Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 26.09.2023 11:15:22
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

_____ /Г.А. Аркатов/

«29» апреля 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очная, очно-заочная (2021 год приема)

Москва 2021

1. Место государственной итоговой аттестации в структуре ОПОП

Программа государственной итоговой аттестации бакалавра составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации № 1461 от 20 апреля 2016 г. (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от 19 января 2016 г. регистрационный № 40640).

2. Структура государственной итоговой аттестации (ГИА)

В Блок 3 "Государственная итоговая аттестация" входит подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. Планируемые результаты освоения образовательной программы, контролируемые в ходе государственной итоговой аттестации

Код компетенции	Содержание компетенции	Вид ГИА применяемый для контроля освоения
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально- историческом, этическом и философском контекстах	Подготовка к сдаче государственного экзамена и процедура защиты выпускной квалификационной работы
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Подготовка к сдаче государственного экзамена
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого	Подготовка к процедуре защиты

	развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	выпускной квалификационной работы
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Подготовка к сдаче государственного экзамена
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
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	Сдача государственного экзамена
ОПК-2	Способен осуществ-лять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОПК-3	Способен разраба-тывать и осуществ-лять мероприятия, направленные на реализацию страте-гии управления пер-соналом, обеспечи-вать их документа-ционное сопровож-дение и оценивать организационные и социальные послед-ствия	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОПК-4	Способен применять современные техно-логии и методы опе-ративного управле-ния персоналом, ве-сти документацион-ное сопровождение и учет	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	Подготовка к процедуре и процедура защиты выпускной квалификационной работы
ПК-1	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Сдача государственного экзамена
ПК-2	способностью разрабатывать: социальные программы, программы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха,	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы

	обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	
ПК-3	владением навыками и методами сбора и анализа информации о состоянии рынка труда, управления имиджем работодателя	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-4	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Подготовка к процедуре и процедура защиты выпускной квалификационной работы
ПК-5	способностью и готовностью оказывать консультации по вопросам связанным с профессиональной деятельностью в области управления персоналом	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-6	знанием основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ профессионального развития, технологий и процессов обучения персонала	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-7	Способностью ориентироваться в правовой системе России, правильно применять нормы права, вырабатывать решения учитывающие правовую и нормативную базу, способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-8	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Сдача государственного экзамена
ПК-9	знанием основ профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы

4.7 Требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения

Процедура выбора и утверждения темы ВКР

ВКР, представляет собой квалификационную работу, выполняемую на базе теоретических знаний и практических навыков, полученных обучающимся в течение всего срока обучения в университете по выбранному направлению подготовки высшего образования**.** Основной задачей ВКР является демонстрация не только глубокого понимания изученного материала, но и умения обучающихся проводить самостоятельную работу, владения им различными методиками, позволяющими осуществить критический анализ собранной им информации.

ВКР является комплексной самостоятельной работой, в ходе которой обучающийся решает конкретные практические задачи, соответствующие профилю деятельности и уровню образования, развивает практические навыки в реальных условиях в период прохождения преддипломной практики. При этом обучающийся использует знания, полученные по общепрофессиональным дисциплинам, профессиональным и общекультурным за весь период обучения в Университете.

Тема выпускной квалификационной работы выбирается индивидуально с учетом профильности программы и интересов обучающегося. Обучающемуся предоставляется право выбора темы ВКР из утвержденного на кафедре перечня тем ВКР и размещенного на странице кафедры в сети Интернет и или перечня тем данного в настоящей программе.

Основными критериями при выборе темы работы служит ее научная и практическая значимость, личная заинтересованность обучающегося. При этом немаловажно учесть место прохождения преддипломной практики, так как имеется возможность наиболее полно собрать необходимый материал для ВКР. Тема обсуждается обучающимся с руководителем ВКР, одобряется заведующим кафедрой или руководителем образовательной программы.

Требования к выпускным квалификационным работам, в том числе к объему, содержанию и оформлению ВКР

Оформление ВКР

Общие требования

По структуре работа должна состоять из введения, трех разделов, в каждом из которых должно быть по два-три параграфа, заключения, списка используемых источников.

Объем ВКР составляет не менее 70 страниц машинописного стандартного текста

Нумерация страниц текста ВКР располагается внизу в центре или справа.

В ВКР должны присутствовать рисунки, схемы и таблицы.

ВКР должна быть выполнена любым печатным способом на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора интервала. Цвет шрифта должен быть черным.

При выполнении выпускной квалификационной работы необходимо соблюдать равномерную плотность, контрастность и четкость изображения по всему тексту. Не допускается оставлять пустые строки в конце страницы, за исключением пустых строк в конце раздела. В выпускной работе должны быть четкие, нерасплывшиеся линии, буквы, цифры и знаки.

Опечатки, описки и графические неточности, обнаруженные в процессе подготовки работы, допускается исправлять подчисткой или закрашиванием белой краской и нанесением на том же месте исправленного текста (графики) машинописным способом или черными чернилами, пастой или тушью – рукописным способом.

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

В структуре ВКР должны быть введение, 3 главы содержания основного текста, заключение, список используемых источников, при необходимости приложения.

ВКР оформляется (выполняется) на русском языке.

Тексты выпускных квалификационных работ проверяются нормоконтролером кафедры на объем заимствования (в программе «eTXT Антиплагиат», оригинальность текста должна быть не ниже 70%).

Текст ВКР должен быть переплетен (сброшюрован) в твердую обложку.

Работа сшивается в следующей последовательности:

- Титульный лист
- Бланк задания
- Аннотация
- Содержание
- Введение

- текст ВКР
- Заключение
- Список используемых источников
- Приложения (если есть)

За содержание ВКР несет ответственность сам автор!

Примерные темы выпускной квалификационной работы

Темы ВКР должны быть обязательно на примере конкретной организации.

1. Анализ и повышение эффективности подготовки руководителей и специалистов в организации
2. Анализ и повышение эффективности работы с кадрами управления в организации
3. Анализ и повышение эффективности работы службы управления персоналом в организации
4. Анализ и регулирование рынка труда
5. Анализ и совершенствование стиля управления
6. Анализ использования рабочего времени персоналом
7. Использование социально-психологических методов в управлении фирмой
8. Моделирование и оптимизация процесса принятия и реализации кадровых решений
9. Обеспечение конкурентоспособности фирмы на основе кадровой составляющей
10. Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом организации
11. Опыт использования социально-психологических методов управления в организации
12. Организация и повышение эффективности деятельности кадровой работы в организации
13. Организация и пути совершенствования нормирования труда
14. Организация информационного обеспечения системы управления персоналом
15. Организация информационного обеспечения управления фирмой
16. Организация кадрового аудита в организации
17. Организация проведения деловой оценки руководителей и специалистов в организации
18. Организация процедуры набора персонала организации
19. Организация процедуры отбора персонала организации
20. Организация процесса регламентации деятельности кадровой службы
21. Организация работы с кадровым резервом
22. Организация работы службы управления персоналом в организации
23. Организация рабочего места и информационное обеспечение менеджера по управлению персоналом (на примере….)
24. Организация рациональной работы менеджера с документами
25. Организация социального партнерства на предприятии
26. Оценка результатов труда работников службы управления персоналом организации
27. Планирование и организация работы по научной организации труда персонала
28. Планирование и развития карьеры управленческого персонала современной организации
29. Планирование личной работы менеджера по управлению персоналом
30. Повышение эффективности системы управления персоналом
31. Повышение эффективности управления персоналом организации
32. Проект развития системы ассессмент-менеджмента на предприятии
33. Разработка и использование регламентирующих документов работников службы управления персоналом
34. Разработка кадровой политики организации

35. Разработка программы адаптации работников организации
36. Разработка программы по обеспечению постоянства состава персонала организации
37. Разработка программы повышения производительности труда персонала
38. Разработка программы повышения эффективности использования персонала в организации
39. Разработка программы социального развития коллектива
40. Разработка программы трудовой адаптации работников в коллективе
41. Разработка проекта повышения конкурентоспособности фирмы при помощи применения коуч-технологий
42. Разработка системы коммуникаций в компании
43. Разработка системы мотивации персонала организации
44. Разработка системы ротации персонала
45. Разработка стратегии управления конфликтами на предприятии
46. Разработка стратегии управления персоналом организации
47. Рационализация режимов труда и отдыха персонала
48. Регулирование социально-трудовых отношений в организации
49. Совершенствование организации труда персонала
50. Совершенствование деловой оценки персонала организации
51. Совершенствование информационного обеспечения процесса управления персоналом
52. Совершенствование использования персонала
53. Совершенствование кадровой политики организации
54. Совершенствование кадровой политики организации
55. Совершенствование методов кадрового аудита
56. Совершенствование организации деятельности рекрутинговых агентств
57. Совершенствование организации кадрового делопроизводства
58. Совершенствование организации оплаты труда персонала
59. Совершенствование организации планирования и использования персонала организации
60. Совершенствование организации профессионального обучения персонала
61. Совершенствование организации процедуры набора персонала организации
62. Совершенствование организации работы с кадровым резервом
63. Совершенствование организации рабочих мест на основе аттестации и рационализации
64. Совершенствование организации трудового процесса
65. Совершенствование практики использования административных методов управления в организации
66. Совершенствование практики подготовки и принятия кадровых решений в организации
67. Совершенствование практики разработки и внедрения должностных инструкций в организации
68. Совершенствование практики создания и использования внутрифирменных социальных программ
69. Совершенствование программы адаптации работников организации
70. Совершенствование программы по обеспечению постоянства состава персонала организации
71. Совершенствование программы повышения производительности труда персонала
72. Совершенствование программы повышения эффективности использования персонала в организации
73. Совершенствование программы социального развития коллектива
74. Совершенствование программы трудовой адаптации работников в коллективе

75. Совершенствование проекта повышения конкурентоспособности фирмы при помощи применения коуч-технологий
76. Совершенствование профессиональной подготовки менеджеров
77. Совершенствование процесса аттестации руководителей и специалистов предприятия
78. Совершенствование процесса принятия кадровых решений в организации
79. Совершенствование системы коммуникаций в компании
80. Совершенствование системы мотивации персонала организации
81. Совершенствование системы мотивации труда персонала (на примере …….)
82. Совершенствование системы мотивации управленческого труда в организации
83. Совершенствование системы оплаты и стимулирования труда персонала организации
84. Совершенствование системы ротации персонала
85. Совершенствование системы стимулирования труда персонала организации
86. Совершенствование стратегии управления конфликтами на предприятии
87. Совершенствование стратегии управления персоналом организации
88. Совершенствование структуры системы управления персоналом
89. Совершенствование технологии управления персоналом
90. Совершенствование управления безопасностью труда и здоровьем персонала
91. Совершенствование управления инновационными процессами в кадровой работе
92. Совершенствование условий труда и быта персонала
93. Совершенствование форм и средств морального стимулирования в системе мотивации
94. Управление конфликтами в организации
95. Управление маркетингом персонала фирмы
96. Управление процессом делегирования управленческого труда
97. Управление процессом коммуникаций в организации
98. Управление процессом регламентации деятельности служб организации
99. Управление психологическим климатом коллектива
100. Управление рабочим временем управленческого персонала в организации
101. Управление стимулированием труда в организации
102. Управление трудовой дисциплиной в организации
103. Формирование и повышение эффективности деятельности управленческой «команды» менеджеров на предприятии
104. Формирование и укрепление авторитета менеджера как основы эффективного руководства
105. Формирование корпоративной культуры в командном менеджменте
106. Формирование организационной культуры
107. Формирование профессиональной «модели» менеджера по управлению персоналом
108. Формирование трудовой мотивации и корпоративного поведения сотрудников организации по социально-управленческой технологии коучинга

Процедура допуска к защите ВКР

Обучающийся, допущенный к защите выпускной квалификационной работы, обязан за 14 дней до его представления сдать на выпускающую кафедру готовую ВКР в одном экземпляре в печатном виде, а также на электронном носителе. Руководитель ВКР дает письменный отзыв на освоение компетенций обучающегося в процессе подготовки ВКР не позднее, чем за 7 календарных дней до даты начала проведения итоговых аттестационных испытаний.

В отзыве руководитель ВКР отражает степень освоения обучающимся компетенций, оцениваемых выполнением выпускной квалификационной работы.
Пример оформления отзыва руководителя:

Оценка формирования компетенций в соответствии со стандартом ФГОС ВО по направлению **38.03.03 – «Управление персоналом»**

ОТЗЫВ

научного руководителя на выпускную квалификационную работу

студента Фамилия, имя, отчество

на тему: «Название темы»

Оценка формирования компетенций в соответствии со стандартом ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом

Компетенция	**Оценка уровня формирования компетенции (ненужное вычеркнуть)**	**Комментарий**
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в первой главе результатов исследования теоретико-методологических основ философских знаний в сфере трудовых отношений, их социальной значимости и диалектического развития
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в 1 главе историко-хронологических аспектов основных этапов и закономерностей исследуемой проблематики
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Проведение анализа основных экономических показателей работы организации в различных сферах деятельности
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Использование нормативно-правовых актов. Наличие нормативно-правовых актов в списке используемых источников
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально- историческом, этическом и философском контекстах	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Работа выполнена с соблюдением стилистики русского языка. Диалог с научным руководителем ведется на грамотном русском языке, с использованием экономической терминологии. В списке используемых источников присутствует литература на иностранном языке.
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Подтверждается наличием литературных источников, проработка которых готовит обучающихся к работе в коллективе. В ВКР отсутствуют высказывание, подтверждающие не толерантное восприятие социальных, этнических конфессиональных и культурных различий.

УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Равномерное распределение своих физических возможностей вовремя работы над ВКР
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	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Равномерное распределение своих физических возможностей вовремя работы над ВКР
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Инструктаж по технике безопасности, охране труда и методам защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Равномерное распределение своих физических возможностей вовремя работы над ВКР
УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Соблюдение графика консультаций по ВКР, подтверждается соответствующими отметками в бланке задания на ВКР
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;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Изучены концепции и методы управления персоналом применительно к теме ВКР, на их основе разработаны практические предложения, представленные в работе
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Использование нормативно-правовых актов при написании ВКР Отражены в списках использованных источниках
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	При написании ВКР проанализирована локальная, внутренняя и международная нормативно-правовая база, регламентирующая рассматриваемую проблематику. Подтверждается наличием в списке используемых источников соответствующих нормативных актов.
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;(дописать по уп и менеджментуу)	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Подтверждается нормативно-правовыми актами, разработанными внешними организациями и представленными в списке используемых источников
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4)	Выявление проблем в действующей системе управления персоналом

программные средства при решении профессиональных задач.	Высокий (5)	организации и разработка мероприятий по их устранению
ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Во введении сформированы цели и задачи ВКР. В заключении сделаны соответствующие выводы Подготовлен доклад в устной форме
ПК-1 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в ВКР основных положений концепции управления персоналом, кадровой политики и стратегии, формирования и использования трудового потенциала компании на материалах которой написана ВКР. Подтверждается наличием справки о внедрении.
ПК-2 способностью разрабатывать: социальные программы, программы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в ВКР анализа качественного состава и проведение сегментации внутреннего рынка труда
ПК-3 владением навыками и методами сбора и анализа информации о состоянии рынка труда, управления имиджем работодателя	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в ВКР анализа и оценки структуры персонала по критериям: возраст, стаж, пол, образование и т.п.
ПК-4 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие теоретических знаний и навыков, сформированных в ходе обучения и прохождения практик, позволяют подойти к разработке мероприятия по совершенствованию деятельности организации на профессиональном уровне. Справка о внедрении подтверждает профессионализм обучающегося
ПК-5 способностью и готовностью оказывать консультации по вопросам связанным с профессиональной деятельностью в области управления персоналом	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Подтверждается наличием литературных источников, проработка которых готовит обучающихся к эффективной организации групповой работы и формированию команды

ПК-6 знанием основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ профессионального развития, технологий и процессов обучения персонала	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	В третьей главе ВКР представлены реальные мероприятия и обосновано возможность их внедрения в практическую деятельность конкретной организации. Наличие справки о внедрении.
ПК-7 Способностью ориентироваться в правовой системе России, правильно применять нормы права, вырабатывать решения учитывающие правовую и нормативную базу, способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Владение навыками проведения текущей деловой оценки подтверждается наличием в ВКР аналитических материалов по структуре и оценке различных категорий персонала
ПК-8 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в ВКР показателей материальной мотивации персонала. Динамика и оценка ФОТ
ПК-9 знанием основ профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	График консультаций по выполнению ВКР выполняется в соответствии с заданием, обучающийся работает ритмично, не допуская профессионального и эмоционального выгорания. Режим работы над ВКР, формируется с учетом требований психофизиологии
ИТОГО (общее количество баллов)		Отражается набранная сумма баллов При наличии записи «не сформирована» хотя бы по одной компетенции данный показатель не рассчитывается, проставляется 0 баллов
Средний балл		Отражается средний балл (общая сумма баллов делится на 38) При наличии записи «не сформирована» хотя бы по одной компетенции данный показатель не рассчитывается, проставляется 0 баллов
Уровень оригинальности текста выпускной квалификационной работы		Не менее 70 %
Выпускная квалификационная работа свидетельствует о профессиональном уровне подготовки Фамилия имя отчество, соответствует (не соответствует) всем требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам, может (не может) быть допущена к защите, заслуживает (не заслуживает) высокой оценки, а ее автор – присвоения квалификации «бакалавр» Научный руководитель		

ученая степень, звание, должность _____ /И.О. Фамилия/

Вопрос о допуске работы к защите решается заведующим кафедрой после ознакомления с отзывом руководителя работы.

Процедура защиты ВКР

Защита работы проводится на открытом заседании ГЭК. Слово для доклада обучающемуся предоставляет председатель ГЭК. Для доклада основных положений работы, обоснования сделанных им выводов и предложений обучающемуся предоставляется 10-15 минут:

- доклад обучающегося – до 10 минут;
- ознакомление с отзывом руководителя и рецензией– 2 минуты;
- ответы на вопросы и замечания рецензента и комиссии – 3 минуты.

Доклад следует начинать с обоснования актуальности выбранной темы исследования и его цели. Далее раскрывается основное содержание работы с выявлением исследуемой проблемы, а затем освещаются основные результаты работы, а также сделанные автором выводы и предложения. Обучающийся должен сделать свой доклад свободно, не читая письменного текста. В процессе доклада можно использовать компьютерную презентацию работы, заранее подготовленный наглядный графический (таблицы, схемы) или иной материал (например, проекты уставов, нормативных актов и т.д.), иллюстрирующий основные положения работы.

После доклада обучающемуся предлагается ответить на вопросы членов ГЭК. Вопросы должны быть из области знаний, соответствующих профилю направления, по которой проводится защита работы. Полнота и глубина ответа, обучающегося в значительной мере влияют на оценку работы. Затем мнение о работе высказывает руководитель и рецензент. В случае их отсутствия, отзыв и рецензия оглашаются.

Результаты защиты работы оцениваются членами ГЭК в соответствии с критериями оценки, представленными в программе Государственной итоговой аттестации. Решения ГЭК принимаются на основании критериев оценки ВКР на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии. При равном числе голосов голос председательствующего на заседании ГЭК является решающим.

Лицам, не проходившим государственных аттестационных испытаний по уважительной причине (временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязательств, вызов в суд, отмена рейса, отсутствие билетов, погодные условия), предоставляется возможность пройти государственные аттестационные испытания без отчисления из Университета, но не позднее 6 месяцев после завершения ГИА. Обучающийся должен предоставить документ, подтверждающий причину отсутствия.

Лица, не прошедшие ГИА по неуважительной причине или получившие на ГИА неудовлетворительные оценки, вправе пройти ГИА повторно не ранее чем через 10 месяцев и не позднее чем через пять лет после прохождения ГИА впервые. В этом случае обучающиеся отчисляются из Университета как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана с выдачей справки об обучении. Для повторного прохождения ГИА указанные лица по их заявлению восстанавливаются в университет на период не менее периода, предусмотренного учебным графиком для ГИА по соответствующей образовательной программе. Указанные лица могут повторно пройти ГИА не более двух раз.

При восстановлении в Университет для прохождения повторной ГИА обучающемуся может быть изменена тема ВКР. Если обучающийся не представляет ВКР в установленный срок, защита переносится на следующий год с утверждением новой темы и учетом времени на разработку ВКР.

По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию, порядок которой устанавливается локальным нормативным актом университета: «Порядок подачи и рассмотрения апелляций о нарушении процедуры проведения государственного испытания и (или) несогласия с его результатами государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Московский политехнический университет».

Оценки по результатам защиты работ объявляются в день их защиты после оформления в установленном порядке протокола заседания комиссии.

После защиты, выполненные обучающимися работы, сдаются в архив и хранятся в установленном порядке.

4.8 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания в ходе процедуры защиты ВКР

Показатель (метод) оценивания	Критерии и шкалы оценивания результатов освоения ОПОП			
	Ниже порогового	Пороговые показатели		
	2	3	4	5
Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах **(УК-9);**				
Оценивается выбор темы ВКР, определение актуальности. Проведение авторского творческого исследования на основе преддипломной практики.	Тема ВКР не раскрыта, авторское творческое исследование не отражает содержание ВКР	Тема ВКР раскрыта не по всем аспектам, авторское творческое исследование отражает содержание ВКР, но имеет сумбурное изложение	Тема ВКР раскрыта, есть незначительные замечания, авторское творческое исследование отражает содержание ВКР, но имеет незначительные неточности и помарки	Тема ВКР раскрыта полностью, все заявленные положения обоснованы, авторское творческое исследование отражает содержание ВКР, выполнен грамотно и без ошибок
Способен разраба-тывать и осуществ-лять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления пер-соналом, обеспечи-вать их документа-ционное сопровож-дение и оценивать организационные и социальные послед-ствия **(ОПК-3);**				
Оценивается доклад и иллюстративный материал для защиты ВКР	Доклад не соответствует содержанию ВКР, иллюстративный материал либо отсутствует, либо не дополняет доклад	Доклад раскрывает содержание ВКР, иллюстративный материал не дополняет докладу	Доклад полностью раскрывает содержание ВКР, иллюстративный материал наглядный и дополняет доклад, имеется незначительные замечания	Доклад полностью раскрывает содержание ВКР, иллюстративный материал наглядный и дополняет доклад
Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально- историческом, этическом и философском контекстах **(УК-5);**				
Оценивается грамотность речи во время доклада	Обучающийся докладывает содержание ВКР со значительными логическими и лингвистическими ошибками	Обучающийся допускает незначительные неточности при использовании профессиональных терминов или не пользуется ими	Речь обучающегося грамотно выстроена, обучающийся редко использует профессиональные термины	Речь обучающегося грамотно выстроена, обучающийся с легкостью оперирует профессиональными терминами
знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике **(ПК-4);**				

Показатель (метод) оценивания	Критерии и шкалы оценивания результатов освоения ОПОП			
	Ниже порогового	Пороговые показатели		
	2	3	4	5
Оценивается качество ответа на дополнительные вопросы	Обучающийся затрудняется в ответах на дополнительные вопросы	Обучающийся отвечает на дополнительные вопросы, но затрудняется привести практические примеры	Обучающийся отвечает на дополнительные вопросы, приводит практические примеры, но затрудняется в подтверждении своих выводов мнением известных ученых	Обучающийся дает полные ответы на дополнительные вопросы

4.9 Шкалы и критерии оценивания освоения ОПОП в процессе выполнения и защиты ВКР

На защите ВКР заполняется ведомость, которая отражает оценки, выставленные каждым членом Государственной экзаменационной комиссии, а также оценку, выставленную научным руководителем и рецензентом. Оценка, выставленная каждым членом ГЭК формируется как средняя оценка по всем компетенциям, наличие оценки ниже порогового уровня хотя бы по одной компетенции подлежит отдельному обсуждению на заседании ГЭК.

ФИО студента	Оценка выставленная членами ГЭК						Оценка научного руководителя	Оценка рецензента	Перечень компетенций оценённых членами ГЭК ниже порогового уровня
	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК			

Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

Шкала оценивания	**Описание**
Форма итоговой аттестации – защита ВКР	
Отлично	*Оценка «отлично» выставляется выпускнику, если актуальность проблемы обоснована анализом состояния теории и практики в конкретной теме исследования. Показана значимость проведенного исследования в рамках поставленных целей. Грамотно представлено обоснование темы выпускной квалификационной работы, теоретическая и*

	практическая значимость выполненного исследования, глубоко и содержательно проведен анализ источников, сделаны выводы и предложения. Автор доказательно обосновывает свою точку зрения.
Хорошо	*Оценка «хорошо» выставляется выпускнику, если достаточно полно обоснована актуальность исследования, предложены варианты решения выявленных проблем. Сформулирован терминологический аппарат, определены методы и средства научного исследования, Но вместе с тем нет должного обоснования по совершенствованию законодательства, нет должной аргументированности представленных материалов. Нечетко сформулированы выводы по главам. Основной текст ВКР изложен в единой логике, в основном соответствует требованиям научности и конкретности, но встречаются недостаточно обоснованные утверждения и выводы*
Удовлетворительно	*Оценка «удовлетворительно» выставляется выпускнику, если актуальность исследования обоснована недостаточно. Методологические подходы и целевые характеристики исследования четко не определены, однако полученные в ходе написания ВКР результаты не противоречат действующему законодательству. Дан анализ практики, но выводы не обоснованы. Полученные результаты не имеют практической значимости. В тексте ВКР имеются нарушения единой логики изложения, допущены неточности в трактовке основных понятий исследования, подмена одних понятий другими.*
Неудовлетворительно	*Оценка «неудовлетворительно» выставляется выпускнику, если актуальность выбранной темы обоснована поверхностно либо не соответствует заявленной теме. Имеются несоответствия между поставленными задачами и положениями, выносимыми на защиту. Понятийно-категориальный аппарат не в полной мере соответствует заявленной теме. Отсутствуют анализ судебной практики и выводы по каждой главе. Текст ВКР не отличается логичностью изложения.*

4. Материально-техническое обеспечение ГИА

Аудитория учебного фонда	Учебная мебель, переносной мультимедийный комплекс (переносной проектор, ноутбук).	Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License - Лицензия № 61984214, 61984216, 61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215; Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License - Лицензия № 61984042.
Научно-техническая библиотека и читальный зал	Учебная мебель, компьютеры, стеллажи с научной, учебно-методической и периодической литературой.	Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License - Лицензия № 61984214, 61984216, 61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215; Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License - Лицензия № 61984042.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров **38.03.03 «Управление персоналом»**

Программу составили:

к.ю.н., доцент О.В. Игнатьева

д.э.н., проф. М.М. Крекова

к.э.н., доцент Е.М. Киселева

старший преподаватель Е.Л. Арзамасова

старший преподаватель Н.С. Елизарова

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор /М.М. Крекова/