками оценки эффективности системы оплаты труда организации, разработки рекомендации по её улучшению

ДПК-6	способностью выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании	ИДПК-6.1. Понимает теоретические основы и практические принципы построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях.	<i>Знать</i> теоретические основы и практические принципы построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях.	<i>Уметь</i> применять теоретические основы и практические принципы построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях.	<i>Владеть</i> навыками применения теоретических основ и практических принципов построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях.
		ИДПК-6.2. Оценивает корпоративную социальную политику компании и социокультурную среду организации, разрабатывает предложения по их улучшению с целью вовлечения персонала в организационные процессы и повышения лояльности и удовлетворенности.	<i>Знать</i> принципы оценки корпоративной социальной политики компании и социокультурной среды организации, принципы вовлечения персонала в организационные процессы, повышения лояльности и удовлетворенности.	<i>Уметь</i> оценивать корпоративную социальную политику компании и социокультурную среду организации, разрабатывать предложения по их улучшению с целью вовлечения персонала в организационные процессы и повышения лояльности и удовлетворенности.	<i>Владеть</i> навыками оценки корпоративной социальной политики компании и социокультурной среды организации, навыками разработки предложения по их улучшению с целью вовлечения персонала в организационные процессы и повышения лояльности и удовлетворенности.
		ИДПК-6.3. Разрабатывает и реализовывает программы социальной работы с персоналом для улучшения социально-психологического климата и общественного мнения, совершенствования нематериальной системы мотивации, развития коллективизма и командной работы.	<i>Знать</i> принципы разработки и реализации программы социальной работы с персоналом для улучшения социально-психологического климата и общественного мнения.	<i>Уметь</i> совершенствовать нематериальную систему мотивации для развития коллективизма и командной работы	<i>Владеть</i> навыками разработки программы социальной работы с персоналом, совершенствования нематериальной системы мотивации, развития коллективизма и командной работы
ПК-5	способностью разрабатывать проекты социального партнерства при решении задач управления персоналом, в целях повышения социально-экономической эффективности организации	ИПК-5.1. Понимает теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для организации участия в социальных проектах.	<i>Знать</i> теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для организации участия в социальных проектах	<i>Уметь</i> объяснить теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для организации участия в социальных проектах	<i>Владеть</i> способами объяснения теоретических основ, принципов и методов социального проектирования, ценности для организации участия в социальных проектах
		ИПК-5.2. Выявляет социальные проблемы и разрабатывает пути их решения.	<i>Знать</i> методы выявления социальных проблем и разработки путей их решения	<i>Уметь</i> выявлять социальные проблемы и разрабатывать пути их решения	<i>Владеть</i> способами выявления социальных проблем и разработки путей их решения
		ИПК-5.3. Разрабатывает бизнес-план и стратегию реализации проекта, ясные и конкретные критерии достижения проектного результата.	<i>Знать</i> как разрабатывается бизнес-план и стратегия реализации проекта, ясные и конкретные критерии достижения проектного результата	<i>Уметь</i> разрабатывать бизнес-план и стратегию реализации проекта, ясные и конкретные критерии достижения проектного результата	<i>Владеть</i> способами разработки бизнес-плана и стратегии реализации проекта, а так же ясных и конкретных критериев достижения проектного результата

		ИПК-5.4. Подбирает соответствующие инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта, проводит социально-экономическое обоснование эффективности.	<i>Знать</i> инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта, методы обоснования социально-экономической эффективности	<i>Уметь</i> выбирать инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта, проводить социально-экономическое обоснование эффективности	<i>Владеть</i> способами подбора инструментов для оценки экономической и социальной эффективности проекта, проведения социально-экономического обоснования эффективности
ПК-6	способностью выполнять задачи по реализации программ организационных изменений в сфере управления персоналом, в том числе в кризисных ситуациях	ИПК-6.1. Ориентируется в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.	<i>Знать</i> о процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.	<i>Уметь</i> ориентироваться в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, в технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.	<i>Владеть</i> навыками ориентации в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, в технологиях преодоления локального сопротивления изменениям
		ИПК-6.2. Определяет задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определяет признаки сопротивления персонала изменениям и планировать способы его преодоления.	<i>Знать</i> задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, признаки сопротивления персонала изменениям и планирования способов его преодоления.	<i>Уметь</i> определять задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определять признаки сопротивления персонала изменениям и планировать способы его преодоления.	<i>Владеть</i> способами постановки задач системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определения признаков сопротивления персонала изменениям и планирования способов его преодоления.
		ИПК-6.3. Организует процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям.	<i>Знать</i> принципы организации процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям	<i>Уметь</i> организовывать процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям	<i>Владеть</i> способами организации процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям.
		ИПК-6.4. Применяет методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике.	<i>Знать</i> методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике.	<i>Уметь</i> применять методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике.	<i>Владеть</i> навыками применения методов преодоления локального сопротивления изменениям.
ПК-9	способностью разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных психолого-педагогических концепций, методов и технологий	ИПК-9.1. Понимает теоретические основы и принципы профессионального развития персонала, ориентируется в видах, формах и методах обучения персонала, методах и формах отслеживания результативности процесса обучения.	<i>Знать</i> теоретические основы и принципы профессионального развития персонала	<i>Уметь</i> ориентироваться в видах, формах и методах обучения персонала	<i>Владеть</i> методами и формами отслеживания результативности процесса обучения

		ИПК-9.2. Понимает границы применимости психолого-педагогических образовательных технологий с точки зрения развития профессиональных навыков и компетенций персонала.	<i>Знать</i> теоретические основы и принципы различных образовательных технологий	<i>Уметь</i> составлять психолого-педагогические программы профессионального развития персонала на основе соответствующих образовательных технологий	<i>Владеть</i> психолого-педагогическими навыками развития профессиональных навыков и компетенций персонала.
		ИПК-9.3. Разрабатывает психолого-педагогические программы профессионального развития и обучения навыкам эффективной работы.	<i>Знать</i> теоретические основы и принципы разработки программ обучения, основные нормативные требования	<i>Уметь</i> разрабатывать программы профессионального развития и обучения навыкам эффективной работы в соответствии с потребностями организации и с нормативными требованиями.	<i>Владеть</i> навыками разработки психолого-педагогических программ профессионального развития и обучения навыкам эффективной работы.
ПК-10	способностью разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд	ИПК-10.1. Понимает социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплоченных трудовых коллективов.	<i>Знать</i> основы социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения и психолого-педагогические принципы формирования сплоченных трудовых коллективов	<i>Уметь</i> выявлять причины деструктивного поведения сотрудников	<i>Владеть</i> средствами профилактики личной деструктивного поведения в организации, формирования сплоченных трудовых коллективов
		ИПК-10.2. Разрабатывает психолого-педагогические программы развития социально-значимых качеств сотрудников.	<i>Знать</i> основы развития социально-значимых качеств сотрудников	<i>Уметь</i> разрабатывать и внедрять программы развития социально-значимых качеств персонала;	<i>Владеть</i> средствами профилактики личной и профессиональной деформации и выгорания.
		ИПК-10.3. Организует психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений.	<i>Знать</i> основы консультирования трудового коллектива по вопросам формирования благоприятного социально-психологического климата	<i>Уметь</i> оказывать консультации по вопросам взаимоотношений в коллективе;	<i>Владеть</i> инструментами прикладной науки в формировании и воспитании трудового коллектива

### 3.1. Матрица компетенций, оценка которых вынесена на защиту выпускной квалификационной работы

#### 3.1.1 Матрица универсальных и общепрофессиональных компетенций

Квалификационное задание	УК-1	УК-2	УК-3	УК-4	УК-5	УК-6	УК-7	УК-8	УК-9	УК-10	УК-11	ОПК-1	ОПК-2	ОПК-3	ОПК-4	ОПК-5	ОПК-6	ОПК-ОС-7
1. Сформулировать предмет и объект исследования. 2. Выявить последовательность этапов исследования 3. Сформулировать цель и задачи проводимого исследования.	+																	
4. Проанализировать особенности функционирования объекта исследования за рассматриваемый период. 5. Выделить закономерности функционирования объекта исследования с учетом особенностей произошедших исторических (ретроспективных) изменений за анализируемый период. 6. Использовать при написании ВКР актуальные нормативно-правовые документы.		+																
7. Продемонстрировать деловой стиль во внешнем виде для участия в официальном мероприятии (публичной защите ВКР). 8. Продемонстрировать навыки толерантного и доброжелательного отношения к окружающим в ходе официального мероприятия (публичной защите ВКР). 9. Реализовать взаимодействие с научным руководителем по теме исследования.			+															
10. Ясно, логично и грамотно изложить результаты исследования при написании и защите ВКР. 11. Составить реферат выполненной ВКР на иностранном языке (английский, немецкий, французский...) 12. Использовать отечественные и/или зарубежные источники информации при выполнении исследования. 13. Аргументировать свою позицию при ответах на поставленные вопросы.				+														
14. Аргументировать актуальность темы, ее теоретическую и практическую значимость в социально-историческом, этическом и философском контекстах.					+													
15. Рационально организовать и использовать рабочее время для эффективного выполнения профессиональных задач с учетом физических возможностей личности 16. Оформить ВКР в соответствии с требованиями методических указаний по выполнению ВКР. 17. Соблюдать регламент подготовки ВКР и предоставить ВКР в ГЭК в соответствующие сроки в должном объеме.						+												
18. Оценить организацию работ по профилактике профессиональных заболеваний и соблюдению техники безопасности на исследуемом предприятии.							+											
19. Оценить организацию работ по профилактике и соблюдению техники безопасности на исследуемом предприятии. 20. Использовать правила техники безопасности при работе в аудиториях, оснащенных мультимедийной техникой. 21. Демонстрировать знания о путях эвакуации из помещения, в котором проводится защита ВКР, в соответствии с утвержденными схемами эвакуации								+										

Квалификационное задание	УК-1	УК-2	УК-3	УК-4	УК-5	УК-6	УК-7	УК-8	УК-9	УК-10	УК-11	ОПК-1	ОПК-2	ОПК-3	ОПК-4	ОПК-5	ОПК-6	ОПК-ОС-7
22. Оценивать возможности организации с точки зрения удовлетворения условиям социализации лиц со специфическими потребностями 23. Демонстрировать навыки комфортного взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами 24. Проектировать инклюзивные объекты и системы, безбарьерную среду организации									+									
25. Использовать при проведении исследования базовые экономические категории, понятия и законы. 26. Аргументировать социально-экономическую значимость предлагаемых мероприятий на основе экономических расчетов.										+								
27. Демонстрировать знание российского законодательства, а также антикоррупционных стандартов поведения, уважение к праву и закону. 28. Идентифицировать и оценивать коррупционные риски, проявлять нетерпимое отношение к коррупционному поведению в рамках организации 29. Анализировать, толковать и применять нормы права в различных сферах социальной деятельности, а также в сфере противодействия коррупции. 30. Осуществлять взаимодействие и проектирование управленческих решений на основе развитого правосознания и сформированной правовой культуры.											+							
31. Осуществить анализ экономических показателей объекта исследования. 32. Оценить кадровый потенциал предприятия. 33. Проанализировать организацию управления человеческими ресурсами на предприятии, включая правильность распределения полномочий. 34. Определить узкие места в организации управления персоналом и причины проблем. 35. Разработать решения по устранению выявленных недостатков. 36. Подготовить необходимые документы для сопровождения разработанных мероприятий (положения, инструкции, приказы и т.п.), соответствующие нормативным правовым актам, регламентирующим трудовую деятельность.												+						
37. Подобрать актуальные целям ВКР теоретические источники информации; 38. Проанализировать результаты теоретических исследований в контексте проблем организации. 39. Определить необходимые теоретические и методические основания и послышки для решения проблем. 40. Оценить значимость результатов, полученных в ходе ВКР, в контексте целей и задач организации в целом.													+					

Квалификационное задание	УК-1	УК-2	УК-3	УК-4	УК-5	УК-6	УК-7	УК-8	УК-9	УК-10	УК-11	ОПК-1	ОПК-2	ОПК-3	ОПК-4	ОПК-5	ОПК-6	ОПК-ОС-7
41. Определить объект и предмет исследования. 42. Сформулировать проблему исследования. 43. Оценить актуальность и практическую значимость исследования. 44. Наметить цель и сформулировать задачи исследования. 45. Наметить план действий по проведению исследования. 46. Выполнить работу по сбору, обработке и обобщению информации, необходимой для проведения исследования. 47. Оценить теоретическую и практическую значимость проведенного исследования. 48. Аргументировать значимость полученных результатов.														+				
49. Оценить эффективность и корректность администрирования процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала 50. Продемонстрировать навыки администрирования процессов и документооборота по представлению документов по персоналу в государственные органы															+			
51. Подобрать с учетом основных требований информационной безопасности актуальные источники информации для написания аналитического обзора по теме исследования, в том числе с использованием официальных web-ресурсов. 52. Провести анализ подобранных источников информации в соответствии с темой исследования. 53. Составить список источников информации на основе действующих правил библиографического описания и ГОСТ-ов.																+		
54. Определить источники нахождения необходимой информации при выборе объекта исследования ВКР. 55. Установить контакт и поддерживать связь с организацией в период подготовки ВКР. 56. Организовать систематические встречи с научным руководителем в целях обсуждения промежуточных результатов работы над ВКР. 57. Обсудить полученные в ходе исследования результаты с представителями организации. 58. Осуществлять коммуникации по деловым вопросам в рамках переговоров, переписки, в том числе электронной при подборе информации для подготовки ВКР. 59. Подготовить доклад о проделанном исследовании (на предзащиту и защиту ВКР). 60. Сделать презентацию для демонстрации результатов проведенного исследования в рамках ВКР. 61. Демонстрировать способность отвечать на вопросы и задавать вопросы (в ходе предзащиты и защиты ВКР).																	+	
62. Демонстрировать понимание специфики инновационно-предпринимательской деятельности. 63. Демонстрировать способность создавать условия для реализации инновационно-предпринимательской деятельности 64. Подбирать способы организации инновационно-предпринимательской деятельности в соответствии со спецификой предприятия																		+

### 3.2.1 Матрица профессиональных компетенций

Квалификационное задание	ПК-1	ПК-2	ДПК-1	ПК-3	ПК-4	ДПК-2	ДПК-3	ДПК-4	ДПК-5	ДПК-6	ПК-5	ПК-6	ПК-9	ПК-10
1. Проанализировать внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации. 2. Рассчитать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации 3. Внести предложения по корректировке профессионального состава и численности персонала в соответствии со стратегическими планами организации. 4. Использовать специализированные кадровые компьютерные программы для обработки деловой информации в целях решения задач исследования. 5. Выявить основные рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом. 6. Прогнозировать возникновение нежелательных последствий управленческих решений. 7. Разработать комплекс мероприятий по устранению или минимизации выявленных рисков. 8. Провести анализ данных финансовой отчетности затрат на персонал. 9. Оценить кадровый потенциал организации. 10. Разработать мероприятия по оптимизации затрат предприятия на персонал. 11. Составить бюджет затрат на персонал при условии реализации рекомендаций. 12. Оценить эффективность использования корпоративных информационных систем организации в решении задач управления персоналом. 13. Выявить возможные проблемы в области информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций в организации. 14. Подобрать соответствующие целям и задачам организации методы оценки эффективности материального и нематериального стимулирования персонала организации. 15. Проанализировать уровень удовлетворенности персонала работой в организации (в структурном подразделении). 16. Дать рекомендации на основе анализа уровня удовлетворенности работой по изменению корпоративной социальной политики. 17. Оценить эффективность системы стимулирования в организации	+													
18. Провести анализ конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала. 19. Описать (составить графическое изображение) организационную структуру предприятия. 20. Составить описание и распределить функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня. 21. Проанализировать организацию управления человеческими ресурсами на предприятии, включая правильность распределения полномочий. 22. Анализ существующего бюджета затрат на персонал и системы контроля за его исполнением с точки зрения эффективности. 23. Сформулировать рекомендации по повышению эффективности, в том числе и с точки зрения контроля за использованием рабочего времени. 24. Сформировать бюджет на персонал с учетом рекомендаций по улучшению. 25. Проконтролировать его исполнение.		+												
26. Описать существующую в организации систему оценки и аттестации персонала. 27. Использовать соответствующие задачам исследования методы получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала. 28. Оценить эффективность системы оценки и аттестации персонала. 29. Описать существующую систему работы по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировки персонала. 30. Увидеть недочеты в этой системе. 31. Внести коррективы в существующую систему, в том числе по отношению к используемым методам оценки персонала.			+											



Квалификационное задание	ПК-1	ПК-2	ДПК-1	ПК-3	ПК-4	ДПК-2	ДПК-3	ДПК-4	ДПК-5	ДПК-6	ПК-5	ПК-6	ПК-9	ПК-10
32. Использовать соответствующие задачам методы сбора информации о потребностях организации в персонале. 33. Проанализировать причины изменения потребностей организации в персонале. 34. Разработать мероприятия по найму и отбору персонала. 35. Критически оценить предлагаемые организационной структуры предприятия и ее модернизации. 36. Использовать необходимые методы деловой оценки персонала при найме на практике 37. Продемонстрировать результаты работы по оформлению документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещение персонала в соответствии с нормами, закрепленными в Трудовом праве РФ. 38. Уметь вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами 39. Провести статистическую оценку динамики персонала анализируемого предприятия(ий). 40. Проанализировать эффективность системы ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами 41. Продемонстрировать базовые навыки защиты персональных данных сотрудников				+										
42. Сформировать тенденции профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. 43. Проанализировать целесообразность формирования кадрового резерва на исследуемом предприятии (ях). 44. Обобщить изученные и проанализированные виды, формы и методы обучения персонала в стратегии развития персонала организации.					+									
45. Описать цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. 46. Обосновать корректность выбора подхода к разработке и применения технологии текущей деловой оценки персонала. 47. Продемонстрировать владение навыками проведения аттестации персонала на основе анализируемого объекта. 48. Осуществить администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала						+								
49. Выбрать и обосновать применение методов для реализации социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала. 50. Разработать и внедрить программу трудовой адаптации. 51. Провести анализ разработки и внедрения программ трудовой адаптации и реализовать их на практике. 52. Проинтерпретировать эффекты, полученные при разработке и внедрении программ трудовой адаптации, и учесть их результаты при модернизации корпоративной социальной политики.							+							
53. Применить типовые методики нормирования труда, проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности. 54. Продемонстрировать организацию групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике. 55. Оценить полученные результаты на соответствие целям исследования. 56. Описать систему охраны и нормирования труда в рамках объекта исследования. 57. Продемонстрировать владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике. 58. Использовать систему нормирования и охраны труда при администрировании процессов и документооборота по проведению оценки и аттестации персонала								+						

Квалификационное задание	ПК-1	ПК-2	ДПК-1	ПК-3	ПК-4	ДПК-2	ДПК-3	ДПК-4	ДПК-5	ДПК-6	ПК-5	ПК-6	ПК-9	ПК-10
59. Выбрать и обосновать систему мотивации персонала анализируемого объекта. 60. Осуществить оформление результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).									+					
61. Проанализировать состояние социальной сферы в организации 62. Описать или дать рекомендации по составлению планов социального развития персонала в контексте общих целей развития организации. 63. Определить ценностные ориентации сотрудников; 64. Внести предложения для усиления ценностной идентификации сотрудников; 65. Оценить результативность предлагаемых мероприятий по усилению ценностной идентификации сотрудников с точки зрения повышения конкурентоспособности организации									+					
66. Подобрать систему организационного проектирования системы и технологии управления персоналом объекта исследования. 67. Выполнить работу по построению функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации. 67. Составить информационный обзор и/или аналитический отчет для характеристики функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования. 69. Продемонстрировать способность оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом.										+				
70. Применить для решения аналитических и исследовательских задач инновации в сфере управления персоналом. 71. Продемонстрировать владение современными программами организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом. 72. Продемонстрировать владение стратегиями управления проектной деятельностью (Agile, Scrum, Kanban, Lean и др.)											+			
73. Проанализировать потребность в обучении и развитии персонала в организации. 74. Подобрать соответствующие развитию профессиональных навыков и компетенций персонала психолого-педагогические образовательные технологии, соответствующие формы и методам обучения персонала, а также методы и формы отслеживания результативности процесса обучения. 75. Разработать психолого-педагогические программы профессионального развития и обучения навыкам эффективной работы. 76. Проанализировать систему управления знаниями в организации как совокупности стратегических принципов и процессов по созданию, приобретению, распространению, обмену и использованию знаний для обеспечения конкурентоспособности организации 77. Продемонстрировать способность решать практические задачи в области построения системы управления знаниями в области поддержания процессов создания, приобретения, распространения, обмена и использования знаний 78. Демонстрировать навыки самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам												+		
79. Участвовать в разработке и реализации планов социального развития персонала, в том числе при работе с персоналом из числа иностранных граждан и лиц без гражданства. 80. Оценить необходимость профилактики трудовых споров и конфликтов в рамках объекта исследования. 81. Разработать типовые мероприятия по управлению конфликтами и стрессами в рамках реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения объекта исследования. 82. Использовать методы диагностики с целью выявления проблем во взаимоотношениях и морально-психологическом климате в трудовом коллективе. 83. Дать рекомендации по устранению или сглаживанию выявленных несоответствий. 84. Разработать систему мер по формированию слаженного трудового коллектива. 85. Использовать методы диагностики организационной культуры с целью выявления несоответствий. 86. Дать рекомендации по устранению или сглаживанию проблем, связанных с выявленными несоответствиями. 87. Осуществить предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.													+	

## 8.1. Фонд оценочных средств для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

### 3.3.1. Перечень квалификационных заданий, предусмотренных при выполнении выпускной квалификационной работы

Тип задач	Профессиональные задачи	Профессиональные компетенции	Задания	Результаты оценивания			
				неуд	уд	хор	отл
1	2	3	4	5	6	7	8
Информационно-аналитический	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ рынка труда;</li> <li>- прогнозирование и определение потребности в персонале;</li> <li>- анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника;</li> <li>- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;</li> <li>- анализ социальных процессов и отношений в организации;</li> <li>- анализ системы и процессов управления персоналом организации;</li> <li>- использование автоматизированных информационных</li> </ul>	<b>ПК-1.</b> Способен выполнять информационно-аналитическую работу с деловой информацией для разработки текущих планов и стратегических программ управления персоналом.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализировать внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации.</li> <li>2. Рассчитать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</li> <li>3. Внести предложения по корректировке профессионального состава и численности персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</li> <li>4. Использовать специализированные кадровые компьютерные программы для обработки деловой информации в целях решения задач исследования.</li> <li>5. Выявить основные рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</li> <li>6. Прогнозировать возникновение нежелательных последствий управленческих решений.</li> <li>7. Разработать комплекс мероприятий по устранению или минимизации выявленных рисков.</li> <li>8. Провести анализ данных финансовой отчетности затрат на персонал.</li> <li>9. Оценить кадровый потенциал организации.</li> <li>10. Разработать мероприятия по оптимизации затрат предприятия на персонал.</li> <li>11. Составить бюджет затрат на персонал при условии реализации рекомендаций.</li> <li>12. Оценить эффективность использования корпоративных информационных систем организации в решении задач управления персоналом.</li> <li>13. Выявить возможные проблемы в области информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций в организации.</li> <li>14. Подобрать соответствующие целям и задачам организации методы оценки эффективности материального и нематериального стимулирования персонала организации.</li> <li>15. Проанализировать уровень удовлетворенности персонала работой в организации (в структурном подразделении).</li> <li>16. Дать рекомендации на основе анализа уровня удовлетворенности работой по изменению корпоративной социальной политики.</li> <li>17. Оценить эффективность системы стимулирования в организации</li> </ol>				

	технологий управления персоналом	<b>ПК-2.</b> Способен анализировать потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров.	18. Провести анализ конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала. 19. Описать (составить графическое изображение) организационную структуру предприятия. 20. Составить описание и распределить функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня. 21. Проанализировать организацию управления человеческими ресурсами на предприятии, включая правильность распределения полномочий. 22. Анализ существующего бюджета затрат на персонал и системы контроля за его исполнением с точки зрения эффективности. 23. Сформулировать рекомендации по повышению эффективности, в том числе и с точки зрения контроля за использованием рабочего времени. 24. Сформировать бюджет на персонал с учетом рекомендаций по улучшению. 25. Проконтролировать его исполнение.				
		<b>ДПК-1.</b> Способен анализировать информацию по квалификации персонала и разрабатывать на этой основе научно-обоснованные методы и технологии оценки и аттестации.	26. Описать существующую в организации систему оценки и аттестации персонала. 27. Использовать соответствующие задачам исследования методы получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала. 28. Оценить эффективность системы оценки и аттестации персонала. 29. Описать существующую систему работы по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировки персонала. 30. Увидеть недочеты в этой системе. 31. Внести коррективы в существующую систему, в том числе по отношению к используемым методам оценки персонала.				
Организационно-управленческий	- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;  - формирование системы управления персоналом;  - разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;  - управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);	<b>ПК-3.</b> Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности	32. Использовать соответствующие задачам методы сбора информации о потребностях организации в персонале. 33. Проанализировать причины изменения потребностей организации в персонале. 34. Разработать мероприятия по найму и отбору персонала. 35. Критически оценить предлагаемые организационной структуры предприятия и ее модернизации. 36. Использовать необходимые методы деловой оценки персонала при найме на практике 37. Продемонстрировать результаты работы по оформлению документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещение персонала в соответствии с нормами, закрепленными в Трудовом праве РФ. 38. Уметь вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами 39. Провести статистическую оценку динамики персонала анализируемого предприятия(ий). 40. Проанализировать эффективность системы ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами 41. Продемонстрировать базовые навыки защиты персональных данных сотрудников				
		<b>ПК-4.</b> Способен разрешать стандартные проблемные	42. Сформировать тенденции профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.				

	- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал	ситуации в области развития персонала организации в соответствии с ее структурой, целями и задачами	43. Проанализировать целесообразность формирования кадрового резерва на исследуемом предприятии (ях). 44. Обобщить изученные и проанализированные виды, формы и методы обучения персонала в стратегии развития персонала организации.				
		<b>ДПК-2.</b> Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала	45. Описать цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. 46. Обосновать корректность выбора подхода к разработке и применения технологии текущей деловой оценки персонала. 47. Продемонстрировать владение навыками проведения аттестации персонала на основе анализируемого объекта. 48. Осуществить администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала				
		<b>ДПК-3.</b> Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации	49. Выбрать и обосновать применение методов для реализации социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала. 50. Разработать и внедрить программу трудовой адаптации. 51. Провести анализ разработки и внедрения программ трудовой адаптации и реализовать их на практике. 52. Проинтерпретировать эффекты, полученные при разработке и внедрении программ трудовой адаптации, и учесть их результаты при модернизации корпоративной социальной политики.				
		<b>ДПК-4.</b> Способен выполнять работу по организации и нормированию труда на основе принципов безопасности, персональной ответственности и эффективности	53. Применить типовые методики нормирования труда, проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности. 54. Продемонстрировать организацию групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике. 55. Оценить полученные результаты на соответствие целям исследования. 56. Описать систему охраны и нормирования труда в рамках объекта исследования. 57. Продемонстрировать владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике. 58. Использовать систему нормирования и охраны труда при администрировании процессов и документооборота по проведению оценки и аттестации персонала				
		<b>ДПК-5.</b> Способен выполнять работу по формированию системы оплаты труда, оценке её эффективности	59. Выбрать и обосновать систему мотивации персонала анализируемого объекта. 60. Осуществить оформление результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).				

		<b>ДПК-6.</b> Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании	61. Проанализировать состояние социальной сферы в организации 62. Описать или дать рекомендации по составлению планов социального развития персонала в контексте общих целей развития организации. 63. Определить ценностные ориентации сотрудников; 64. Внести предложения для усиления ценностной идентификации сотрудников; 65. Оценить результативность предлагаемых мероприятий по усилению ценностной идентификации сотрудников с точки зрения повышения конкурентоспособности организации				
Проектный	- разработка планов или проектов в сфере управления персоналом для решения задач организации;  - анализ стратегии организации и разработка проектов по управлению персоналом на её основе	<b>ПК-5.</b> Способен разрабатывать проекты социального партнерства при решении задач управления персоналом, в целях повышения социально-экономической эффективности организации	66. Подобрать систему организационного проектирования системы и технологии управления персоналом объекта исследования. 67. Выполнить работу по построению функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации. 68. Составить информационный обзор и/или аналитический отчет для характеристики функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования. 69. Продемонстрировать способность оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом.				
		<b>ПК-6.</b> Способен выполнять задачи по реализации программ организационных изменений в сфере управления персоналом, в том числе в кризисных ситуациях	70. Применить для решения аналитических и исследовательских задач инновации в сфере управления персоналом. 71. Продемонстрировать владение современными программами организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом. 72. Продемонстрировать владение стратегиями управления проектной деятельностью (Agile, Scrum, Kanban, Lean и др.)				
Педагогический	- оценка необходимости обучения и развития персонала в организации;  - разработка и апробация программ обучения и развития персонала	<b>ПК-9.</b> Способен разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных психолого-педагогических концепций, методов и технологий	73. Проанализировать потребность в обучении и развитии персонала в организации. 74. Подобрать соответствующие развитию профессиональных навыков и компетенций персонала психолого-педагогические образовательные технологии, соответствующие формы и методам обучения персонала, а также методы и формы отслеживания результативности процесса обучения. 75. Разработать психолого-педагогические программы профессионального развития и обучения навыкам эффективной работы. 76. Проанализировать систему управления знаниями в организации как совокупности стратегических принципов и процессов по созданию, приобретению, распространению, обмену и использованию знаний для обеспечения конкурентоспособности организации 77. Продемонстрировать способность решать практические задачи в области построения системы управления знаниями в области поддержания процессов создания, приобретения, распространения, обмена и использования знаний 78. Демонстрировать навыки самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам				

		<p><b>ПК-10.</b> Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд</p>	<p>79. Участвовать в разработке и реализации планов социального развития персонала, в том числе при работе с персоналом из числа иностранных граждан и лиц без гражданства.</p> <p>80. Оценить необходимость профилактики трудовых споров и конфликтов в рамках объекта исследования.</p> <p>81. Разработать типовые мероприятия по управлению конфликтами и стрессами в рамках реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения объекта исследования.</p> <p>82. Использовать методы диагностики с целью выявления проблем во взаимоотношениях и морально-психологическом климате в трудовом коллективе.</p> <p>83. Дать рекомендации по устранению или сглаживанию выявленных несоответствий.</p> <p>84. Разработать систему мер по формированию слаженного трудового коллектива.</p> <p>85. Использовать методы диагностики организационной культуры с целью выявления несоответствий.</p> <p>86. Дать рекомендации по устранению или сглаживанию проблем, связанных с выявленными несоответствиями.</p> <p>87. Осуществить предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p>				
<p><b>ОПК-1</b> способность применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>		<p>2.1.1. Осуществить анализ экономических показателей объекта исследования.</p> <p>2.1.2. Оценить кадровый потенциал предприятия.</p> <p>2.1.3. Проанализировать организацию управления человеческими ресурсами на предприятии, включая правильность распределения полномочий.</p> <p>2.1.4. Определить узкие места в организации управления персоналом и причины проблем.</p> <p>2.1.5. Разработать решения по устранению выявленных недостатков.</p> <p>2.1.6. Подготовить необходимые документы для сопровождения разработанных мероприятий (положения, инструкции, приказы и т.п.), соответствующие нормативным правовым актам, регламентирующим трудовую деятельность.</p>					
<p><b>ОПК-2</b> способность осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</p>		<p>2.2.1. Подобрать актуальные для ВКР теоретические источники информации;</p> <p>2.2.2. Проанализировать результаты теоретических исследований в контексте проблем организации.</p> <p>2.2.3. Определить необходимые теоретические и методические основания и посылки для решения проблем.</p> <p>2.2.4. Оценить значимость результатов, полученных в ходе ВКР, в контексте целей и задач организации в целом.</p>					

<b>ОПК-3</b> способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	2.3.1. Определить объект и предмет исследования. 2.3.2. Сформулировать проблему исследования. 2.3.3. Оценить актуальность и практическую значимость исследования. 2.3.4. Наметить цель и сформулировать задачи исследования. 2.3.5. Наметить план действий по проведению исследования. 2.3.6. Выполнить работу по сбору, обработке и обобщению информации, необходимой для проведения исследования. 2.3.7. Оценить теоретическую и практическую значимость проведенного исследования. 2.3.8. Аргументировать значимость полученных результатов.				
<b>ОПК-4</b> способность применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	2.4.1. Оценить эффективность и корректность администрирования процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала 2.4.2. Продемонстрировать навыки администрирования процессов и документооборота по представлению документов по персоналу в государственные органы				
<b>ОПК-5</b> способность использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	2.5.1. Подобрать с учетом основных требований информационной безопасности актуальные источники информации для написания аналитического обзора по теме исследования, в том числе с использованием официальных web-ресурсов. 2.5.2. Провести анализ подобранных источников информации в соответствии с темой исследования. 2.5.3. Составить список источников информации на основе действующих правил библиографического описания и ГОСТ-ов.				
<b>ОПК-6</b> способность понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	2.6.1. Определить источники нахождения необходимой информации при выборе объекта исследования ВКР. 2.6.2. Установить контакт и поддерживать связь с организацией в период подготовки ВКР. 2.6.3. Организовать систематические встречи с научным руководителем в целях обсуждения промежуточных результатов работы над ВКР. 2.6.4. Обсудить полученные в ходе исследования результаты с представителями организации. 2.6.5. Осуществлять коммуникации по деловым вопросам в рамках переговоров, переписки, в том числе электронной при подборе информации для подготовки ВКР. 2.6.6. Подготовить доклад о проделанном исследовании (на предзащиту и защиту ВКР). 2.6.7. Сделать презентацию для демонстрации результатов проведенного исследования в рамках ВКР. 2.6.8. Демонстрировать способность отвечать на вопросы и задавать вопросы (в ходе предзащиты и защиты ВКР).				



<b>ОПК ОС-7</b> способность к ведению инновационно-предпринимательской деятельности	2.7.1. Демонстрировать понимание специфики инновационно-предпринимательской деятельности. 2.7.2. Демонстрировать способность создавать условия для реализации инновационно-предпринимательской деятельности 2.7.3. Подбирать способы организации инновационно-предпринимательской деятельности в соответствии со спецификой предприятия				
<b>УК-1</b> способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	1.1. Сформулировать предмет и объект исследования. 1.2. Выявить последовательность этапов исследования 1.3. Сформулировать цель и задачи проводимого исследования.				
<b>УК-2</b> способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	2.1. Проанализировать особенности функционирования объекта исследования за рассматриваемый период. 2.2. Выделить закономерности функционирования объекта исследования с учетом особенностей произошедших исторических (ретроспективных) изменений за анализируемый период. 2.3. Использовать при написании ВКР актуальные нормативно-правовые документы.				
<b>УК-3</b> способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	3.1. Продемонстрировать деловой стиль во внешнем виде для участия в официальном мероприятии (публичной защите ВКР). 3.2. Продемонстрировать навыки толерантного и доброжелательного отношения к окружающим в ходе официального мероприятия (публичной защите ВКР). 3.3. Реализовать взаимодействие с научным руководителем по теме исследования.				
<b>УК-4</b> способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	4.1. Ясно, логично и грамотно изложить результаты исследования при написании и защите ВКР. 4.2. Составить реферат выполненной ВКР на иностранном языке (английский, немецкий, французский...) 4.3. Использовать отечественные и/или зарубежные источники информации при выполнении исследования. 4.4. Аргументировать свою позицию при ответах на поставленные вопросы.				
<b>УК-5</b> способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	5.1. Аргументировать актуальность темы, ее теоретическую и практическую значимость в социально-историческом, этическом и философском контекстах.				
<b>УК-6</b> способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	6.1. Рационально организовать и использовать рабочее время для эффективного выполнения профессиональных задач с учетом физических возможностей личности 6.2. Оформить ВКР в соответствии с требованиями методических указаний по выполнению ВКР. 6.3. Соблюдать регламент подготовки ВКР и предоставить ВКР в ГЭК в соответствующие сроки в должном объеме.				
<b>УК-7</b> способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	7.1. Оценить организацию работ по профилактике профессиональных заболеваний и соблюдению техники безопасности на исследуемом предприятии.				

<b>УК-8</b> способность создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	8.1. Оценить организацию работ по профилактике и соблюдению техники безопасности на исследуемом предприятии. 8.2. Использовать правила техники безопасности при работе в аудиториях, оснащенных мультимедийной техникой. 8.3. Демонстрировать знания о путях эвакуации из помещения, в котором проводится защита ВКР, в соответствии с утвержденными схемами эвакуации.				
<b>УК-9</b> способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	9.1. Оценивать возможности организации с точки зрения удовлетворения условиям социализации лиц со специфическими потребностями 9.2. Демонстрировать навыки комфортного взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами 9.3. Проектировать инклюзивные объекты и системы, безбарьерную среду организации				
<b>УК-10</b> способность принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	10.1. Использовать при проведении исследования базовые экономические категории, понятия и законы. 10.2. Аргументировать социально-экономическую значимость предлагаемых мероприятий на основе экономических расчетов.				
<b>УК-11</b> способность формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	11.1. Демонстрировать знание российского законодательства, а также анти-коррупционных стандартов поведения, уважение к праву и закону. 11.2. Идентифицировать и оценивать коррупционные риски, проявлять нетерпимое отношение к коррупционному поведению в рамках организации 11.3. Анализировать, толковать и применять нормы права в различных сферах социальной деятельности, а также в сфере противодействия коррупции. 11.4. Осуществлять взаимодействие и проектирование управленческих решений на основе развитого правосознания и сформированной правовой культуры.				

### **2.5.3. Примерный перечень вопросов, задаваемых при процедуре защиты выпускной квалификационной работы**

1. Назовите цель, задачи, объект и предмет исследования.
2. В чем заключается актуальность работы.
3. Какова практическая значимость работы.
4. Каковы объект и предмет исследования.
5. Какие методы исследования использовались при написании работы.
6. Какие системы сбора и обработки информации были задействованы.
7. Остались ли нерешенные задачи в процессе исследования и каковы перспективы их решения.
8. В чем заключается новизна представленной к защите работы.
9. В чем заключается практическая значимость представленной к защите работы.
10. Какие наиболее важные проблемные аспекты системы управления персоналом Вы выявили.
11. Чем отличается предложенное вами решение выявленных проблем от уже существующих.
12. Оцените экономическую эффективность Ваших предложений для организации.
13. Были ли рассмотрены и опробированы Ваши предложения? Если да, тот каков результат.
14. Как полученные в процессе исследования результаты могут быть использованы в практической деятельности исследуемой организации.
15. Сформулируйте определение текучести кадров.

### **2.5.4. Примерные темы выпускных квалификационных работ**

1. Анализ движения и текучести кадров на предприятии и разработка мероприятий по их снижению (на примере...).
2. Анализ и идентификация способов удержания и развития наиболее ценных сотрудников в организации (на примере...).
3. Анализ и оценка моделей и механизмов оплаты труда на предприятии (на примере...).
4. Анализ современных подходов к построению компенсационных пакетов на предприятиях (на примере...).
5. Анализ соответствия стратегии управления персоналом стратегии развития организации (на примере ...).
6. Анализ и развитие системы оплаты труда на предприятии ..... сферы.
7. Анализ и совершенствование организации труда руководителей на предприятии (на примере..).
8. Анализ и совершенствование организационной культуры на предприятии (на примере..)
9. Анализ и совершенствование системы аттестации персонала (на примере.....)
10. Анализ и совершенствование системы мотивации деятельности персонала на предприятии ..... сферы.
11. Анализ и совершенствование системы подготовки и повышения квалификации кадров на предприятии ..... сферы.
12. Анализ и совершенствование системы управления персоналом на предприятии (на примере...)
13. Аттестация как метод оценки работников предприятия (на примере...).
14. Аттестация рабочих мест (на примере.....)
15. Аудит персонала и его роль в развитии организации (на примере ..).
16. Аудит системы управления персоналом организации (на примере ..).

17. Аудит эффективности системы HR-менеджмента (на примере ...).
18. Бюджетирование и бизнес планирование кадровых служб (на примере...).
19. Виды рекрутинговой деятельности, практика и особенности их применения.
20. Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в организации (на примере ...).
21. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала (на примере...).
22. Влияние организационной культуры на конкурентоспособность организации (на примере...)
23. Внедрение модели профессиональных компетенций в HR-процессы организации ... сферы.
24. Внешние коммуникации службы управления персоналом: пути повышения эффективности.
25. Внутренние коммуникации службы управления персоналом: пути повышения эффективности.
26. Внутрифирменное обучение персонала на основе корпоративного учебного центра (на примере...).
27. Документационное обеспечение управления персоналом организации: пути оптимизации.
28. Зарубежный опыт управления персоналом (на примере.....страны) и практика его применения в России.
29. Защита персонала организации от переманивания конкурентами (на примере ...)
30. Инновационные технологии дополнительного обучения персонала (на примере ...).
31. Использование компетентностного подхода для оценки потребности в обучении персонала (на примере ...).
32. Использование модели компетенций в системе подбора персонала отдела продаж (на примере ...).
33. Корпоративная культура компании: проблемы формирования и развития (на примере ....).
34. Корпоративный университет в системе обучения специалистов (на примере...).
35. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации: оценка и условия формирования (на примере ...).
36. Лояльность персонала как объект управления в системе HR- менеджмента.
37. Методы подбора персонала в кадровом агентстве (на примере ООО...).
38. Мотивация и стимулирование работы персонала в малой (крупной) организации.
39. Направления улучшения имиджа организации-работодателя на рынке труда (на примере..)
40. Обоснование методов обеспечения максимальной эффективности взаимодействия HR-службы с рекрутинговыми агентствами (на примере...).
41. Обоснование выбора карьерной стратегии в зависимости от типа личности.
42. Обучение и развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия (на примере...).
43. Организационная культура в системе управления персоналом (на примере ...)
44. Управление стрессами в организации: регулирование и профилактика (на примере ..).
45. Организация и оценка эффективности работы кадровой службы (на примере ...)
46. Организация трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере...)
47. Основные механизмы повышения эффективности труда персонала (на примере...).
48. Основные направления социально-психологической помощи и поддержки безработных (на примере ..... городского центра занятости).
49. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников.....предприятий (на примере ООО...).

50. Особенности адаптации молодых специалистов в силовых структурах (на примере...).
51. Особенности мотивации и стимулирования персонала на промышленных предприятиях (на примере...).
52. Особенности стимулирования и мотивации персонала на предприятиях в сфере обслуживания (на примере...).
53. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере ...)
54. Особенности управления персоналом в женском коллективе (на примере ...)
55. Особенности управления персоналом на различных этапах жизненного цикла организации.
56. Отраслевые особенности HR-менеджмента в кредитных организациях (на примере банка ...)
57. Отраслевые особенности HR-менеджмента в образовательных учреждениях (на примере вуза ...)
58. Отраслевые особенности HR-менеджмента в сфере государственного управления (на примере органа государственного управления ...)
59. Отраслевые особенности управления персоналом в гостиничном бизнесе (на примере организации ...)
60. Отраслевые особенности управления персоналом в ресторанном бизнесе (на примере организации ...)
61. Оценка и выбор методов привлечения и развития молодых специалистов (на примере...).
62. Оценка и диагностика эффективности труда персонала в организации (на примере....).
63. Оценка персонала как основа принятия управленческих решений (на примере....).
64. Оценка результатов деятельности сотрудника в целях повышения эффективности его труда (на примере...).
65. Оценка эффективности мотивационной системы в организации.
66. Оценка эффективности системы монетарного и немонетарного мотивирования персонала (на примере...).
67. Оценка и повышение эффективности инвестиций, вложенных в человеческий капитал (на примере...).
68. Оценка и последующее совершенствование элементов организации труда персонала (на примере ...)
69. Оценка эффективности корпоративного обучения (на примере ...).
70. Практика применения аутплейсмента в системе управления персоналом (на примере...).
71. Практика применения аутсорсинга в развитии организации (на примере ...).
72. Применение корпоративной «дорожной карты» как инновационного метода в управлении знаниями в организации (на примере...).
73. Применение современных методов управления персоналом (аутсорсинга, аутстаффинга, ауттаскинга и др) для повышения конкурентоспособности компании (на примере ...).
74. Проблемы конкуренции на внешнем и внутрифирменном рынке труда (на примере ...)
75. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала (на примере ...)
76. Профилактика профессионального выгорания сотрудников в современной организации.
77. Профилактика стрессов в процессе адаптации персонала (на примере ...)

78. Пути совершенствования организации работы с кадровыми документами (на примере ...).
79. Разработка методики управления временным трудовым коллективом при внедрении информационной системы на предприятии (на примере...).
80. Роль внутрифирменного обучения в развитии человеческого капитала предприятия (на примере...).
81. Роль и влияние участия в социальных сетях для развития бренда и личной эффективности топ-менеджмента современных компаний.
82. Совершенствование методов аттестации персонала предприятия (на примере...).
83. Совершенствование методов подбора, оценки и аттестации персонала (на примере...).
84. Совершенствование системы мотивации и оплаты труда в организации (на примере...).
85. Совершенствование системы обучения персонала организации (на примере...).
86. Совершенствование управления персоналом в посткризисной организации (на примере...).
87. Современные методы стимулирования персонала на предприятии (на примере ...).
88. Современные технологии отбора персонала (на примере организации ...).
89. Социальная защита работников в условиях экономической нестабильности (на примере ...).
90. Социальная политика на предприятии и её роль в трудовой активности коллектива (на примере ...).
91. Специфика мотивации персонала в образовательных учреждениях (на примере ...)
92. Способы организации корпоративного обучения службой управления персоналом (на примере...).
93. Сравнение и оценка эффективности различных подходов к созданию системы управления корпоративными знаниями (на примере...).
94. Технологии противодействия моббингу персонала в организации (на примере...).
95. Технология ассессмента как инструмент оптимизации системы управления персоналом на предприятии (на примере...).
96. Технология формирования кадрового резерва в современной организации (на примере...)
97. Управление знаниями как важнейшая задача отдела управления персоналом (на примере...).
98. Управление психологическим климатом в коллективе (на примере...).
99. Управление внутрифирменными коммуникациями в компании (на примере...).
100. Управление кадровыми рисками в системе HR-менеджмента современной организации.
101. Зарубежный опыт управления персоналом (на примере.....страны) и практика его применения в России.
102. Управление конфликтами в организации как профилактика текучести кадров (на примере...).
103. Управление процессом дополнительной профессиональной подготовки персонала (на примере...).
104. Управление процессом командообразования в организации (на примере...).
105. Управление процессом первичного обучения персонала (на примере...).
106. Управление процессом психологической и профессиональной адаптации вновь назначенного руководителя (на примере ...).
107. Управление процессом сокращения работников (на примере ...).
108. Управление развитием организационной культуры на основе ее диагностики и оценки (на примере...).
109. Управление социальным развитием персонала организации (на примере...).

110. Управление талантами в организации (на примере...).
111. Формирование и интеграция политики управления персоналом с бизнес-стратегией компании (на примере...).
112. Формирование лояльности молодых специалистов (на примере...).
113. Формирование мотивационного профиля персонала (на примере ОАО ...).
114. Формирование и развитие системы социального партнерства в структуре кадровой политики современной организации (на примере ...)
115. Формирование кадрового резерва в организации.
116. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом (на примере...).
117. Формирование позитивного имиджа компании (на примере ...).
118. Управление конфликтами в организационной среде (на примере...)
119. Профилактика межличностных конфликтов в трудовом коллективе (на примере...)
120. Роль конструктивных конфликтов в управлении персоналом (на примере...).

### 3.3.5. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы

Уровень оценивания	Критерий оценивания	оценка
Нулевой уровень	<p>Отсутствие знаний, умений, навыков у студента в рамках содержания выпускной квалификационной работы. Студент показал фрагментарные знания в рамках содержания выпускной квалификационной работы; знания отдельных литературных источников, выпускной квалификационной работы, а также неумение использовать научную терминологию, наличие в работе грубых структурных ошибок и несоответствующее требованиям оформление.</p> <p>Невыполнение квалификационных заданий в рамках соответствующих компетенций, отсутствие ответов на вопросы комиссии.</p> <p>Сформированность компетенций не соответствует требованиям ФГОС ВО; выпускник не готов решать профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности.</p>	неудовлетворительно
Низкий уровень	<p>Студент показал недостаточно полный объем знаний в рамках содержания выпускной квалификационной работы; работа с существенными структурными, лингвистическими и логическими ошибками; слабое владение инструментарием эмпирической части работы, некомпетентность в проведении исследования; неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях проблемы, рассмотренной в выпускной квалификационной работе.</p> <p>К выпускной работе имеются замечания по содержанию, по глубине проведенного исследования, работа оформлена неаккуратно, работа доложена неубедительно, не на все предложенные вопросы даны удовлетворительные ответы.</p> <p>Квалификационные задания в рамках соответствующих компетенций выполнены частично.</p> <p>Сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник способен решать определенные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности</p>	удовлетворительно

Средний уровень	<p>Студент показал достаточно полные и систематизированные знания в рамках содержания выпускной квалификационной работы; использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение текста, умение делать обоснованные выводы; владение инструментарием выпускной квалификационной работы, умение его использовать в решении профессиональных задач; умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях проблемы рассмотренной в выпускной квалификационной работе.</p> <p>Квалификационные задания в рамках соответствующих компетенций выполнены на достаточном уровне.</p> <p>Сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности.</p>	хорошо
Высокий уровень	<p>Студент показал систематизированные, глубокие и полные знания по всей проблеме рассмотренной в выпускной квалификационной работе; точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение работы.</p> <p>Владение инструментарием эмпирического исследования, работа глубоко и полно освещает заявленную тему, т.е. в работе представлены все исследования по проблематике, приведены теоретические обоснования грамматических, лексических, стилистических и иных особенностей, обозначенных в теме выпускной квалификационной работы.</p> <p>Квалификационные задания в рамках соответствующих компетенций выполнены в полном объеме на высоком уровне.</p> <p>Содержание выпускной работы доложено в краткой форме, последовательно и логично, даны четкие ответы на вопросы, поставленные членами ГЭК (Государственной аттестационной комиссии).</p> <p>Сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи по видам профессиональной деятельности.</p>	отлично

## 8.2. Методические рекомендации по подготовке выпускной квалификационной работы и ее защите

### 8.2.1. Процесс организации работы над ВКР

#### 8.2.1.1. Основные этапы и сроки выполнения ВКР

Успешность и своевременность выполнения ВКР напрямую зависит от процесса организации работы над ней, рационального распределения времени на отдельные этапы выполнения работы. Успешность выполнения работы обеспечивается через постоянный контакт обучающегося (автора ВКР), и его научного руководителя, осуществляемый в форме консультаций, согласований, обсуждений концепции исследования, отдельных разделов, глав, положений, методов исследования, выводов, содержащихся в ВКР.

#### Обучающийся обязан:

1. Выбрать, согласовав с руководителем тему ВКР и оформить заявление



(Приложение А).

2. Совместно с руководителем составить задание на ВКР и утвердить его у заведующего кафедрой (Приложение Б).
3. Согласовать с научным руководителем календарный план работы над ВКР и график консультаций для обсуждения промежуточных результатов работы над ВКР (как правило, не реже одного раза в 1-2 недели).
4. Выполнять работу в соответствии с согласованным календарным планом.
5. Ставить научного руководителя в известность о возможных отклонениях от плана и в установленные сроки, своевременно информировать руководителя о ходе выполнения ВКР.
6. Изложить в соответствии с заданием разделы ВКР и оформить ее в соответствии с основными техническими требованиями.
7. Соответствующим образом оформить сопутствующую ВКР документацию
8. Подготовить текст доклада, иллюстративно-графический и раздаточный материал к дате предзащиты ВКР.
9. Внести необходимые правки в текст ВКР и сопровождающую ее документацию в соответствии с результатами предзащиты.
10. Подготовить текст доклада, иллюстративно-графический и раздаточный материал к дате защиты ВКР.
11. Доложить результаты ВКР перед государственной экзаменационной комиссией.

Обучающимся рекомендуется соблюдать следующую последовательность действий в процессе работы над ВКР:

- 1) выбор темы ВКР, оформление заявления на тему ВКР. Выбор темы ВКР и ее утверждение должны быть завершены не позднее 6 месяцев до начала ГИА (в соответствии с Положением о порядке проведения ГИА в ННГУ);
- 2) утверждение задания на ВКР;
- 3) составление плана ВКР и подбор необходимой литературы;
- 4) написание вводной части ВКР и представление научному руководителю;
- 5) написание и представление научному руководителю теоретической части ВКР;
- 6) написание и представление научному руководителю аналитической части ВКР;
- 7) написание и представление научному руководителю практической части ВКР;
- 8) написание и представление научному руководителю заключения, списка источников и приложений к ВКР;
- 8) проверка работы в системе «Антиплагиат» (первоначально осуществляется самим студентом, затем сдается на кафедру и проверяется ответственным лицом кафедры) и подготовка справки (Приложение В) и листа авторства (Приложение Г);
- 9) представление ВКР для подготовки отзыва научного руководителя - не позднее 7 дней до её защиты;
- 10) научный руководитель выпускной квалификационной работы после проверки (не позднее, чем за 5 дней до защиты) предоставляет на выпускающую кафедру отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы;
- 11) подготовка и согласование с научным руководителем текста доклада на защите ВКР, структуры и содержания презентации к докладу;
- 12) предоставление ВКР руководителю вместе с сопроводительной документацией в электронном и распечатанном виде;
- 13) представление ВКР на кафедре в форме предзащиты (не позднее, чем за 10 дней до ее защиты);
- 14) устранение недоработок, замечаний, реализация рекомендаций, полученных в процессе предзащиты, окончательное оформление текста ВКР и сопутствующих материалов, переплет работы;
- 15) защита ВКР.

Не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы выпускающая кафедра обеспечивает ознакомление обучающегося с рецензией (рецензиями) и отзывом руководителя выпускной квалификационной работы.

Не позднее, чем за 2 календарных дня до защиты, выпускающая кафедра передаёт работу, отзыв, рецензию (рецензии) и результаты проверки на программе «Антиплагиат» секретарю государственной экзаменационной комиссии.

### 8.2.1.2. Организация руководства ВКР

В целях оказания обучающемуся теоретической и практической помощи в период подготовки и написания ВКР кафедра определяет ему **научного руководителя** из числа высококвалифицированных опытных преподавателей. Распределение обучающихся между руководителями ВКР осуществляется заведующим кафедрой.

#### Руководитель ВКР обязан:

1. Помочь обучающемуся в выборе темы ВКР, подписать заявление (Приложение А).
2. Составить совместно с обучающимся и выдать задание на ВКР в установленные сроки (Приложение Б).
3. Рекомендовать обучающемуся необходимую основную литературу, справочно-нормативные и другие источники по теме ВКР.
4. Согласовать и утвердить с обучающимся план-график консультаций, в последующем своевременно информировать руководителя ОПОП, заведующего выпускающей кафедрой о существенных отклонениях в его выполнении со стороны обучающегося, случаях длительного отсутствия и неявки обучающегося на консультации (Приложение Д).
5. Контролировать ход выполнения работы и нести ответственность за ее своевременную и качественную подготовку обучающимся до момента защиты.
6. Проверять текст ВКР по мере написания отдельных разделов, делать замечания и указывать недостатки для своевременного их устранения обучающимся.
7. После выполнения ВКР дать оценку качества ее выполнения и соответствия требованиям, предъявляемым к ней (оформить отзыв руководителя (Приложение Е)).
8. Участвовать в предзащите ВКР с целью выявления готовности обучающегося к ее защите.

Обучающемуся следует иметь в виду, что научный руководитель не является редактором ВКР и поэтому не должен поправлять все имеющиеся в нем теоретические, методологические, стилистические, грамматические и иные ошибки.

На различных стадиях подготовки и выполнения ВКР задачи научного руководителя изменяются.

На первом этапе подготовки научный руководитель советует, как приступить к рассмотрению темы, корректирует план работы и дает рекомендации по списку литературы.

В ходе выполнения работы научный руководитель выступает, в основном, как оппонент, указывает на недостатки аргументации, композиции, стиля и т.п., советует, как их лучше устранить.

Если обучающийся нуждается в **консультантах** по отдельным специальным вопросам с отдельными специалистами, то заведующий кафедрой по согласованию с соответствующими сотрудниками кафедры, может их назначить дополнительно.

### 8.2.1.3. Выбор темы ВКР и ее утверждение

Темы ВКР должны соответствовать спектру профессиональных задач бакалавра. Поэтому в качестве тем выпускных квалификационных работ чаще всего выбираются решения практических задач предприятий и организаций, рассматриваемые в специальных дисциплинах учебных планов направления подготовки «Управление персоналом».

Объектами исследования ВКР направления подготовки «Управление персоналом» являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите, и другие организации, являющиеся местами будущей работы выпускников.

Темы выпускных квалификационных работ условно могут быть объединены в следующие группы: темы прикладного характера, ориентированные на решение проблемы конкретного предприятия (организации) в одной из областей деятельности; темы научно-исследовательского характера, имеющие целью формирование методических подходов к исследованию, управлению отдельными элементами деятельности и ориентированные для выполнения на примере отрасли, подотрасли, группы предприятий.

Выбор темы ВКР определяется интересами и склонностями обучающегося к той или иной проблематике, потребностью теории и практики в области управления персоналом организации, актуальностью и востребованностью выбранной темы с точки зрения представителей работодателей, научной специализацией кафедры и ее преподавателей.

Ежегодно из списка исключаются темы, потерявшие актуальность, и включаются новые, определяющие тенденции развития теории и практики управления персоналом. Тематика ВКР ежегодно утверждается на заседании кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании.

Студент вправе предложить кафедре собственную формулировку темы выпускной квалификационной работы с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки. ***Наиболее предпочтительной формой инициативной темы является заявка предприятия или организации с возможным заключением договора.***

Требования, предъявляемые к самостоятельной формулировке темы выпускной квалификационной работы:

а) формулировка темы должна однозначно идентифицировать предмет (что разрабатывается / проектируется) и объект (базу) выпускной квалификационной работы, имеющие прямое отношение к сфере профессиональной компетенции бакалавра управления персоналом;

б) предметом бакалаврской работы является экономическое или социальное решение (программа, план, система, проект, процесс, технология, комплекс мероприятий), относимое: к функции управления персоналом в целом; к одной из функциональных подсистем управления персоналом или задач прикладного характера;

в) тема выпускной квалификационной работы должна иметь конструктивный, проектный, созидательный характер, иметь признак действия;

г) тема ВКР должна отражать цели, задачи, содержание и основные результаты конкретной выпускной квалификационной работы.

Примерный перечень тем ВКР приведен в Приложении Ж.

#### **Порядок выбора темы ВКР:**

1. Уточненный перечень типовых тем выпускных квалификационных работ

- представляется для ознакомления обучающимся не позднее, чем за 2 месяца до начала преддипломной практики.
2. Преподаватели выпускающей кафедры проводят с обучающимися индивидуальные консультации по выбору тем для выпускной квалификационной работы. При выборе тем целесообразно учитывать тематику выполненных студентами за период обучения курсовых работ и проектов по специальным дисциплинам.
  3. Обучающийся, руководствуясь примерным перечнем тем ВКР, имеющимся на выпускающей кафедре, предварительно проконсультировавшись со своим научным руководителем, выбирает тему ВКР.
  4. Студент, желающий выполнить ВКР на тему, не предусмотренную примерной тематикой, должен обосновать свой выбор и получить разрешение на ее выполнение у заведующего кафедрой.
  5. Выбор темы ВКР и ее утверждение должны быть завершены не позднее 6 месяцев до начала ГИА (в соответствии с Положением о порядке проведения ГИА в ННГУ).
  6. После согласования темы ВКР студент должен написать заявление (Приложение А) и заполнить совместно с научным руководителем форму задания на выполнение ВКР (Приложение Б).

### **8.2.2. Структура и содержание ВКР**

ВКР – это самостоятельная творческая работа студента, представляющая собой квалификационный труд, оформленный в соответствии с общими правилами и требованиями, предъявляемыми к подобным работам.

Недопустимо представлять к защите работы, выполненные с нарушением нижеследующих норм и требований по структуре, компоновке, техническому оформлению.

#### **3.4.2.1 Общая структура, композиция и объем ВКР**

Выпускная квалификационная работа в целом должна состоять из текстового документа, приложений и демонстрационных материалов.

**Структурными элементами ВКР являются:**

1. титульный лист (Приложение И);
2. задание на выпускную квалификационную работу (Приложение Б);
3. реферат (краткое изложение ВКР) (Приложение К);
4. abstract (краткое содержание ВКР на иностранном языке, изучавшемся в высшем учебном заведении);
5. содержание (Приложение Л);
6. введение;
7. теоретический раздел;
8. аналитический раздел;
9. практический (рекомендательный) раздел;
10. заключение;
11. список использованной литературы и источников;
12. приложения (не являются обязательной частью, оформляются при необходимости, исходя из специфики работы);
13. документы о внедрении результатов выпускной квалификационной работы на предприятии / в организации (не являются обязательной частью, включаются в ВКР по усмотрению исполнителя) (Приложение М);
14. внешняя рецензия (оформляется на предприятии) (не являются обязательной частью, включаются в ВКР по усмотрению исполнителя) (Приложение Н);

15. отзыв руководителя (оформляется руководителем ВКР) (Приложение Е);
16. справка с результатами проверки в «Антиплагиате» (подписанная студентом и ответственным лицом кафедры, осуществляющим проверку) (Приложение В);
17. лист авторства, подписанный студентом (Приложение Г).

Примерное соотношение частей выпускной квалификационной работы, следующее:

Титульный лист	1 стр.
Реферат	1 стр.
Abstract	1 стр.
Введение	3-5 стр.
Теоретический раздел	15-20 стр.
Аналитический раздел	20-25 стр.
Практический (рекомендательный) раздел	15-20 стр.
Заключение	2-3 стр.
Список использованных источников	2-4 стр.
Итого:	60-80 стр.

Структурные элементы ВКР должны следовать строго один за другим. Задание на выпускную квалификационную работу, отзыв руководителя и справка с результатами проверки в «Антиплагиате», а также дополнительные документы (внешняя рецензия от организации, на базе которой была выполнена ВКР, акт о внедрении результатов ВКР и иное), вкладываются в отдельный файл.

Введение, главы, заключение, список литературы должны начинаться с новой страницы иметь соответствующий заголовок, подглавы (разделы) следуют друг за другом. Подразделы и пункты не являются отдельными структурными элементами работы, поэтому указанным способом в тексте не выделяются.

Объем ВКР, выполняемой обучающимися направления подготовки «Управление персоналом» зависит от характера выбранной для исследования темы и в среднем составляет не менее **60** и не более 80 листов формата А4. Объем приложений не ограничивается, и в случае необходимости, ряд материалов может быть представлен в ВКР в виде приложений, в т.ч. в электронном виде.

### 3.4.2.2 Требования к содержанию основных структурных элементов ВКР

В рамках данного раздела представлены методические рекомендации относительно содержания основных разделов ВКР бакалавра. Вместе с тем, учитывая, что ВКР является творческой исследовательской работой студента, возможно изменение содержания отдельных разделов по предварительному согласованию с научным руководителем выпускной работы.

#### Титульный лист

Титульный лист является первой страницей ВКР выпускника бакалавриата и служит источником информации, необходимой для обработки и поиска документа. ***Номер страницы на нём не ставится.***

Образец титульного листа выпускной квалификационной работы по направлению подготовки «Управление персоналом» представлен в Приложении И.

Титульный лист подписывается студентом, научным руководителем ВКР и заведующим кафедрой (в указанной последовательности).

## **Реферат**

Реферат располагается после задания на выпускную квалификационную работу и перед ABSTRACT. Объем реферата - один лист. Слово «РЕФЕРАТ» пишется прописными буквами симметрично тексту (п. 6.2.5 ГОСТ 7.32-2001).

В реферате должно быть отражено:

1. общее количество листов, таблиц, рисунков, формул и приложений, содержащихся в бакалаврской работе;
2. количество использованных литературных и прочих источников;
3. перечень ключевых слов (должен включать от 5 до 10 слов или словосочетаний из текста ВКР, которые в наибольшей мере характеризуют ее содержание и в общем характеризуют содержание проведенного исследования; ключевые слова приводятся в именительном падеже и печатаются прописными буквами в строку через запятую);
4. текст реферата, который включает следующие структурные составляющие:
  - а) актуальность;
  - б) объект выпускной квалификационной работы (полное наименование);
  - в) предмет выпускной квалификационной работы;
  - г) цель работы и задачи исследования;
  - д) методы исследования, применяемые в работе;
  - е) обобщенные результаты работы по главам (В первой главе было рассмотрено...; во второй...; в третьей...).
  - ж) выводы и рекомендации

Если ВКР не содержит сведений по какой-либо из перечисленных структурных частей реферата, то в тексте реферата она опускается, при этом последовательность изложения сохраняется.

Реферат имеет номер страницы 4 (считается, но не проставляется).

Пример реферата на русском языке представлен в Приложении К.

## **Abstract**

Реферат обязательно выполняется также на иностранном языке, изучавшемся в высшем учебном заведении, независимо от того проходит ли защита выпускной квалификационной работы на иностранном языке.

Abstract располагается после реферата и перед содержанием, имеет номер страницы 5 (считается, но не проставляется).

Объем abstract - один лист. Слово «ABSTRACT» пишется прописными буквами симметрично тексту.

**В abstract должно быть отражено в точности то же, что и в реферате.**

## **Содержание**

Содержание ВКР (неправильно писать «Оглавление») должно отражать структуру исследовательской и практической деятельности обучающегося по решению поставленных задач для достижения сформулированной цели работы.

Независимо от выбранной темы, структура содержания ВКР стандартно включает в себя введение, содержательную часть с разбивкой на главы и подразделы (при наличии – и пункты), выводы, список использованных источников с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы выпускной работы, а также наименование приложений, перечень демонстрационного материала, которые не нумеруются, но подшиваются в работу.

Содержательная часть ВКР должна состоять минимум из двух разделов (допускается объединение теоретической и аналитической частей). Членение работы на разделы и параграфы должно служить логике раскрытия темы. Поэтому не следует вводить в работу структурные единицы, содержательно выходящие за рамки темы или связанные с ней лишь косвенно.

Согласно структуре ВКР, содержание находится между abstract и введением, которые отражаются в данном содержании. При этом само содержание в содержании не отражается.

Слово «СОДЕРЖАНИЕ» записывают в виде заголовка (симметрично тексту) прописными буквами. Наименования, включенные в содержание, записывают строчными буквами, начиная с прописной буквы (п. 4.1.11 ГОСТ 2.105-95). Нумерация подразделов состоит из двух цифр – номера раздела и порядкового номера подглав, разделяемых точкой (например, 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 и т.д.). После номера раздела (главы), подглавы в тексте точку не ставят. Разделы (главы), подглавы должны иметь собственные оригинальные названия – заголовки. Заголовки должны четко и кратко отражать содержание разделов, подглав (т.е. отражать, о чем конкретно идет в них речь), и, желательно, быть лаконичными и состоять из одной фразы.

Ни один из пунктов содержания не должен целиком повторять названия работы. **Недопустимыми** являются названия разделов в стиле «Основная глава», «Аналитический раздел» и т.п. Заголовки разделов, подглав следует печатать с абзацного отступа с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая. Допускается выделение **полужирным** начертанием или *курсивом*.

Обычно содержание занимает одну страницу, имеющую номер 6 (считается и проставляется).

Пример оформления содержания представлен в Приложении Л.

### **Введение**

Введение должно содержать обоснование выбора темы ВКР. Обоснование включает аргументацию актуальности избранной темы, как для прикладной сферы деятельности, так и для конкретного предприятия (организации), по материалам которого разрабатывается. Если работа разрабатывается для ряда предприятий, подотрасли или отрасли бизнеса, то обоснование актуальности должно подтверждаться задачами развития данных образований. Для повышения конкретности приводимых аргументов во введении дается краткая характеристика предприятия и сфер его деятельности, основных целей и проблем развития.

Обоснование актуальности и практической значимости выбранной темы требует ссылки на отечественный и зарубежный опыт решения аналогичных задач. Важно показать неоднозначность (вариантность) методического и практического решения возникающих в этой связи вопросов.

Одним из важнейших составляющих всей работы является четкая и правильная формулировка объекта и предмета исследования, определение его цели и решаемых для ее достижения задач.

**Объект и предмет исследования** как категории исследовательского процесса соотносятся между собой как общее и частное. В объекте выделяется та его часть, которая служит предметом исследования. Именно на **предмет** направлено основное внимание автора работы, предмет исследования определяет и саму формулировку темы ВКР.

**Объект** – понятие более объемное, которое всегда содержит в себе множество проблемных ситуаций, каждая из которых может являться предметом для отдельной исследовательской работы. Формулировка объекта исследования необходима для общего определения проблемного научного пространства, в котором работает автор исследования. Конкретизируется же решаемая в ВКР проблема в формулировке предмета исследования.

В строгом научном смысле объектом исследования научного познания всегда является фрагмент объективной реальности. С точки зрения организации вся объективная реальность состоит из двух классов объектов - из систем и процессов. Поэтому объектом научного исследования в управлении (и в управлении персоналом, в частности) может выступать либо система (например, финансовая система предприятия), либо процесс (например, процесс материального обеспечения производственной деятельности). Также

объектом может выступать совокупность процессов и систем, например отдел кадров металлургического завода, или организация в целом.

Логично из объекта и предмета работы формулируется цель и задачи проводимого исследования.

**Цель** обусловлена наличием проблемы, определяемой в актуальности и предмете исследования. Цель должна быть ясной, однозначной, лаконичной (не более одного предложения) и корреспондировать с темой выпускной квалификационной работы, названия-ми его аналитической и рекомендательной частей.

В качестве цели в самом обобщенном сжатом виде формулируется необходимость получения конкретного результата в итоге выполнения ВКР. Все более или менее корректно сформулированные цели сводятся к очень небольшому числу формулировок, которые можно перечислить в одном абзаце. При этом целесообразно использовать слова и словосочетания: *разработка, выявление, обоснование, экспериментальная проверка, обоснование содержания, охарактеризовать (дав целостную характеристику, раскрыв особенности), проанализировать и обобщить теоретический и практический опыт ... и определить его значение для развития ...* и т.п.

**Задачи исследования** являются комплексным следствием сформулированной темы, представляют собой перечень (обычно не более 5-7) тех конкретных поэтапных действий, вытекающих из цели и конкретизирующих ее, которые необходимо реализовать для того, чтобы решить определенную проблему и максимально полно раскрыть предмет исследования.

Перечень задач обычно приводят в форме перечисления (*рассмотреть..., изучить..., описать..., установить..., определить..., рассчитать..., вывести зависимость..., предложить..., сформулировать рекомендации для...* и т.п.). Формулировать задачи необходимо по возможности тщательнее, поскольку описание их решения составляет содержание отдельных разделов и глав ВКР и формулировки последних часто рождаются именно исходя из формулировок задач работы. Таким образом, цель и задачи ВКР должны отражать основные пути решения проблемы, заявленной в названии бакалаврской работы.

В перечне **методов исследования** через запятую перечисляются те научные способы достижения перечисленных выше задач, которые использованы в работе (*описательный, анализ литературы, контент-анализ, метод экспертных оценок, анализ документов, исторический, сравнительный, метод социального конструирования, статистический, ГИС-технологий и проч.*).

Если автор ВКР имеет опубликованные по теме работы статьи, тезисы, иные разработки – об этом целесообразно указать, так же как и о том, что результаты работы были приняты к рассмотрению организацией, которая выступала в качестве объекта исследования.

Сведения о структуре ВКР с точки зрения ее количественных характеристик (число разделов, рисунков, таблиц, источников и т.п.), а также перечень ключевых слов, во введении не приводятся.



Пример:

**Тема:** Организация обучения служащих среднего звена в ООО «Би-Ди-Плюс»

**Объект:** социально-экономическая среда ООО «Би-Ди-Плюс»

**Предмет:** система обучения служащих среднего звена

**Цель:** Разработать проект мероприятий по совершенствованию системы обучения служащих среднего звена ООО «Би-Ди-Плюс»

**Задачи:**

1. изучить подходы по обучению персонала в организации;
2. на примере предприятия проанализировать достоинства и недостатки действующей системы обучения;
3. разработать модель компетенций служащих среднего звена;
4. разработать проект рекомендаций по совершенствованию системы обучения;
5. обосновать социально-экономическую эффективность от предлагаемых изменений.

**Методы исследования:**

1. Теоретические методы: сопоставление, сравнение и обобщение при анализе информации из литературных источников; обобщения при анализе документов организации;
2. Эмпирические методы: SWOT-анализ, анкетирование и экспертное интервью.

Таким образом, рекомендуемая структура введения может быть следующей:

1. актуальность и новизна темы;
2. предмет и объект выпускной квалификационной работы;
3. общая цель выпускной квалификационной работы;
4. задачи исследования;
5. основные методы исследования;
6. информационная база для разработки ВКР;
7. краткий обзор изученных источников по теме исследования (рассматривается 3-4 использованных источника, которые студент считает базисными для проведённого исследования);
8. структура и содержание ВКР;
9. сведения об апробации предложенных решений.

Введение должно занимать не более 3 страниц машинописного текста, начинаться с 7 страницы и не должно содержать иллюстраций. Слово «ВВЕДЕНИЕ» записывают в виде заголовка (симметрично тексту) прописными буквами.

**Основная часть**

Содержательная часть ВКР – важнейшая составляющая работы, поскольку отражает процесс исследования студентом научно-теоретической и/или практической проблемы, в ней приводятся данные, отражающие сущность, методику и основные результаты выполненной работы. От содержания этой части ВКР напрямую зависит успешность защиты и итоговая оценка. Она неизбежно делится на разделы (главы) и подглавы в соответствии с логической структурой изложения. В содержательной части ВКР возможно условно выделять три раздела – теоретический, аналитический (или теоретико-аналитический) и практический (рекомендательный, проектный, методический).

Первый (теоретико-методологический) раздел должен содержать выбор направления исследований, включающий обоснование экономической сущности предмета

исследования, описание теоретических и методологических основ изучения проблемы, изложение базовых для данной работы понятий, принципов и классификаций, а также описание выбранной общей методики проведения исследовательской работы, частные методики решения конкретных задач и их сравнительную оценку. В разделе следует рассмотреть имеющиеся в науке разногласия по поводу объекта и предмета исследования, различия в классификации и систематизации тех или иных объектов и их причины, и т.п. В процессе изучения имеющихся литературных источников по исследуемой проблеме очень важно найти сходства и различия точек зрения разных авторов, дать их анализ и обосновать свою позицию по данному вопросу.

Основной и достаточно критичной ошибкой обучающихся при работе над этим разделом является попытка остановиться на уровне компиляции нескольких теоретических или научных источников по проблеме. Важно понять, что данная часть работы должна отражать *точку зрения автора* ВКР на базовые теоретические вопросы исследования, освещать проблему несогласованности теории и практики, выявленную автором, на основе анализа взглядов отдельных ученых на те или иные определения, показатели и классификации, представлять и обосновывать собственный интегральный взгляд на них автора ВКР.

*Новизной* в данной части работы, безусловно, могут выступать поддержанные авторской аргументацией собственные трактовки понятий и терминов, свои модели и структуры рассматриваемых явлений, классификационные схемы, обобщающие характеристики объекта и предмета исследования, и т.п.

Рекомендуемый объем данного раздела в выпускной работе бакалавра 15-20 страниц.

Второй раздел (аналитический) содержит анализ основных тенденций развития объекта исследования, обусловленные темой выпускной квалификационной работы, и завершается аналитическими выводами. Материалы для аналитической части готовятся обучающимся в период прохождения преддипломной практики. От полноты и качества материалов аналитической части зависят глубина, обоснованность и результативность предлагаемых решений.

В аналитической части выпускной квалификационной работы в соответствии с выбранной темой: дается общая характеристика объекта ВКР (предприятия, группы компаний), его приоритетных сфер деятельности. Предоставляются сведения об организационной и производственной структурах предприятия, выполняется их краткий анализ. В качестве источников информации используются данные собственных исследований, данные предприятия-объекта исследования, а так же справочная информация, подтверждающая отраслевые тенденции развития предприятия. С целью определения основных тенденций развития предприятия (организации) выполняется технико-экономический анализ показателей деятельности не менее чем за 2-4 последних года, а также причин, их вызвавших.

Кроме общего технико-экономического анализа деятельности объекта выпускной квалификационной работы, необходимо выполнить анализ кадрового потенциала организации (предприятия), позволяющий решить следующие задачи:

- а) оценить обеспеченность организации необходимым персоналом по численности, составу, структуре и уровню квалификации; исследовать соответствие профессионально-квалификационного уровня работников требованиям сферы деятельности организации;
- б) проанализировать движение кадров и его влияние на эффективность функционирования организации, динамику выпуска продукции или оказания услуг, а также выявить основные причины движения персонала;
- в) исследовать использование рабочего времени и выявление резервов сокращения непроизводительных затрат рабочего времени;
- г) выявить уровень выполнения норм труда по структурным подразделениям

организации;

д) изучить социальные показатели и аспекты трудовой деятельности (мотивация труда, профессионально-квалификационный рост, семейное положение, обеспеченность жильем).

Таким образом, в анализе кадрового потенциала можно выделить два основных направления: 1. анализ численности и кадрового состава, позволяющий определить структуру кадрового потенциала организации, обладающего теми или иными характеристиками; 2. анализ трудовых показателей, позволяющий выяснить, как имеющийся кадровый потенциал используется, и каковы перспективы более эффективного его использования.

Указанные направления в анализе кадрового потенциала должны рассматриваться и осуществляться не в отдельности, а в комплексе.

Анализ кадрового потенциала позволяет выявить:

1. уровень кадровой обеспеченности и потребность в персонале;
2. распределение персонала в рамках организации (по уровням иерархии и функциональным направлениям);
3. потребности в обучении;
4. качественную структуру управленческого персонала (ролевая и психологическая структура);
5. стили управления персоналом;
6. потенциал работников;
7. социально-психологический климат;
8. основные причины сопротивления изменениям.

Источниками информации для анализа кадрового потенциала могут служить: планы по труду; статистическая отчетность по труду и численности персонала; данные табельного учета и отдела кадров; должностные инструкции работников; нормы и нормативы по труду; приказы по движению личного состава (приказы об увольнении, переводе, приеме на работу); другие материалы, характеризующие состав и трудовую деятельность персонала организации (например, результаты аттестации, документированные результаты выполнения трудовых норм).

Основными унифицированными формами первичной документации по учету труда и его оплаты являются: приказы (распоряжения) о приеме на работу, переводе на другую работу, предоставлении отпуска, прекращении трудового договора (контракта), личная карточка, табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, табель учета использования рабочего времени, расчетно-платежная ведомость и другие документы. В результате написания подраздела дается оценка кадрового потенциала, и формулируются направления (2-3) для более эффективного его использования.

Таким образом, данная часть ВКР должна представлять собой исследование объекта и предмета ВКР, их детальные характеристики, выявление его новых характеристик и свойств посредством разработанного самим автором работы и согласованного с научным руководителем алгоритма исследовательских действий на основе использования эмпирических методов исследования (статистические, социологические, балансовые, математические, факторного анализа, прогнозирования и др.).

*Новизной* в данной части работы могут выступать полученные и проанализированные самим автором материалы соцопросов, построенные базы данных, рассчитанные показатели и параметры динамики и/или тенденций развития, описанные причинно-следственные взаимосвязи, составленные на данном основании прогнозы дальнейших путей развития предмета исследования.

В целом аналитический раздел ВКР должен содержать общие выводы, кратко и четко характеризующие особенности и недостатки объекта и предмета исследования и

формулируются направления на пути их совершенствования. Эти выводы и предложения должны являться основанием для разработки рекомендаций и мероприятий по их устранению, которые найдут свое отражение в 3 разделе. Рекомендуемый объем данного раздела в выпускной работе бакалавра 19-25 страниц.

**Практический** (рекомендательный) раздел ВКР разрабатывается на основе результатов анализа, выполненного во втором разделе, и представляет собой конкретные авторские разработки рекомендаций, мероприятий, механизмов, алгоритмов по решению поставленных задач, расчеты экономической эффективности. Как минимум два из основных направлений, путей и перспектив решения проблем должны быть аргументированы расчетом ожидаемых экономических результатов.

Основная цель раздела – разработать и обосновать управленческие, организационные, экономические мероприятия по решению поставленной проблемы, исходя из технико-экономических возможностей предприятия. Мероприятия должны логически вытекать из анализа аналитического раздела - второй главы, объективно существующих потребностей в улучшении деятельности предприятий.

Обычно данный раздел представляет собой три взаимосвязанных подраздела.

**Первый** подраздел должен содержать общие рекомендации по развитию объекта, процесса, явления на основе существующих отечественного и зарубежного опытов.

**Второй** подраздел должен содержать технико-экономическое обоснование предлагаемых решений по совершенствованию или улучшению системы управления персоналом, позволяющее оценить влияние разработанных рекомендаций на технико-экономические показатели деятельности предприятия (организации) после ее внедрения, и включающее в себя:

а) сущность предлагаемых изменений, включая содержание и структуру новшеств, методические рекомендации по осуществлению управленческих процедур, практические предложения по их реализации;

б) технологию внедрения разработанных предложений, включая организационно-экономическое, кадровое, техническое обеспечение;

в) механизм адаптации предлагаемых решений к действующей системе управления организацией.

**Третий** подраздел должен содержать оценку экономической эффективности разработанных рекомендаций, причем предлагаемые решения должны содержать: определение направлений, источников и общую сумму экономии, показатели эффективности, расчет дисконтированного дохода, если мероприятия требуют привлечения инвестиционного капитала.

Содержание и характер разрабатываемых обучающимся предложений определяется темой, целью и задачами ВКР, возможностью их осуществления в заданных рыночных условиях. Проектируемые мероприятия должны быть организационно и экономически осуществимыми, по своей сущности прогрессивными, направленными на повышение эффективности функционирования предприятия.

Расчеты эффективности проектируемых технических, организационных и экономических мероприятий проводятся по существующим методикам. При этом расчеты эффективности различаются по характеру, содержанию и детализации. Они могут проводиться для частных решений или для всего их комплекса. В зависимости от темы, цели, задач и объема исследования следует различать расчеты, осуществляемые по типовым методикам, и расчеты, для которых они не могут быть применены. В тех случаях, когда эффективность невозможно рассчитать по типовой методике, она определяется косвенно.

Весь раздел представляет собой абсолютную *практическую новизну*. Во время защиты ВКР особо приветствуется наличие акта о внедрении результатов исследования в

практику деятельности конкретного предприятия, оформленного в установленном для предприятия порядке.

Объем данного раздела в ВКР должен составлять 15-20 страниц печатного текста.

В бакалаврской работе каждая глава должна заканчиваться **выводами**, т.е. суждениями, а точнее умозаключениями, сделанными на основе анализа теоретического и/или эмпирического материала. Выводы должны содержать оценку соответствия результатов поставленным целям и задачам исследования. Логика построения основных глав может варьироваться в зависимости от исследуемой проблемы.

При написании каждой из частей работы важно не допускать случаев необоснованного заимствования фрагментов текстов, написанных иными авторами, нельзя выдавать чужие фразы, выводы, результаты исследования за свои собственные. Подобные способы составления текста ВКР приводят лишь к снижению показателя его оригинальности при проверке в системе «Антиплагиат» и свидетельствует о несамостоятельности исследования.

### **Заключение**

В заключении формулируются краткие выводы и итоги разработки выпускной квалификационной работы, отражающие состояние разработанности исследуемых задач, результаты анализа конкретной функциональной деятельности, выявленные недостатки и предлагаемые пути их устранения.

Выводы должны представлять собой не простой перечень полученных результатов проведенного исследования, а их итоговый синтез, т.е. формулирование того нового, что вынесено автором в ходе изучения и решения проблемы. Это последовательное, логически стройное изложение полученных итогов и их прямое соотношение со сформулированными во введении целью и задачами, теоретической и практической значимостью и ценностью. Анализ производится как всей работы в целом, так и отдельных разделов, согласно структуре выпускной квалификационной работы, отраженной во введении.

Рассматриваются предлагаемые в рекомендательной части мероприятия и их перспективы внедрения на объекте проектирования. Основные практические результаты рекомендуется представить в виде нумерованного списка, в котором будет такое же количество пунктов, сколько их сформулировано в перечне задач (от 5 до 7). На каждую сформулированную задачу нужно привести два-три предложения наиболее значимых полученных обобщений, важнейших причинно-следственных результатов, разработанных авторских предложений, итогов расчетов и т.п.

Заключение строится как авторская аннотация выполненных работ с указанием экономической значимости предлагаемых решений, предусматривает также обобщенную итоговую оценку выполненной работы по итогам изучения проблемы и возможный задел на будущее.

Следует иметь в виду, что данный раздел рекомендуется рассматривать как основу для последующего выступления перед государственной экзаменационной комиссией с презентацией результатов ВКР.

Слово «ЗАКЛЮЧЕНИЕ» записывают в виде заголовка (симметрично тексту) прописными буквами. Объем этого раздела работы составляет от 2 до 3 страниц.

### **Список использованных источников**

Список использованных источников оформляется в строгом соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления» и составляется в алфавитном порядке. В список включаются все информационные источники, которые были использованы обучающимся при разработке ВКР, в том числе и электронные. В него также могут быть включены материалы

предприятий, специализированных исследовательских фирм, ассоциаций, а также наименования и web-адреса интернет-ресурсов.

Список должен содержать не менее 35 источников. На каждый источник в списке литературы должна иметься сноска или ссылка в тексте ВКР. Ссылки на источники информации, из которых были заимствованы те или иные фразы, предложения, результаты и прочее, оформляются в виде цифры, заключенной в квадратные скобки (например, [2] если ссылка на один источник, [3–6] или [3, 5, 6] – если ссылка одновременно на несколько источников), где значение цифры – это порядковый номер соответствующего информационного источника в списке литературы. Если фраза или предложение приводятся полностью и дословно, они ставятся в кавычки и после цифры в квадратных скобках обязательно проставляется номер страницы или страниц, на которых присутствует эта фраза в указываемом источнике (например, «новизну следует искать не в новых формулировках старых мыслей, а в новых смыслах, которые могут быть приданы даже старым формулировкам» [1, С.1489]). Это касается также и приводимых полностью из других источников рисунков, графиков и таблиц.

Список источников оформляется в соответствии с выходными данными в следующем порядке:

- I. Нормативные правовые документы;
- II. Научная и учебная литература;
- III. Периодические издания (газеты, журналы);
- IV. Иностранные издания;
- V. Ресурсы сети Интернет.

Внутри каждого блока используется алфавитный порядок. Включенная в список литература нумеруется сплошным порядком от первого до последнего наименования.

Строгого требования разбивки всех источников на указанные блоки в самом списке используемых источников не выдвигается. В настоящее время более **приветствуется** приведение списка источников без разбиения на блоки, со строгим соблюдением одного условия: источники на латинице приводятся первыми в алфавитном порядке по первым буквам фамилии автора (или названия источника, изданного под редакцией или не имеющего прямого указания на автора), а за ними – на кириллице, также в алфавитном порядке, со сквозной нумерацией от начала до конца списка.

Приветствуются ссылки на опубликованные работы автора ВКР – статьи, тезисы, опубликованные доклады и пр. Их приводят в общем перечне источников к ВКР.

Использование хотя бы 1-2 иностранных источников является **обязательным**. Все иностранные источники представляются на языке издания.

Ссылки на источники, заимствованные из сети Интернет оформляются как изданные в обычной печатной версии. В описании источников, имеющих и печатную, и электронную версии (на CD-дисках или в сети Интернет) представления, приоритет в списке источников ВКР отдается их печатным версиям. Те же источники, которые имеют только электронное представление, приводятся по фамилии автора и/или названию публикации в общей алфавитной последовательности, и сопровождаются точной и полной адресной ссылкой к данному источнику.

Пример оформления элементов списка использованной литературы представлен в Приложении П.

## Приложения

Приложения к выпускной квалификационной работе содержат дополнительную, вспомогательную и уточняющую информацию к ВКР, излишне загромождающую основной текст работы. Это могут быть документы, таблицы с обширным статистическим материалом, анкеты, списки, схемы, распечатки, фотографии, использование которых в тексте ВКР нарушает логическую стройность изложения. Приложения помещаются в конце ВКР, после списка источников. Главная функция приложений – дополнительно

конкретизировать и иллюстрировать содержащиеся в основном тексте ВКР положения, подтверждать полученные в ходе статистических расчетов данные и т.п.

По форме приложения могут представлять собой текст, таблицы, графики, карты, фотографии, электронные документы, любые иные материалы. По содержанию приложения очень разнообразны: копии подлинных документов, выдержки из отчетных материалов, производственные планы и протоколы, отдельные положения из инструкций и правил, ранее неопубликованные тексты, переписка и т.п. Также в приложение выносятся самостоятельно составленные автором ВКР объемные таблицы, иллюстрации. Рекомендуется помещать в приложение исходные статистические данные, если на их основании в работе были проведены специальные расчеты. При необходимости, в приложение возможно вынести не принципиальные для основного массива ВКР текстовые материалы, части теоретических обобщений, результаты анализа литературы и т.п.

Каждое приложение должно иметь свой порядковый номер и название. В тексте ВКР обязательно должны быть сделаны ссылки на каждое приложение, которые также как и текст работы, должны быть внутренне логично и последовательно организованы, как правило, в последовательности встречаемости в основном тексте ВКР ссылок на них.

Требования к оформлению приложений в соответствии с ГОСТ 7.32-2001 представлены в п. 4.8. Количество и объем приложений обычно ограничивается лишь здравым смыслом автора ВКР и не засчитывается в ее общем объеме.

#### **3.4.2.3 Демонстрационные материалы**

Демонстрационные материалы включают в себя 8-12 страниц иллюстративного материала, отражающего основные тезисы, выносимые на защиту:

1. цель и задачи ВКР;
2. основные выкладки по теоретическому обоснованию выбранной темы, в том числе основные классификации, схемы, структуры;
3. результаты аналитического исследования, выполненного во второй части ВКР, в том числе динамику основных технико-экономических показателей объекта исследования, основные тенденции его развития, схему элементов микросреды, карты конкурентоспособности продукции и собственно предприятия, схемы каналов товародвижения, основные положения аналитического резюме и тому подобное;
4. результаты проектной деятельности в виде схем, таблиц, графиков, рисунков;
5. результаты планирования деятельности предприятия или прогноз развития отрасли, подотрасли, группы предприятий в условиях реализации предложенных проектных решений.

Основная цель подготовки демонстрационных материалов, сделать результаты проделанной работы более доступными для восприятия каждым членом экзаменационной комиссии, акцентировать внимание на определенных моментах, фиксирующих проблематику исследования, или самых важных элементах исследования, отражающих новизну и практическую значимость.

### **8.2.3. Технические требования по оформлению ВКР**

#### **8.2.3.1. Общие требования**

Оформление – одна из важнейших стадий работы над текстом ВКР, который выполняется на стандартных листах формата А4 (210х297) в соответствии с ГОСТ 7.32-2001 «Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления» (имеет первостепенное значение!) и ГОСТ 2.105-95 «Общие требования к текстовым документам».

Об оформлении рекомендуется думать по ходу работы над темой, в процессе создания черновой рукописи, а не откладывать все на последний момент. Соответствие оформления ВКР предъявляемым требованиям проверяется научным руководителем одновременно с содержательной частью работы.

Текст ВКР изготавливают способом набора на компьютере, распечатывают на офсетной белой бумаге с одной стороны листа формата А4. Отдельные таблицы и иллюстрации большого размера могут быть оформлены и подшиты в работу на листах формата А3 (такой лист считается как один в общей нумерации страниц работы, сгибается гармошкой до общего формата А4).

Весь текст ВКР должен быть набран в редакторе Microsoft Word одним шрифтом – Times New Roman, кегль (размер) 14 или 12, с междустрочным интервалом 1,5 (до 30 строк на странице). Только в Таблицах допускается снижение размера шрифта до 10 и интервала до 1.

Шрифт печати должен быть четким с одинаковой плотностью текста (в редких случаях, при необходимости, допустимо уплотнение шрифта в отдельных словах или строках не более чем на 0,2 пт), черного цвета средней жирности.

Текст ВКР следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: верхнее и нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1,5 см. Абзацный отступ («красная строка») должен быть одинаковым и составлять 1,25 см (пять печатных знаков) по всему тексту.

Выравнивание текста работы должно быть выполнено «по ширине», т.е. текст должен равномерно распределяться между левым и правым полями страницы. В работе возможно использование функции автоматического переноса слов, при этом следует учитывать, что Word не всегда правильно переносит слова в соответствии с правилами русского языка, и авто-переносы следует тщательно выверять.

Все страницы ВКР подлежат нумерации арабскими цифрами в правом нижнем углу страницы без точки в конце и без знака №. Первой страницей работы является титульный лист, второй и третьей – задание на ВКР, четвертой и пятой – реферат и abstract, которые включают в общую нумерацию страниц, но номера НЕ проставляют, таким образом, номера страниц в ВКР начинают проставлять с шестой страницы. Приложения должны иметь общую с остальной частью документа сквозную нумерацию страниц.

Опечатки, опiski и графические неточности в самом крайнем случае допускается исправлять подчисткой или закрашиванием белой краской с последующим воспроизведением на том же месте исправленного текста машинописным или рукописным способом чернилами, пастой или тушью черного цвета. При выполнении ВКР необходимо соблюдать равномерную плотность, контрастность и четкость изображения по всему тексту: линии, буквы, цифры и знаки должны быть четкими и не расплывающимися.

***Повреждения листов текстовых документов, пометки и следы не полностью удаленного прежнего текста (графики) не допускаются.***

#### **8.2.3.2. Язык и стиль изложения ВКР**

Стиль изложения ВКР – это *стиль безличного монолога*, лишенного эмоциональной и субъективной окраски. Не принято использовать местоимение первого лица единственного числа «я», точку зрения автора обычно отражает местоимение «мы», например: «нами установлено», «мы приходим к выводу», и т.д. Благодаря такому стилю создается впечатление, что мнение автора как бы подкрепляется мнением стоящих за ним людей – научного руководителя, предшественников, коллектива. Кроме того, такая подача текста выглядит скромнее, позволяя автору не выдвигать себя на первый план. Для того чтобы разнообразить текст, конструкции с местоимением «мы» могут заменяться неопределенно-личными предложениями: «с целью установления истинности утверждению был проведен опрос».

*Принцип точности* научной речи должен быть ведущим принципом написания ВКР.



Лексические ошибки, связанные с неправильным выбором слов, чреваты смысловым искажением и потому значительно ухудшают текст. Естественно, текст становится менее понятным и при излишней книжной витиеватости языка, и при избыточном и не вполне грамотном использовании иностранных слов. Текст должен отвечать требованию единства терминологии, т.е. терминологического единообразия. Следует избегать использования терминов-синонимов; например «общественный уклад» и «социальный уклад». Значительно ухудшают стиль слова, произведенные из иностранных по правилам словообразования русского языка (например, «диджитальный» вместо «цифровой»), и наоборот, слова, образованные из русских слов на манер иностранных («читабельный», вместо - понятный, ясный, простой для прочтения).

Помимо точности словоупотребления текст ВКР требует *ясности изложения*. Нередко в тех случаях, когда сам автор не вполне четко понимает, что он хочет сказать, он формулирует свою мысль намеренно неясно. Не следует наполнять текст работы излишними наукообразными оборотами и терминами. Неясность может возникать и из-за неправильного порядка слов в предложении.

Еще одним требованием, предъявляемым к научному тексту, является *краткость*. Это не означает, что предложения в тексте должны быть односложными. Просто не следует использовать слова и выражения, которые не имеют смысловой нагрузки, а также повторы, слова-паразиты, излишнюю конкретизацию.

Пример:

*Фраза:* «В настоящее время современный HR-менеджер должен знать несколько иностранных языков»

*Ошибочность фразы* в том, что она содержит неоправданное утроение указания на время (настоящее, современный, HR).

Принципы краткости и ясности нарушаются и в тех случаях, когда имеет место бессмысленное параллельное употребление русских и иностранных синонимичных слов, например, «форсировать ускоренными темпами», «промышленная индустрия», «управление менеджментом организации».

Текст ВКР должен быть максимально *четким* и не допускать различных толкований. Поэтому если в работе принята специфическая терминология, то в конце ВКР (перед списком литературы) должен быть перечень принятых терминов с соответствующими разъяснениями. Перечень включают в содержание ВКР.

Наименования, приводимые в тексте документа и на иллюстрациях или в таблицах, должны быть одинаковыми.

Итак, в тексте ВКР **не допускается**:

1. применять обороты разговорной речи, техницизмы, профессионализмы;
2. применять произвольные словообразования;
3. применять сокращения слов, кроме установленных правилами русской орфографии, соответствующими государственными стандартами, а также в данном документе;
4. сокращать обозначения единиц физических величин, если они употребляются без цифр, за исключением единиц физических величин в таблицах и в расшифровках буквенных обозначений, входящих в формулы и рисунки;
5. использовать в тексте математический знак минус (-) перед отрицательными значениями величин (следует писать слово «минус»);
6. применять без соответствующих числовых значений математические знаки, например: > (больше), < (меньше), = (равно), > (больше или равно), < (меньше или равно),  $\neq$  (не равно), а также знаки № (номер), % (процент).

Числовые значения величин с обозначением единиц физических величин и величин

счета следует писать цифрами, а число без обозначений единиц физических величин и единиц счета от единицы до девяти - словами.

Если в тексте выпускной работы приводится ряд числовых значений, выраженных в одной и той же единице физической величины, то её указывают только после последнего числового значения, например: 1; 1,5; 2 тыс. руб.

Если в тексте документа приводят диапазон числовых значений физической величины, выраженных в одной и той же единице физической величины, то обозначение единицы физической величины указывается после последнего числового значения диапазона, например: от 1 до 5 мм, от 10 до 100 кг, от плюс 10 до минус 40 °С.

Недопустимо отделять единицу физической величины от числового значения (переносить их на разные строки или страницы), кроме единиц физических величин, помещаемых в таблицах, выполненных машинописным способом.

Приводя наибольшие или наименьшие значения величин, следует применять словосочетание «должно быть не более (не менее)». Приводя допустимые значения отклонений от указанных норм, требований, следует применять словосочетание «не должно быть более (менее)». Например, «стоимость обучения, при существующем уровне инфляции, в следующем году не должна подняться более, чем на 2 000 руб.».

Настоятельно рекомендуем добиваться максимально возможного стилистического уровня и лексической грамотности текста ВКР, поскольку стиль и грамотность служат показателями как общей культуры обучающегося, так и степени его проникновения в суть проблемы.

### **8.2.3.3. Оформление текстовых материалов**

#### **Оформление заголовков**

Наименования структурных элементов ВКР «РЕФЕРАТ», «СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ» служат заголовками структурных элементов ВКР и печатаются большими буквами симметрично к тексту (по центру строки).

Основная часть выпускной квалификационной работы состоит из разделов, подразделов, пунктов и подпунктов (при необходимости). Разделы должны иметь порядковые номера в пределах всей пояснительной записки к ВКР, обозначенные арабскими цифрами без точки и записанные с абзацного отступа. Подразделы должны иметь нумерацию в пределах каждого раздела. Номер подраздела состоит из номера раздела и подраздела, разделенных точкой. В конце номера подраздела точки не ставится.

Нумерация пунктов должна быть в пределах раздела, и номер пункта должен состоять из номеров раздела, подраздела и пункта, разделенных точками. Пункты могут не иметь заголовков и при необходимости могут быть разбиты на подпункты. При делении текста на пункты и подпункты необходимо, чтобы каждый пункт содержал законченную информацию. Дальнейшая детализация разделов и подразделов не рекомендуется.

Если раздел состоит из одного подраздела, то подраздел не нумеруется. Если подраздел состоит из одного пункта, то пункт не нумеруется. Наличие одного подраздела в разделе эквивалентно их фактическому отсутствию.

Названия разделов (глав), подглав работы должны быть оформлены полужирным шрифтом, кегль которого должен быть таким же, как и основной текст.

Заголовки разделов следует записывать прописными буквами с абзацного отступа без выделения, заголовки подразделов также следует записывать с абзацного отступа с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая, выравнивая по ширине. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Переносы слов в заголовках не допускаются. Пример оформления приведен ниже.

Если текст ВКР напечатан через 1,5 интервала 14 кеглем, то это значит, что расстояние между заголовком и текстом равно удвоенному интервалу, то есть равному

Пример:

## 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

(2 интервала)

### 1.1 Мотивация и стимулирование персонала: взаимосвязь понятий

(2 интервала)

#### 1.1.1 Понятие мотивации

(3 интервала)

Одними из основных функций современного менеджмента, направленных на повышение эффективности труда персонала организации, является мотивация и стимулирование персонала [15].

Каждую структурную часть и каждый раздел ВКР необходимо начинать с новой страницы. Рекомендуется не допускать «висящих строк», когда конечные несколько слов абзаца переходят на следующую страницу. Также недопустимы в качестве «висящих строк» названия заголовков, текст к которым идет на следующей странице.

### **Оформление перечислений и списков**

В тексте ВКР могут быть приведены перечисления, которые рекомендуется оформлять следующим образом.

Если перечисления состоят из отдельных слов или словосочетаний, то они пишутся в строчку и оформляются с помощью нумерации арабскими цифрами или буквами, и отделяются запятыми.

Пример:

Выявлены следующие формы конкурентного преимущества ООО «РусМега», основанные на экономических факторах: а) относительная развитость рынка сотовой связи; б) объективные факторы, стимулирующие спрос; в) экономический потенциал.

Если перечисления состоят из развернутых фраз со своими знаками препинания, то элементы перечисления пишутся со строчной буквы и разделяются точкой с запятой. После последней записи перечисления ставится точка.

Перед каждым перечислением следует ставить дефис или, при необходимости ссылки в тексте документа на одно из перечислений, строчную букву (за исключением ё, з, о, ч, ь, й, ы, ь) после которой ставится скобка. Для дальнейшей детализации необходимо использовать арабские цифры, после которых ставится скобка, а запись производится с абзацного отступа.

Все элементы перечисления в целом должны грамматически подчиняться вводному предложению, которое предшествует перечислению.

### Пример:

Выявлены следующие формы конкурентного преимущества ООО «РусМега», определяющие развитие организации в ближайшее время:

- а) конкурентные преимущества, основанные на экономических факторах:
  - 1) относительная развитость рынка сотовой связи;
  - 2) объективные факторы, стимулирующие спрос;
  - 3) экономический потенциал;
- б) конкурентные преимущества структурного характера;
- в) конкурентные преимущества, связанные с развитием инфраструктуры рынка.

### **Оформление количественных и порядковых числительных**

Количественные и порядковые числительные записываются *арабскими цифрами*. Если при числительном даются в сокращенном обозначении единицы величин (единицы меры, длины, массы, объема и т.п.), то после их сокращений точка не ставится, например: 28 кг, 5 л, 8 см и т.д. При перечислении однородных величин и отношений сокращенное обозначение единицы величины ставится только после последнего числа. *Римскими цифрами* записываются порядковые числительные в отношении веков, столетий, разрядов и рангов, например: IV курс, XX век (не: XX-й век).

### **Оформление сокращений и аббревиатур**

Сокращения и аббревиатуры в ВКР рекомендуется использовать только те, которые:

- являются общепринятыми (Приложение Р);
- приняты в российских и международных стандартах (например, стандартные обозначения категорий номеров и типов размещения в отелях, типов питания и т.п.);
- принятые аббревиатуры официальных учреждений, организаций, стран мира и международных организаций, в т.ч. номенклатурные обозначения юридических статусов предприятий (например: ООО «Инвест», ФГБОУ ВО «РГУТИС», США);
- утверждены для размерностей в Международной системе единиц СИ;
- используются для указания монет и денежных единиц;
- используются для сокращенного обозначения отдельных профессий, научных степеней и званий непосредственно перед фамилиями их обладателей (например: инж. – инженер, акад. – академик, проф. – профессор, доц. – доцент, д.э.н. – доктор экономических наук, к.т.н. – кандидат технических наук и т.п.);
- являются устойчивыми словосочетаниями, в которых аббревиатура (как правило, иностранного происхождения) используется одновременно со словом (обычно перевод последнего слова), которое входит в данную аббревиатуру (например, DVD-диск, PIN-код, язык HTML, IP-протокол, SMS-сообщение, VIP-персона, ГИС-система, ГИС-технологии и т.п.).

### **Оформление цитат и ссылок на рисунки и таблицы**

Если **цитата** полностью воспроизводит предложение цитируемого текста, она начинается с прописной (большой) буквы. Если цитата включена на правах части в предложение авторского текста, она пишется со строчной (маленькой) буквы. Если в цитату вошла только часть предложения цитируемого источника, то либо после кавычки ставится многоточие и цитата начинается с маленькой буквы, либо цитата начинается с большой буквы и заканчивается многоточием. Цитата начинается со строчной буквы и тогда, когда она *органически входит в состав предложения*, независимо от того, как она начиналась в источнике.

Все приводимые в ВКР цитаты, выдержки и другие ссылки на первоисточники должны быть надлежащим образом оформлены. Например, ссылка [5, с. 12] означает, что использован информационный источник под номером «5» в списке литературы, и ссылка делается на страницу «12». [48, с. 52-60] - означает ссылку на 9 страниц текста из источника под номером «48», [2-4] - поясняет ссылку на 3 источника без указания страниц. Наличие ссылок подтверждает работу автора с литературными источниками и в этом смысле является **обязательным** элементом ВКР.

**Ссылки в тексте** на номер рисунка, таблицы, страницы, главы пишут сокращенно и без значка №, например: рис. 1.1, табл. 2.3, с. 23, гл. 2.1.; «как видно из рис. 2.2, ...», «данные табл. 1.1 показывают, что...» и т.д. Ссылки на разделы, пункты, формулы, перечисления следует указывать их порядковым номером, например: «... в разделе 4», «... по п. 3.3.4». «... перечисление а», «... в формуле (3)».

Ссылку в тексте на отдельный раздел работы, не входящей в общую систему нумерации основного содержания ВКР, заключают в круглые скобки, и используют сокращение «см.»; например: (см. приложение А).

**Непременным** требованием к любым научно-исследовательским работам является то, что на каждый размещенный рисунок, таблицу, приложение к работе в самом тексте должны быть ссылки, поясняющие какую часть, какое утверждение или предложение они иллюстрируют или дополняют.

При крайней необходимости, в тексте ВКР могут иметься подстрочные ссылки (**сноски**), которые печатают с абзачного отступа арабскими цифрами без скобки и размещают выше текста строки (верхний регистр). От основного текста сноски отделяется сплошной короткой чертой. Нумерация ссылок осуществляется в последовательном порядке в пределах каждой страницы. На каждой следующей странице нумерацию ссылок начинают с первой. Допускается вместо цифр выполнять сноски звездочками, но применять не более четырех звездочек.

#### 8.2.3.4. Оформление рисунков

ВКР может содержать иллюстрации – графики, схемы, модели, диаграммы, фигуры, карты, фотографии и т.п. Все эти графические материалы обозначаются собирательным термином «Рисунок». Размещают рисунок в тексте ВКР после того абзаца, в котором имеется ссылка на него. Если рисунок не помещается на той странице, где на него сделана ссылка, то он размещается на следующей странице.

Каждый рисунок (иллюстрация), за исключением иллюстраций приложений, следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. Если рисунок один, то он обозначается «Рисунок 1». Допускается нумеровать иллюстрации в пределах раздела. В этом случае номер иллюстрации состоит из номера раздела и порядкового номера иллюстрации, разделенных точкой. Например, первый рисунок второго раздела обозначается «Рисунок 2.1».

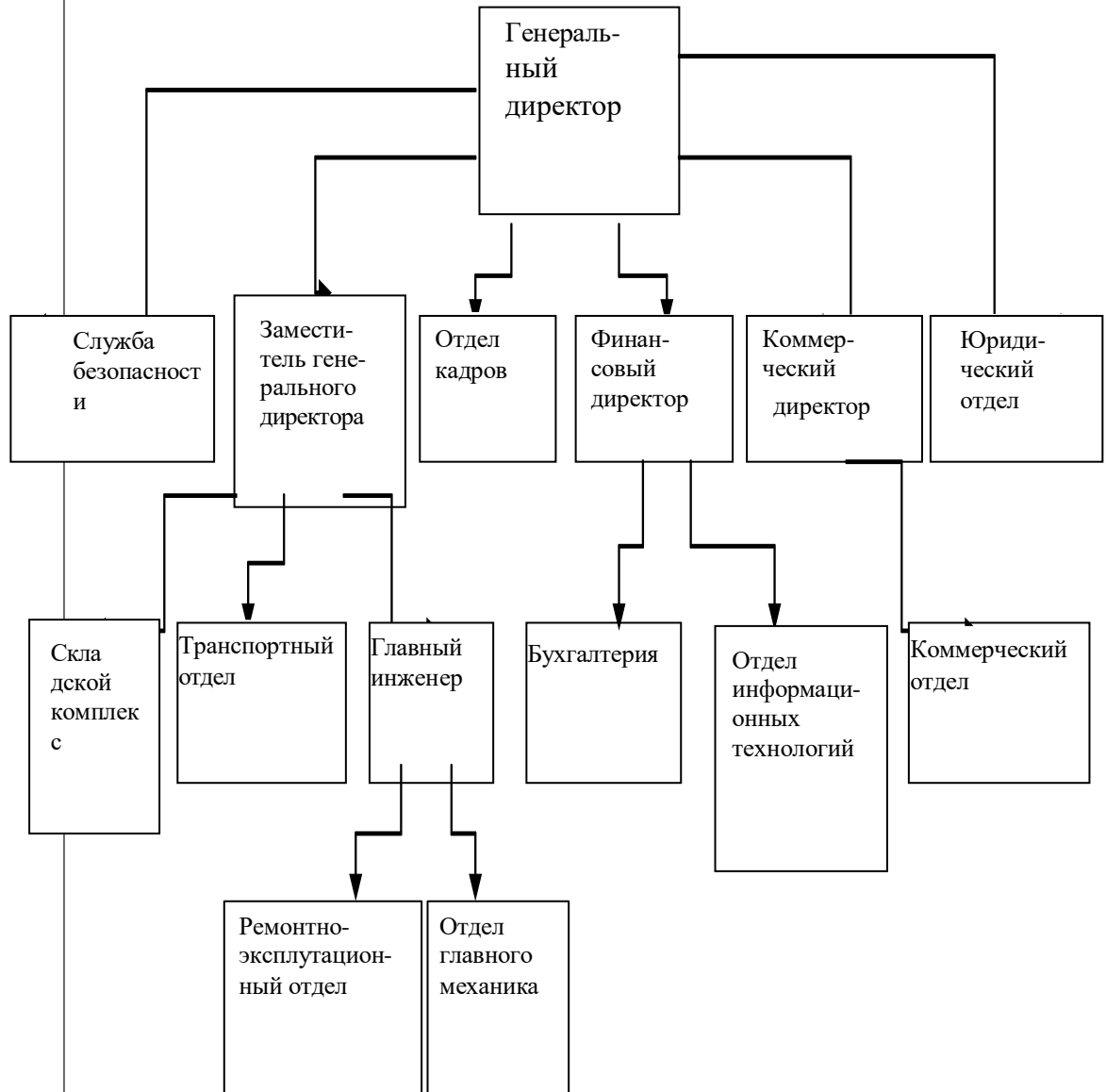
Слово «рисунок» и его наименование располагают под рисунком посередине строки. Точка в конце названия не ставится (п. 6.5.4 ГОСТ 7.32-2001). Название не подчеркивают, не выделяют ни курсивом, ни полужирным начертанием. Название рисунка должно четко отражать и пояснять его содержание. **Недопустимо** размещение на рисунке двух названий – в верхней части и собственно названия рисунка с его порядковым номером под самим рисунком (часто так неправильно оформляют диаграммы).

При необходимости название рисунка сопровождают (дополняют) объяснительными данными – подрисуночной подписью (например, расшифровкой условных обозначений на самом рисунке), которая может быть представлена текстом, набранным через одинарный интервал, кеглем 12. В таком случае слово «Рисунок» и наименование рисунка помещают после пояснительных данных.

Ниже приведены два примера оформления рисунков.

Пример 1.

Организационная структура АО «Волгострой» изображена на рисунке 1.



**Рисунок 1 - Организационная структура предприятия АО «Волгострой»**

На все рисунки в тексте ВКР должны быть ссылки, которые даются по типу: «...в соответствии с рисунком 2» при сквозной нумерации и «... в соответствии с рисунком 1.2» при нумерации в пределах раздела.

Иллюстрации вспомогательного характера, на которые в тексте нет ссылок, допускается давать в виде приложений. Иллюстрации каждого приложения обозначают отдельной нумерацией арабскими цифрами с добавлением перед цифрой обозначения приложения. Например, рисунок А.2.

Между текстом и рисунком, а также рисунком и подписью к нему делается один

межстрочный интервал.

#### Пример 2.

Из рисунка 9, отражающего структуру резюме соискателей, мы можем сделать вывод, что чаще всего ищут работу в продажах и в начале любой профессиональной карьеры.



#### 8.2.3.5. Оформление таблиц

Статистический и иной цифровой материал, или при необходимости в сопоставлении определенных показателей, а также определенные текстовые сравнения и характеристики, могут быть оформлены в виде таблиц. Таблица представляет собой такой способ подачи информации, при котором цифровой или текстовой материал группируется в строки и графы, отделены друг от друга вертикальными и горизонтальными линиями. Обычно таблица как элемент содержания ВКР состоит из следующих элементов: порядкового номера и тематического заголовка (названия), боковика, заголовков и подзаголовков граф, горизонтальных строк и вертикальных граф (колонок), пересечение которых формирует основную часть таблицы (прографку).

Таблицу следует располагать в тексте ВКР непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые, или на следующей странице. Таблицу размещают после первого о ней упоминания (со ссылкой к ней) в тексте таким образом, чтобы ее можно было читать без поворота переплетенного блока ВКР или с поворотом по часовой стрелке (в случае горизонтального размещения таблицы во весь размер листа А4). На все таблицы должны быть ссылки в тексте. При ссылке следует писать слово «таблица» с указанием ее номера.

Название таблицы, при его **обязательном** наличии (отсутствие названия **не допускается**), должно отражать ее содержание, быть точным, кратким. Оно помещается над таблицей слева, без абзачного отступа в одну строку с ее номером через тире. Слово «Таблица» пишется полностью (например: Таблица 3 - Доходы предприятия). Точка в конце названия не ставится. Название не подчеркивают, не выделяют ни курсивом, ни полужирным начертанием.

Таблицы следует нумеровать арабскими цифрами сквозной, нумерацией. Допускается нумеровать таблицы в пределах раздела. В этом случае номер таблицы состоит из номера раздела и порядкового номера таблицы, разделенный точкой.

Таблицы каждого приложения обозначают отдельной нумерацией арабскими

цифрами с добавлением перед цифрой обозначения приложения. Если в документе одна таблица, то она должна быть обозначена «Таблица 1» или «Таблица В.1», если она приведена в приложении В.

Заголовки граф и строк таблицы следует писать с прописной буквы в единственном числе, а подзаголовки граф - со строчной буквы, если они составляют одно предложение с заголовком, или с прописной буквы, если они имеют самостоятельное значение. В конце заголовков и подзаголовков таблиц точки не ставят. Графы таблиц должны быть пронумерованы. Заголовки граф, как правило, записывают параллельно строкам таблицы. При необходимости допускается перпендикулярное расположение заголовков граф.

Допускается помещать таблицу вдоль длинной стороны листа документа. Горизонтальные и вертикальные линии, разграничивающие строки таблицы, допускается не проводить, если их отсутствие не затрудняет пользование таблицей.

Заголовки и подзаголовки боковика и граф пишут в единственном числе в именительном падеже. Разделять заголовки и подзаголовки боковика и граф диагональными линиями **не допускается**.

Графу «Номер по порядку» в таблицу включать **не допускается**. При необходимости нумерация показателей, параметров или других данных порядковые номера следует указывать в первой графе (боковике) таблицы непосредственно перед их наименованием. Перед числовыми значениями величин и обозначением типов, марок и т.п. порядковые номера не проставляют (и.4.4.8 ГОСТ 2.105-95). Пример оформления таблицы приведен ниже.

**Пример**

*свободная строка*

Таблица 4.5.1 - Основные показатели ООО «Мехмашпресс» за 2014-2016 годы

*свободная строка*

Показатель	2014	2015	2016	Темп роста			
				2015/2014		2016/2015	
1. Денежная выручка, тыс. руб.	xxxx	xxxx	xxxx	x	xxxx	x	xxxx
2. Среднесписочная численность, чел.	xxxx	xxxx	xxxx	x	xxxx	x	xxxx
3. Стоимость основных средств, тыс. руб.	xxxx	xxxx	xxxx	x	xxxx	x	xxxx
4. Расходы на оплату труда, тыс. руб.	xxxx	xxxx	xxxx	x	xxxx	x	xxxx
5. Среднемесячная зарплата, руб.	xxxx	xxxx	xxxx	x	xxxx	x	xxxx
6. Производительность труда, тыс. руб.	xxxx	xxxx	xxxx	x	xxxx	x	xxxx
7. Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	xxxx	xxxx	xxxx	x	xxxx	x	xxxx
8. Прибыль/убыток от продаж, тыс. руб.	xxxx	xxxx	xxxx	x	xxxx	x	xxxx
9. Фондоотдача, руб.	xxxx	xxxx	xxxx	x	xxxx	x	xxxx
10. Рентабельность продаж, %	xxxx	xxxx	xxxx	x	xxxx	x	xxxx
11. Чистая прибыль, тыс. руб.	xxxx	xxxx	xxxx	x	xxxx	x	xxxx

Нумерация граф таблицы арабскими цифрами допускается, когда в тексте документа имеются ссылки на них, при делении таблицы на части, а также при переносе таблицы на следующую страницу. Таблицу с большим количеством строк можно переносить на другой лист. В данном случае название помещают только над ее первой частью, и вставляют линейку с номерами колонок. На следующей странице пишут «Продолжение



таблицы» (или «Окончание таблицы» на том листе, где она заканчивается). Линейка необходима только в случае переноса таблицы на другую страницу. В противном случае её не вставляют в подзаголовок граф. Если графы таблицы выходят за формат страницы, её также делят на части, помещая одну часть под другой или рядом, при этом в каждой части таблицы повторяют её головку или боковик. В этом случае допускается головку и боковик таблицы заменять соответственно номером граф и строк. Для этого нумеруют арабскими цифрами графы и (или) строки первой части таблицы. Слово «Таблица...» указывают один раз над первой частью таблицы, над другими частями пишут слова «Продолжение таблицы...» с указанием номера таблицы также слева над ней. Название при этом помещают только над первой частью таблицы, нижнюю горизонтальную черту, ограничивающую таблицу, не проводят.

Ниже приводится пример переноса таблицы в соответствии с требованиями ГОСТ 7.32-2001, строки которой не помещаются в ширину листа. Цифры в графах таблиц должны проставляться так, чтобы разряды чисел во всей графе были расположены один под другим, если они относятся к одному показателю. В одной графе должно быть соблюдено, как правило, одинаковое количество десятичных знаков для всех значений величин (и. 4.4.22 ГОСТ 2.105-95).

### Пример

Таблица 4.5.2 – Динамика основных показателей ООО «Мехмашпресс»

Показатель	Отчетный период				
	2008/20	2009/20	2010/20	2011/20	2012/20
1	2	3	4	5	6
1	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx
2	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx
3	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx
4	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx
5	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx
6	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx
7	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx
8	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx
9	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx

Продолжение таблицы 4.5.2

Показатель	Отчетный период			
	2013/	2014/	2015/20	2016/2
1	7	8	9	10
1	xxxx	xxxx	xxxxx	xxxx
2	xxxx	xxxx	xxxxx	xxxx
3	xxxx	xxxx	xxxxx	xxxx
4	xxxx	xxxx	xxxxx	xxxx
5	xxxx	xxxx	xxxxx	xxxx
6	xxxx	xxxx	xxxxx	xxxx
7	xxxx	xxxx	xxxxx	xxxx
8	xxxx	xxxx	xxxxx	xxxx
9	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx

**Недопустимо** разрывать таблицу между страницами таким образом, чтобы на первой странице оставались ее название и/или заголовки, а на следующую страницу переносилась прографка.

Если повторяющийся в разных строках графы таблицы текст состоит из одного слова, то его после первого написания допускается заменять кавычками; если из двух и более слов, то при первом повторении его заменяют словами «То же», а далее кавычками. Ставить кавычки вместо повторяющихся цифр, марок, знаков, математических и химических символов **не допускается**. Если цифровые или иные данные в какой-либо строке таблицы не приводят, то в ней ставят прочерк.

В таблицах рекомендуется использовать одинарный межстрочный интервал, размер шрифта (кегль) – от 12 до 14, в отдельных случаях в объемных таблицах допустимо снижение кегля до 10. Высота строк в таблице должна быть не менее 8 мм.

Таблицы слева, справа, сверху и снизу, как правило, ограничиваются линиями. Горизонтальные и вертикальные линии, разграничивающие строки таблицы, допускается не проводить, если их отсутствие не затрудняет пользование таблицей. Головка таблицы всегда должна быть отделена от остальной части таблицы линией, как в следующем примере.

Пример.

Таблица 4.5.3 - Пример оформления данных, измеряемых в одних величинах, в таблице без горизонтальных и вертикальных линий

Показатель	значение для экскаватора тина				В метрах
	ЭКЛ 1,2	ЭКО 1,7	ЭКО 1,2	ЭКО 2,0	
Глубина копания, не ме-	1,29	1.70	1,2*	2.0*	
Ширина копания	0,25	-	0,4: 0,6;	0,6**:	0,9;

\* При наименьшем коэффициенте заполнения.

\*\* Для экскаваторов на тракторе Т-130.

Оформление таблиц в ВКР должно соответствовать ГОСТ 1.5 и ГОСТ 2.105.

При наличии в документе небольшого по объему цифрового материала его нецелесообразно оформлять таблицей, а следует давать текстом, располагая цифровые данные в виде колонок (п. 4.4.25 ГОСТ 2.105-95).

### 8.2.3.6. Оформление примечаний

В примечаниях приводят документы, необходимые пояснения или справочные данные к содержанию текста, таблиц или графического материала. Примечания следует помещать непосредственно после текстового, графического материала или в таблице, к которым относятся эти примечания. Если примечание одно, то после слова «Примечание» ставится тире и примечание печатается с прописной буквы. Одно примечание не нумеруют. Несколько примечаний нумеруют по порядку арабскими цифрами без проставления точки. Примечание к таблице помещают в конце таблицы над линией, обозначающей конец таблицы.

### 3.4.37 Оформление формул

При необходимости, в ВКР могут быть приведены формулы, оформление которых также подчиняется определенным правилам. Формулы, особенно большие, длинные, изобилующие математическими знаками, необходимо помещать на отдельных строках, последовательно одна под другой. Для экономии места несколько коротких однотипных формул можно подать в одной строке, а не одна под другой. Небольшие и не имеющие

принципиального значения формулы можно размещать в тексте. Те формулы, на которые придется ссылаться в дальнейшем, следует пронумеровать, а те, на которые ссылок не будет, нумеровать не нужно, чтобы не загромождать текст. Ссылки в тексте на порядковые номера формул дают в скобках, например, «... в формуле (1)».

Порядковые номера формул обозначают арабскими цифрами в круглых скобках у правого края страницы без точек. Если номер не помещается в одной строке с формулой, то его располагают в следующей строке ниже формулы. При переносе формулы ее номер ставится на уровне последней строки. Номер формулы-доби располагают посередине основной горизонтальной черты формулы.

Производные от приведенной ранее основной формулы целесообразно нумеровать арабской цифрой и строчной буквой русского алфавита, которая пишется слитно с цифрой; например: (9a), (13б).

Порядок изложения в ВКР математических уравнений такой же, как и формул. Формулы и уравнения в выпускной квалификационной работе рекомендуется выполнять с использованием возможностей редакторов формул MathType, Equation Editor или Microsoft Equation.

В пакете Microsoft Office система Microsoft Word (вып. 2007 г. и позже) позволяет в режиме «Вставки» внедрить в текст любые математические формулы. Для этого в открытом документе Microsoft Word 2007 необходимо выбрать вкладку «Вставка», в блоке «Символы» выбрать пиктограмму «Формула», строку «Вставить новую формулу». В строке, где будет стоять курсор, появится поле «Место для формулы» для записи математического формульного выражения:

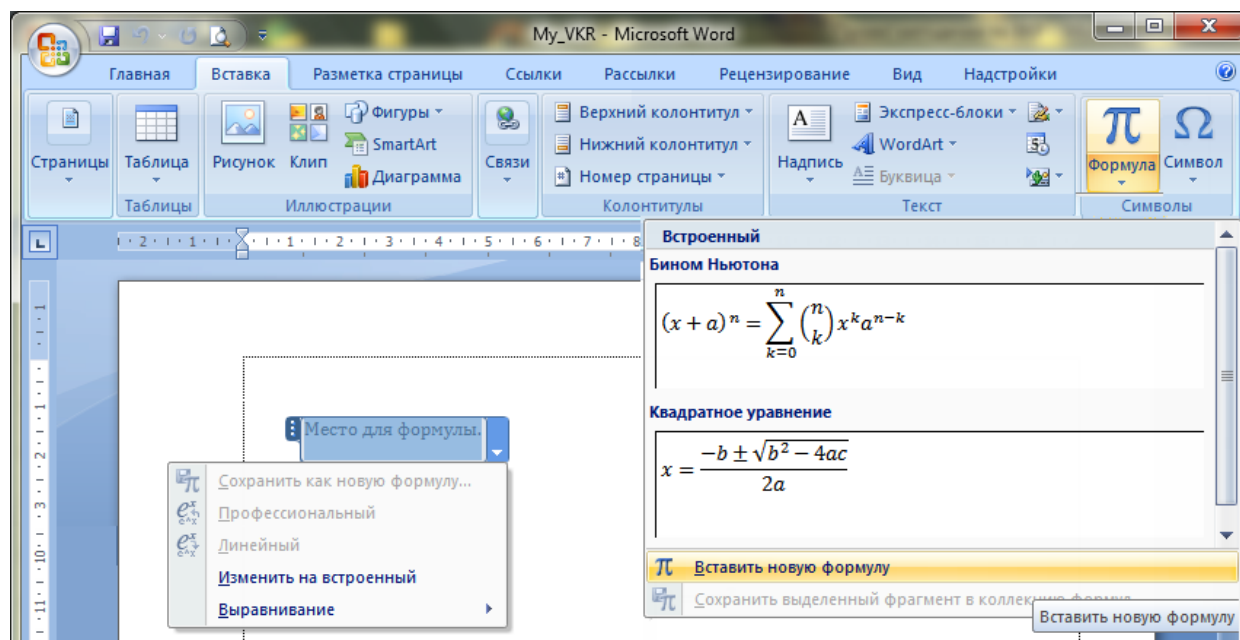


Рисунок 4.7.1 – Общий вид инструментария «Вставка формулы» для документа Microsoft Word 2007

При нажатии на появившейся в тексте работы панели «Место для формулы» в верхней части страницы откроется конструктор формул «Работа с формулами», позволяющий сформировать любую математическую структуру с любыми необходимыми символами и операторами:

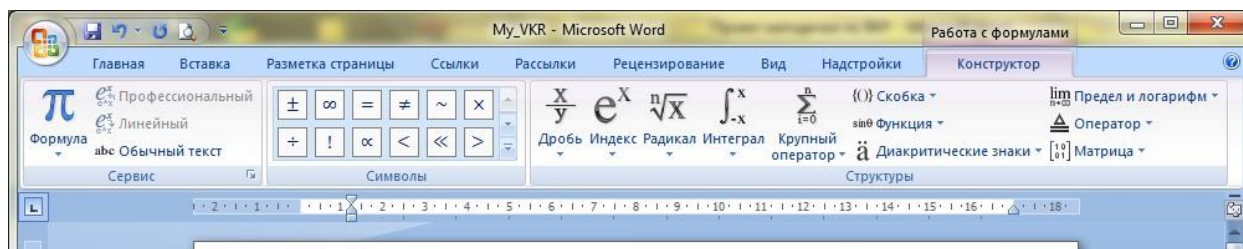


Рисунок 4.7.2 – Общий вид конструктора «Работа с формулами» в документе Microsoft Word 2007

### 3.4.3.8 Оформление приложений

По ГОСТ 7.32-2001 в тексте работы на все приложения должны быть даны ссылки. Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте.

Приложения могут предваряться собственной титульной страницей с напечатанным по центру страницы заглавными буквами словом «ПРИЛОЖЕНИЯ». На этой же странице можно привести и список приложений с их названиями – своеобразное содержание данного информационного блока ВКР. В таком случае список приложений может не выноситься в общее содержание работы, размещаемое в ее начале.

Каждое приложение должно начинаться с нового листа (страницы) с указанием наверху посередине страницы слова «Приложение» и его обозначения (тематического заголовка, который размещается на следующей строке по центру страницы), а под ним в скобках для обязательного приложения пишут слово «обязательное», а для информационного - «рекомендуемое» или «справочное».

Приложения обозначают заглавными буквами русского алфавита, начиная с А, за исключением букв Ё, З, Й, О, Ч, Ь, Ы, Ъ. После слова «Приложение» следует буква, обозначающая его последовательность, например: «Приложение Б». Допускается обозначение приложений буквами латинского алфавита, за исключением букв L и O. В случае полного использования букв русского и латинского алфавитов допускается обозначать приложения арабскими цифрами. Если в документе одно приложение, оно обозначается «Приложение А».

Нумерация страниц, на которых даются приложения, должна продолжать общую нумерацию страниц основного текста ВКР.

Размещаемые в приложениях иллюстрации и таблицы оформляются именно как отдельные приложения, не содержат слов «Рисунок» или «Таблица».

Связь основного текста с приложениями осуществляется посредством ссылок, которые употребляются со словом «смотри»; например: (см. Приложение А).

### 3.4.4.9 Проверка ВКР в системе «Антиплагиат»

Все ВКР перед их допуском к защите проходят проверку на процент оригинальности (заимствований) текста в электронной системе «Антиплагиат». К защите допускаются только те ВКР, процент оригинальности авторского текста которых соответствует утвержденному заведующим кафедрой нормативу. Ежегодно норматив может пересматриваться, но в любом случае процент оригинальности работы не может быть ниже 50-65. Проверка сначала осуществляется самим студентом, затем ответственным лицом кафедры. Справка с результатами проверки подписывается студентом и ответственным лицом кафедры.

*Использование скрытого текста, скрытых символов, замены русских букв английскими (или другими) и другие попытки «обойти» систему «Антиплагиат», расцениваются как оригинальность работы менее 40%.*

#### **3.4.4 Сопроводительная документация. Порядок защиты и оценки ВКР**

Организационная и содержательная подготовка к процедуре защиты ВКР предполагает подготовку рукописи работы студентом, предоставление ее для предварительного ознакомления научному руководителю, получение отзыва на работу от научного руководителя, прохождение предварительной защиты, подготовку необходимых для самой защиты материалов – доклада, презентации, документации.

##### **3.4.4.1 Задание на ВКР**

Задание на ВКР представляет собой два односторонних листа формата А4. и выдается студенту под роспись перед его выходом на преддипломную практику (Приложение Б). Нумерация страниц задания на выпускную квалификационную работу *не проставляется*. Вкладывается в отдельный файл вместе со всем сопроводительными документами.

##### **3.4.4.2 Оформление отзыва руководителя и рецензии на ВКР**

Первым документом, который должен быть получен по итогам выполнения ВКР, является *отзыв научного руководителя*. Данный документ отражает мнение научного руководителя об актуальности проведенного исследования, самостоятельности его выполнения студентом, регулярности процесса работы над темой, полноте ее раскрытия, оригинальности полученных результатов и содержательности сформулированных практических рекомендаций. Кроме того, в отзыве научного руководителя могут быть отражены сведения о зрелости дипломника как специалиста, о деловых качествах выпускающегося, его умении самостоятельно ставить и решать управленческие задачи, о склонности выпускника к поисковой работе, дана общая оценка готовности выпускника к профессиональной деятельности.

Научный руководитель - первая и самая главная инстанция, принимающая первичное решение о возможности защиты представленной ВКР, и на этом этапе разделяющая вместе со студентом ответственность за нее. Научный руководитель в своем отзыве должен также указать соответствующее значение оригинальности текста работы. Свой отзыв научный руководитель ВКР заверяет подписью.

Форма отзыва научного руководителя на ВКР представлена в приложении Е.

*Наличие рецензии не является обязательным требованием* для защиты ВКР бакалавра, поэтому кафедра не назначает рецензента на готовую ВКР (в отличие от защиты магистерской диссертации). Однако видится вполне разумным желание защищающихся получить дополнительную поддержку со стороны высококвалифицированных специалистов – работников предприятий и организаций, на базе предприятия которых обучающиеся проходили практику, выполняли ВКР.

В данном случае рецензент в своем отзыве на ВКР может отметить: актуальность темы; широту охвата и глубину разработки темы; степень использования первичных материалов предприятий и организаций, а также литературных источников по вопросам темы; соответствие выполненных расчетов, использованных методик, приведенных блок-схем, алгоритмов, графиков, моделей, диаграмм реальному процессу или задаче, а также - теоретическим положениям; качество и полноту графических материалов выпускной квалификационной работы; правильность и оригинальность выводов, степень их новизны и возможность практического использования. На основании вышеизложенного, рецензент делает общий вывод о качестве ВКР, формулирует критические замечания и рекомендации выпускнику, выставляет оценку проделанной студентом работе.

Форма отзыва рецензента на ВКР представлена в приложении Н.

#### 3.4.4.3 Предзащита и допуск к защите ВКР

После получения отзыва научного руководителя студент предоставляет свою ВКР на кафедру в электронном и распечатанном виде для предзащиты на кафедре.

В назначенное время студент обязан явиться и доложить о результатах своей работы. Комиссия просматривает и оценивает соответствие подготовленной ВКР и демонстрационного (графического) материала заданию на выполнение ВКР, заслушивает доклад студента и задает вопросы по теме работы, дает рекомендации по содержанию доклада, тексту ВКР, демонстрационного (графического) материала; рассматривает результаты проверки ВКР на плагиат, принимает решение о возможности допуска студента к защите своей ВКР перед Государственной экзаменационной комиссией по защите выпускных квалификационных работ (ГЭК).

В случае отрицательной рекомендации комиссии по предзащите или решения о недопуске к защите на основании отрицательного отзыва научного руководителя, вопрос об этом рассматривается на заседании кафедры с участием научного руководителя и автора ВКР.

Получив рекомендацию к защите на ГЭК, студент обязан устранить выявленные во время предзащиты недоработки, замечания, окончательно оформить текст ВКР и сопутствующие материалы, сделать переплет работы и согласовать с научным руководителем текст своего доклада и структуру презентации.

#### 3.4.4.4 Подготовка к защите ВКР

Подготовка к непосредственной защите ВКР на ГЭК предусматривает подготовку студентом экземпляра переплетенной ВКР, электронной ее версии, текста доклада, сопровождающей его презентации, при необходимости – раздаточных материалов.

Переплет ВКР. Окончательный вариант текста ВКР должен быть представлен в распечатанном и переплетенном виде. Рекомендуется оформить работу в твердом переплете.

Электронная версия ВКР. Студент должен перевести текст ВКР в формат .pdf, в виде одного файла записать на flash-носитель и сдать ответственному лицу на кафедре. Электронная версия ВКР должна иметь собственное наименование латиницей или кириллицей, образованное по следующему принципу:

<ФамилияИОстудента>\_<номер\_группы>

Пример:



ИвановИИ\_3523Б1УП.pdf

Доклад на защиту. К защите ВКР студент должен не только написать высококачественную работу, но и уметь защитить ее, так как иногда высокая оценка руководителя и рецензента снижается из-за плохой защиты. Успешная защита основана на хорошо подготовленном докладе.

Продолжительность доклада должна составлять не более 7–10 минут. За это время студент должен четко и кратко изложить перед членами ГЭК основные положения ВКР, используя при этом наглядный графический материал (презентацию, натурные образцы и т.п.).

Для того чтобы процедура защиты прошла наиболее успешно, и за отведенное на защиту время успеть раскрыть содержание и объем выполненной работы, рекомендуется

составить доклад в письменном виде и согласовать его текст (и соответствующую ему презентацию) с научным руководителем.

В докладе следует отразить:

- ✓ актуальность темы исследования и наличие в ней нерешенных проблем;
- ✓ что являлось объектом и предметом изучения;
- ✓ что было определено в качестве цели исследования, и каковы задачи по ее достижению (задачи рекомендуется привести на слайде, но в докладе все их не озвучивать);
- ✓ какими методологическими подходами руководствовался автор при исследовании темы, каков был разработанный алгоритм исследования;
- ✓ каковы были выявлены проблемы и недостатки;
- ✓ какие методы и как использованы при изучении данных проблем;
- ✓ какие проведены оценки (качественные и/или количественные), расчеты, исследования;
- ✓ что сделано и предложено лично выпускником, какие новые результаты достигнуты в ходе исследования;
- ✓ каково практическое значение и эффективность предложенных автором разработок, идей, проектов, рекомендаций, степень их внедрения в производственный процесс;
- ✓ какие сделаны выводы и рекомендации по итогам выполненного исследования.

Такова общая схема доклада, более конкретно его содержание определяется совместно с научным руководителем. Практика показывает, что 7–10 минут доклада – равняются пяти полным страницам текста, напечатанного 14 шрифтом через одинарный интервал.

Текст доклада может быть подготовлен в письменном (печатном) виде, но выступать на защите рекомендуется, не зачитывая текст (возможно использование печатной версии доклада как своеобразной шпаргалки или опорного материала при докладе).

Не рекомендуется выносить текст доклада и в презентацию, т.к. зачитывание представленного на слайдах текста снижает общее представление о качестве выполненной работы и профессиональных навыках студента-выпускника.

Цифровые данные в докладе приводятся только в том случае, если они необходимы для доказательства или иллюстрации того или иного вывода.

Доклад должен быть кратким, содержательным и точным, опираться на обоснованные и лаконичные формулировки, завершаться выводами и предложениями, имеющими социальную и экономическую обоснованность.

Презентация к докладу на защиту. Текст доклада должен соотноситься с демонстрационным материалом, представляемым в виде презентации. Структура презентации в целом соответствует рекомендованной структуре доклада, но при этом не должна быть текстом самого доклада. Презентация призвана позволить показать значительно больше той информации, которую возможно донести до слушателей за короткое время доклада. Она должна дополнять, расширять и углублять озвучиваемую докладчиком информацию. Общее количество слайдов презентации не должно быть как избыточным, так и минимальным. В среднем количество слайдов может составлять от 7 до 12 страниц. Для подготовки презентации рекомендуется использовать корпоративные шаблоны ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Рекомендуется по готовности сохранить презентацию в формате pdf в целях недопущения искажения слайдов из-за разности версий ПО.

На слайдах рекомендуется представить следующее:

- ✓ титульный слайд с указанием темы исследования, фамилии автора, научного

- ✓ руководителя, консультанта (если есть);
- ✓ слайд с формулировкой объекта, предмета и цели исследования;
- ✓ слайд с задачами исследования;
- ✓ серия слайдов, поэтапно раскрывающих процесс и алгоритм исследования с приведением полученных результатов;
- ✓ слайды с выводами и рекомендациями к ВКР;
- ✓ слайд с благодарностью за внимание.

Целесообразнее всего разместить и показать на слайдах разработанные автором структурно-логические схемы и модели, отдельные не громоздкие таблицы, базовые авторские определения, построенные оригинальные сравнительные и статистические диаграммы, карты, схемы, расчет экономической эффективности проекта, фрагмент разработанного бизнес-плана и прочее – все то, что составляет предмет исследования и защиты.

Необходимо помнить, что доклад и презентация к ВКР в целом соответствуют формату деловой презентации инновационного проекта, от успешности защиты которого может зависеть финансовый успех всего предприятия. Именно с такой принципиальной точки зрения и соответствующих правил необходимо отнестись к ее подготовке.

Не рекомендуется насыщать презентацию не имеющими к теме исследования иллюстрациями самого общего содержания. Красивые фотографии и картинки успешных менеджеров, не имеющие прямого отношения к теме исследования, не обеспечат успешности защиты, а могут лишь снизить общее представление о качестве работы. Также не стоит злоупотреблять эффектами анимированных клипартов и звуковых файлов, которые также зачастую не имеют никакого отношения к теме работы и только отвлекают внимание и раздражают слушателей.

Важно, чтобы докладчик во время доклада работал с представляемой презентацией, обращался к ней сам и акцентировал внимание присутствующих на отдельных, наиболее информативных и содержательных слайдах.

Наглядные материалы к ВКР могут составлять дополнительную информационно-иллюстративную часть доклада. Наличие на защите наглядного материала не обязательно и носит исключительно рекомендательный характер.

### **3.4.4.5 Защита выпускной квалификационной работы**

#### **Общие представления**

Защита выпускной квалификационной работы осуществляется на открытом заседании Государственной аттестационной комиссии (далее ГАК). ГАК состоит из председателя, членов комиссии и ответственного секретаря. Председателями ГАК назначаются директора предприятий и организаций, специалисты в соответствующей сфере производства или выдающиеся ученые в названной предметной области, имеющие ученую степень доктора наук. Профессиональная деятельность не менее половины состава ГАК должны быть связана со сферой управления персоналом. Защита выпускных квалификационных работ проводится на открытых заседаниях ГАК с участием не менее 2/3 состава комиссии.

На заседании могут присутствовать приглашенные лица: обучающиеся, представители заинтересованных предприятий, организаций, учреждений, директор института, руководители выпускных квалификационных работ, научные консультанты, преподаватели, родители и др. Продолжительность защиты одной выпускной квалификационной работы не более 20 минут.

Заседания ГАК проводятся по заранее утвержденному графику. Изменение графика заседаний производится в исключительных случаях. Перенос сроков защиты отдельных выпускных квалификационных работ разрешается только в случаях болезни студента или возникающих не по вине студента серьезных задержек в процессе завершения работы над



выпускной квалификационной работой.

К защите выпускник представляет в ГАК следующие материалы:

- ✓ выпускную квалификационную работу, допущенную к защите;
- ✓ отзыв руководителя;
- ✓ отзыв рецензента с печатью организации (если таковой имеется);
- ✓ демонстрационные материалы;
- ✓ презентацию демонстрации материалов выпускной квалификационной работы;
- ✓ электронную версию выпускной квалификационной работы на CD-диске или flash-носителе;
- ✓ дополнительные документы: справки о внедрении результатов выпускной квалификационной работы в деятельность предприятия-объекта ВКР; официальные письма от руководителя предприятия, являющегося объектом исследования, об актуальности темы исследования; свидетельства на получение патентов, лицензий и другие награды за полученные результаты ВКР; список научных публикаций автора ВКР и т.п.

Правила защиты выпускной квалификационной работы:

- ✓ речь должна быть ясной, грамматически правильной, уверенной, выразительной, что зависит от правильно выбранного темпа, громкости, интонации и делает ее понятной и убедительной;
- ✓ доклад должен быть научным, содержащим ссылки на основные категории, понятия, нормативную и законодательную базу, объективные законы и закономерности в развитии предмета исследования;
- ✓ стиль в одежде должен быть строгим, деловым, опрятным;
- ✓ поза, внешняя форма поведения должны быть корректными, уважительными к членам комиссии и ко всем присутствующим.

Обучающимся и лицам, привлекаемым к государственной итоговой аттестации, во время ее проведения запрещается иметь при себе и использовать средства связи.

### **Порядок прохождения публичной защиты выпускной ВКР**

Председатель ГАК объявляет о защите, представляет членов комиссии и напоминает основные требования к защите ВКР, а затем передает слово секретарю ГАК.

Секретарь ГАК называет фамилию, имя, отчество дипломника, тему выпускной квалификационной работы, объект исследования, фамилию, имя, отчество, ученые степень и звания научного руководителя и предоставляет слово выпускнику.

Дипломант в докладе (не более 7-10 минут) излагает цели и задачи ВКР, даёт характеристику объекта исследования, освещает результаты самостоятельно выполненной работы (исследования), приводит главные выводы теоретического и практического значения, а также практические рекомендации по использованию результатов ВКР. Во время публичной защиты дипломант использует материал графической части выпускной квалификационной работы.

После основного доклада председатель предоставляет возможность задать вопросы дипломанту в следующем порядке: членам ГАК, затем присутствующим лицам. Научная дискуссия длится не более 10 минут.

В завершении научной дискуссии секретарь ГАК зачитывает отзывы рецензента и руководителя. Дипломант знакомится с замечаниями отзывов заблаговременно (не позднее, чем за 2 дня до защиты) и готовит ответы на них. На заседании ГАК оглашаются также представленные отзывы предприятий, организаций и отдельных лиц. Допускаются краткие выступления членов ГАК, руководителя и рецензента ВКР, и заключительное слово студента.

После окончания публичной защиты ГАК на закрытом заседании обсуждает результаты защиты. Допускается присутствие на закрытом заседании руководителей ВКР и рецензентов. Результаты защиты определяются оценками «отлично», «хорошо»,

«удовлетворительно», «неудовлетворительно», решение об оценке принимается простым большинством голосов. При равном числе голосов, голос председателя является решающим.

Государственная аттестационная комиссия также принимает решение о присвоении квалификации бакалавр по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и выдаче диплома государственного образца (с отличием или без отличия) студентам, успешно защитившим выпускные квалификационные работы.

Решение ГАК о присвоении квалификации и выдаче диплома принимается открытым голосованием большинством голосов. При равном числе голосов «за» и «против» голос председателя является решающим.

Результаты государственного аттестационного испытания объявляются в день его проведения.

Выпускные квалификационные работы после защиты хранятся в архиве университета в установленном порядке.

#### **3.4.4.6 Проведение защиты ВКР обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов государственная итоговая аттестация проводится с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- ✓ проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для 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 членами ГЭК);
- ✓ 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 выступления обучающегося при защите ВКР – не более чем на 15 минут.

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

для слепых:

- ✓ при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

для слабовидящих:

- ✓ обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- ✓ при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличительных устройств, имеющихся у обучающихся;

для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- ✓ обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального использования.

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 особенностей его психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья в деканат (дирекцию института). К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов, предоставленных обучающимся ранее).

В заявлении обучающийся указывает на необходимость (отсутствие необходимости):

- ✓ присутствия ассистента на защите ВКР;
- ✓ увеличения продолжительности сдачи государственного аттестационного испытания по отношению к установленной продолжительности;
- ✓ проведения государственной итоговой аттестации (защиты ВКР) в отдельной аудитории.

#### 3.4.4.7 Особенности оценивания ВКР

Результаты защиты определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». При этом учитываются следующие показатели:

- ✓ теоретическая и практическая ценность выпускной квалификационной работы;
- ✓ качество выполнения пояснительной записки и графического материала;
- ✓ качество и форма изложения доклада на заседании ГАК, защита выпускником своих выводов и рекомендаций, а так же качество ответов на вопросы;
- ✓ отзывы рецензента и руководителя выпускной квалификационной работы;
- ✓ успеваемость студента за весь период обучения;
- ✓ научная работа по проблеме, рассматриваемой в выпускной квалификационной работе.

Критерии комплексной оценки ВКР и ее защиты, которыми могут руководствоваться члены ГАК, отражены в таблице.

Таблица - Критерии комплексной оценки ВКР и ее защиты

Модульные параметры	Критерии оценки ВКР	МАХ балл	Оценка
Рекомендованные оценки	Научного руководителя		
	Внешнего рецензента (если есть)		
	Успеваемость за весь период обучения		
Текст ВКР	Соответствие правилам оформления работы		
	Грамотность и целесообразность предложенной структуры ВКР (оценка содержания)		
	Оценка качества теоретико-аналитической части работы		

	Оценка качества практической части работы		
Доклад и презентация ВКР	Умение представить материал и заинтересовать им присутствующих (выразительность и убедительность)		
	Соответствие правилам построения бизнес-презентации (деловой презентации)		
	Структурированность, логичность, последовательность представления материалов презентации		
	Качество оформления графического (иллюстративного) материала		
Ответы на вопросы	Уровень компетентности в ответах на вопросы		
	Четкость и ясность ответов на вопросы		
	Умение грамотно вести дискуссию		
	Коммуникативность и способность вести деловую дискуссию		
Общее впечатление от ВКР и защиты	Уровень сформированности профессиональных компетенций		
	ВКР, ее выполнение, представление и защита		
	ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА		

#### 3.4.4.8 Порядок подачи и рассмотрения апелляций

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

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

Апелляция рассматривается не позднее 2 рабочих дней со дня подачи апелляции на заседании апелляционной комиссии, на которое приглашаются председательствующий на заседании ГЭК и обучающийся, подавший апелляцию.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течении 3 рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.

Решение апелляционной комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит. Повторное проведение государственного аттестационного испытания обучающегося, подавшего апелляцию, осуществляется в присутствии одного из членов апелляционной комиссии не позднее даты завершения обучения в ННГУ в соответствии со стандартом. Апелляция на повторное проведение государственного аттестационного испытания не принимается.

#### 3.4.4.9 Порядок переноса и повторного прохождения государственной итоговой аттестации обучающихся, не прошедших государственную итоговую аттестацию

Обучающиеся, не прошедшие государственную итоговую аттестацию в связи неявкой на государственное аттестационное испытание *по уважительной причине* (временная нетрудоспособность, исполнение государственных обязанностей, погодные условия (отмена рейса), или по причине других документально подтвержденных форс-мажорных случаев), вправе пройти ее во время, назначенное деканатом факультета (дирекцией института/филиала), согласованное с председателем соответствующей ГЭК, но не позднее шести месяцев после завершения государственной итоговой аттестации. Документы, подтверждающие причину отсутствия обучающегося, предоставляются в деканат (дирекцию института/филиала), в течение 3 дней.

Обучающиеся, не прошедшие государственное аттестационное испытание в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание **по неуважительной причине** или **в связи с получением оценки «неудовлетворительно»**, в том числе обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, отчисляются из ННГУ, с выдачей справки об обучении, как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана.

Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти государственные аттестационные испытания не ранее чем, через год и не позднее, чем через пять лет после срока проведения государственной итоговой аттестации, которая не пройдена обучающимся. Для повторного прохождения государственной итоговой аттестации указанное лицо по его заявлению восстанавливается в ННГУ на период времени, предусмотренного календарным учебным графиком для государственной итоговой аттестации по соответствующей образовательной программе.

**При повторном прохождении государственной итоговой аттестации выпускающая кафедра имеет право установить иную тему выпускной квалификационной работы.**

#### **3.4.4.10 Размещение электронных вариантов ВКР**

Выпускающая кафедра размещает через Управление информатизации ННГУ электронные варианты ВКР, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, в электронной библиотечной сети ННГУ в формате pdf без возможности прямого доступа к полному варианту.

**Полная версия Методических рекомендаций по выполнению, защите и оценке выпускной квалификационной работы для обучающихся в рамках программы бакалавриата очной и очно-заочной форм обучения направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами») находится в открытом доступе на сайте кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании института экономики и предпринимательства ННГУ.**

## **4. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Для проведения аудиторных занятий предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО ННГУ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Автор:

К.п.н., доцент кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании \_\_\_\_\_ Марико В.В.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от 12.12.2023 г., протокол № 6.