Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 02.10.2023 11:08:25
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

_____ /А.В. Назаренко/

«_29_» ___августа_____ 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Экономика и управление трудом»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очно-заочная (2022 год приема)

Москва 2022

1. Место государственной итоговой аттестации в структуре ОПОП

Основой при разработке образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Экономика и управление трудом» являются:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (уровень бакалавриата) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 №955.
2. Профессиональные стандарты:

– 07.003 «Специалист по управлению персоналом» (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 г. №109н).

2. Структура государственной итоговой аттестации (ГИА)

В Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» входят:

– подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

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

В результате освоения программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Экономика и управление трудом» у выпускника должны быть сформированы следующие компетенции, установленные программой бакалавриата

Код компетенции	Содержание компетенции	Вид ГИА применяемый для контроля освоения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для	ИУК-1.1. Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие ИУК-1.2. Осуществляет поиск, критически оценивает, обобщает, систематизирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи ИУК-1.3. Рассматривает и предлагает рациональные варианты решения поставленной задачи, используя системный подход, критически оценивает их достоинства и недостатки	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

решения поставленных задач		
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	ИУК-2.1.Формулирует совокупность задач в рамках поставленной цели проекта, решение которых обеспечивает ее достижение ИУК-2.2. Определяет связи между поставленными задачами, основными компонентами проекта и ожидаемыми результатами его реализации ИУК-2.3. Выбирает оптимальные способы планирования, распределения зон ответственности, решения задач, анализа результатов с учетом действующих правовых норм, имеющихся условий, ресурсов и ограничений, возможностей использования	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах)	ИУК-4.1. Учитывает особенности деловой коммуникации на государственном и иностранном языках в зависимости от особенностей вербальных и невербальных средств общения ИУК-4.2. Умеет вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах на государственном и иностранном языках с учетом своеобразия стилистики официальных и неофициальных писем, а также социокультурных различий в формате корреспонденции ИУК-4.3. Выполняет перевод профессиональных текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
УК-5. Способен воспринимать меж-	ИУК-5.1. Анализирует и интерпретирует события, современное состояние общества, проявления его межкультурного разнообразия в социально-историческом,	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной

культурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	этическом и философском контекстах ИУК-5.2. Осознает систему общечеловеческих ценностей, понимает значение для развития цивилизаций исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, а также мировых религий, философских и этических учений ИУК-5.3. Взаимодействует с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции, владеет навыками ведения деловой переписки	квалификационной работы.
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей ИУК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста ИУК-6.3. Демонстрирует готовность к построению профессиональной карьеры и определению стратегии профессионального развития на основе оценки требований рынка труда, предложений рынка образовательных услуг и с учетом личностных возможностей и предпочтений	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	ИУК-7.1. Грамотно выбирает методы здоровьесбережения для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации профессиональной деятельности ИУК-7.2. Поддерживает оптимальный уровень физической нагрузки для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности ИУК-7.3. Соблюдает нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения	ИУК-8.1. Анализирует и идентифицирует факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений), а также опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности ИУК-8.2. Понимает важность поддержания безопасных условий труда и жизнедеятельности, сохранения природной среды для обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе возникновения опасных или чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	ИУК-8.3. Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения и военных конфликтов, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях	
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1. Обладает представлениями об инклюзивной компетентности и особенностях применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах ИУК-9.2. Проявляет толерантность в отношении к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья ИУК-9.3. Применяет принципы недискриминационного взаимодействия с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья с учетом их социально-психологических особенностей при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования макроэкономики и экономического развития, цели и виды участия государства в экономике ИУК-10.2. Представляет основные закономерности функционирования микроэкономики и факторы, обеспечивающие рациональное использование ресурсов и достижение эффективных результатов деятельности ИУК-10.3. Применяет методы экономического и финансового планирования для достижения личных финансовых целей, использует адекватные поставленным целям финансовые инструменты управления личным бюджетом, оптимизирует собственные финансовые риски	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	ИУК-11.1. Обладает развитым правосознанием и сформированностью правовой культуры, уважением к праву и закону. Знает существующие антикоррупционные правовые нормы ИУК-11.2. Понимает сущность и модели коррупционного поведения и формы его проявления в различных сферах личной и профессиональной деятельности ИУК-11.3. Соблюдает правила общественного взаимодействия, адекватно применяет нормы права и способы профилактики и противодействия коррупции	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
ОПК-1. Способен применять знания	ИОПК-1.1. Знает: основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управле-	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной

(на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ния персоналом, и действующего законодательства. ИОПК-1.2. Умеет: применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом при решении практических задач с учетом положений действующего законодательства ИОПК-1.3. Владеет: практическими навыками применения основных положений общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда, управления персоналом и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности	квалификационной работы.
ОПК - 2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ИОПК-2.1. Знает: сущности, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом; основные технологии сбора, обработки и анализа данных для решения практических задач ИОПК-2.2. Умеет: применять теоретические знания при решении практических задач в области сбора, обработки и анализа данных в сфере управления персоналом ИОПК-2.3. Владеет: навыками сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
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. Знает: технологии определения стратегии управления персоналом организации, технологии и методы формирования и контроля бюджетов управленческих мероприятий; основные технологии работы с документами, их систематизацией и правилами хранения; основные правила документационного обеспечения управленческих процессов; ИОПК-3.2. Умеет: формулировать предложения по формированию бюджета на кадровые мероприятия и осуществлять контроль статей расходов; принимать кадровые и управленческие решения с учетом внешней среды организации и оценивать их последствия ИОПК-3.3. Владеет: навыками подготовки предложений по формированию бюджета на кадровые мероприятия; составления основных документов в области управления персоналом; разработки мероприятий, направленных на обеспечение стратегии развития организации на основе кадровой составляющей и оценки их экономической и социальной эффективности	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

ОПК - 4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ИОПК-4.1. Знает: основные технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основные виды документации в области управления персоналом и правила оформления основных документов в области управленческой деятельности; основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации; методы оперативного управления персоналом в организации ИОПК-4.2. Умеет: применять теоретические знания при составлении и оформлении управленческой документации; ориентироваться в многообразии современных технологий и методов оперативного управления персоналом и применять их для решения практических задач ИОПК-4.3. Владеет: навыками применения положений действующей нормативно-правовой базы при оформлении управленческой документации и осуществлении оперативного управления персоналом	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
ОПК - 5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ИОПК-5.1. Знает: основные поисковые системы и информационные ресурсы и технологии используемые в области управления персоналом ИОПК-5.2. Умеет: ориентироваться в многообразии современных информационных ресурсов и поисковых систем и определять наиболее подходящие из них для решения конкретных профессиональных задач ИОПК-5.3. Владеет: навыками использования поисковых систем, информационных ресурсов и баз данных для решения профессиональных задач	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
ОПК - 6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ИОПК-6.1. Знает основные современные информационные ресурсы и поисковые системы, используемые в области персоналом; базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними. ИОПК-6.2. Владеет: навыками применения современных информационных ресурсов и поисковых систем и использования современных информационных технологий для решения профессиональных задач ИОПК-6.3 Умеет: формулировать предложения по автоматизации и цифровизации кадровых процессов в организации	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
ПК-1 Владение навыками и методами сбора и анализа информации о состоянии рынка труда	ИПК-1.1. Знает: общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности), видах профессиональной деятельности. ИПК–1.2. Умеет: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, о предложениях по оценке персонала на	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

	рынке труда, о кандидатах и предложениях на рынке труда ИПК–1.3. Владеет: навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности).	
ПК-2 Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	ИПК-2.1. Знает: технологии анализа структуры организации и вакантные должности (профессии, специальности) ИПК-2.2. Умеет: применять методики поиска, сбора и обработки информации; находить и осуществлять систематизацию, критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; применять системный подход для решения поставленных задач направления подготовки; проводить анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах. ИПК-2.3. Владеет: навыками анализа планов, стратегий и структуры организации	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
ПК-3 Способность и готовность оказывать консультации по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью в области управления персоналом	ИПК-3.1. Знает: инструментарий проведения консультирования. ИПК-3.2. Владеет: технологиями информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда, обеспечения персоналом, привлечения персонала, оценки персонала и другим вопросам, связанным с профессиональной деятельностью	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
ПК-4 Способность 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	ИПК-4.1. Знает: трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; основные положения законодательства Российской Федерации о персональных данных; основы налогового законодательства Российской Федерации; основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу; порядок заключения договоров (контрактов); порядок и технологию проведения закупочных процедур (в том числе предварительных) и оформления сопутствующей документации по заключению договоров. ИПК-4.2. Умеет: применять положения действующего законодательства при решении профессиональных задач. ИПК-4.3. Владеет: навыками применения нормативно-правовых актов и использования правовых норм в решении практических задач в сфере профессиональной деятельности	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
ПК-5 Знание основ разработки и внед-	ИПК-5.1. Знает: технику и методологию определения критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и от-	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной

рения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки кандидатов при найме и умение применять их на практике	бора персонала; источники обеспечения организации кадрами; технологии, методы и методики проведения анализа потребности организации в персонале; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок обеспечения организации персоналом и подбора персонала; порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; технологии размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; технологии проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) и способы их применения в соответствии с их спецификой; процедуру проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты ИПК-5.2. Умеет: формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности) ИПК-5.3. Владеет: навыками формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их корреции; навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); технологиями оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками проведения поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами;	квалификационной работы.
ПК-6 Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки и аттестации персонала, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	ИПК-6.1. Знает: критерии определения мотивационных факторов проведения оценки персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; формы оплаты труда; организационные аспекты сопровождения процедуры оценки и аттестации персонала; порядок и технологию проведения оценки и аттестации персонала; процедуру сопровождения договоров с организациями - исполнителями мероприятий по оценке персонала, включая предварительные процедуры по их заключению; методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций; основные виды локальных нормативных актов организации, регламентирующих порядок оценки и аттестации персонала; основные теоретико-прикладные аспекты кадрового аудита контроллинга; ИПК-6.2. Умеет: выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации; определять параметры и критерии оценки и аттестации персонала; определять и применять средства и методы проведения оценки и аттестации персонала; систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; осуществлять анализ результатов оценки и аттестации персонала и подготовку рекомендаций руководству и персоналу; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки или аттеста-	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

	ции с персоналом и руководством ИПК-6.3. Владеет: навыками разработки плана оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации; навыками подготовки предложений о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам оценки и аттестации персонала; навыками разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат; навыками разработки плана проведения кадрового аудита	
ПК-7 Знание основ научной организации и нормирования труда персонала, владением навыками проведения анализа работ и рабочих мест	ИПК-7.1. Знает: основы производственной деятельности организации; методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда, учета и анализа показателей по труду и оплате труда, нормирования труда; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок организации и нормирования труда персонала ИПК-7.2. Умеет: анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах ИПК-7.3. Владеет: навыками разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования и рационализации труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
ПК-8 Способность разрабатывать: социальные программы, программы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	ИПК-8.1. Знает: особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах; основные требования к организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основания и способы привлечения к дисциплинарной ответственности; основные направления формирования кадровой и социальной политики организации; основные подходы и механизмы формирования кадровой политики; систему кадровой политики и определяющие ее элементы; теоретико-прикладные основы конфиктологии; способы урегулирования конфликтов и споров ИПК-8.2. Умеет: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; анализировать рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации ИПК-8.3. Владеет: навыками оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; навыками определения оптимального стиля поведения в конфликтных ситуациях	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
ПК-9 Знание основ профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, ор-	ИПК-9.1. Знает: систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры; требования к документам, определяющим порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат; критерии определения краткосрочных и долгосрочных потребностей развития персонала и построения его профессиональной карьеры; технологии организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; технологии разработки планов профессиональной карьеры работников; технологии формирования кадрового резерва; основные виды локальных нормативных актов орга-	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

ганизации работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	низации, регулирующие порядок развития и построения профессиональной карьеры персонала; основы профессиональной ориентации и трудовой адаптации ИПК-9.2. Умеет: определять критерии формирования кадрового резерва организации; составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры ИПК-9.3. Владеет: навыками анализа эффективности мероприятий по развитию персонала и построения профессиональной карьеры, подготовки предложений по развитию персонала и построению профессиональной карьеры.	
ПК-10 Знанием основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ профессионального развития, технологий и процессов обучения персонала	ИПК-10.1. Знает: основные понятия в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальным капиталом; формы, методы и средства обучения персонала организации ИПК-10.2. Умеет: анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; выбирать технологии обучения персонала с учетом специфики деятельности организации; применять на практике теоретические знания в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в целом и отдельного работника в частности ИПК-10.3 Владеет: навыками сбора, анализа и структурирования информации об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; определения эффективности методов обучения персонала	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

Знать:

- основные понятия в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальным капиталом; формы, методы и средства обучения персонала организации
- систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры; требования к документам, определяющим порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат; критерии определения краткосрочных и долгосрочных потребностей развития персонала и построения его профессиональной карьеры; технологии организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; технологии разработки планов профессиональной карьеры работников; технологии формирования кадрового резерва; основные виды локальных нормативных актов организации, регулирующие порядок развития и построения профессиональной карьеры персонала; основы профессиональной ориентации и трудовой адаптации
- особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах; основные требования к организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основания и способы привлечения к дисциплинарной ответственности; основные направления формирования кадровой и социальной политики организации; основные подходы и механизмы формирования кадровой политики;

- систему кадровой политики и определяющие ее элементы; теоретико-прикладные основы конфиктологии; способы урегулирования конфликтов и споров
- основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, и действующего законодательства.

Уметь:

- собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; анализировать рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации
- применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом при решении практических задач с учетом положений действующего законодательства
- анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; выбирать технологии обучения персонала с учетом специфики деятельности организации; применять на практике теоретические знания в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в целом и отдельного работника в частности
- определять критерии формирования кадрового резерва организации; составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
- анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах

Владеть:

- навыками оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; навыками определения оптимального стиля поведения в конфликтных ситуациях
- навыками сбора, анализа и структурирования информации об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; определения эффективности методов обучения персонала
- навыками анализа эффективности мероприятий по развитию персонала и построения профессиональной карьеры, подготовки предложений по развитию персонала и построению профессиональной карьеры.
- навыками разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования и рационализации труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал
- практическими навыками применения основных положений общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда, управления персоналом и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности

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 70-100 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» (профиль) «Экономика и управление трудом»**

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)	Выявление проблем в действующей системе управления персоналом организации и разработка мероприятий по их устранению
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)	Использование нормативно-правовых актов. Наличие нормативно-правовых актов в списке используемых источников
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать	Не сформирована (0) Ниже среднего (3)	Регулярные консультации с научным руководителем

свою роль в команде	Средний (4) Высокий (5)	Подтверждается наличием литературных источников, проработка которых готовит обучающихся к работе в коллективе.
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)	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-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	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-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)	Соблюдение графика консультаций по ВКР, подтверждается соответствующими отметками в бланке задания на ВКР
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 во время 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)	Инструктаж по технике безопасности, охране труда и методам защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	В ВКР отсутствуют высказывания, демонстрирующие нетолерантность в отношении к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья. В работе соблюдена стилистика и грамматика русского языка.

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Проведение анализа основных экономических показателей работы организации в различных сферах деятельности
УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Во время консультации с научным руководителем соблюдает правила общественного взаимодействия, адекватно применяет нормы права и способы профилактики и противодействия коррупции. В ВКР отсутствуют поощряющие высказывания по вопросам коррупционной составляющей профессиональной деятельности
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)	При написании ВКР использованы базовые знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства Список используемых источников подтверждает использование специальной литературы по соответствующей проблематике
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)	Выявление проблем в действующей системе управления персоналом организации и разработка мероприятий по их устранению
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)	Мероприятия в 3 главе ВКР имеют практическую значимость При написании ВКР использовалась кадровая и управленческая документация Использование при написании ВКР кадровой отчетности и комплекса статистических данных
ОПК - 4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Предлагаемые в 3 части мероприятия разработаны на основе современных технологий и методов оперативного управления персоналом Использование при написании ВКР кадровой отчетности и комплекса статистических данных
ОПК - 5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	ВКР выполнена с использованием современных информационных технологий и програмныхсредств
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)	Использование в ВКР диаграмм и рисунков наглядно отражающих результаты проведенных исследований

ПК-1 Владение навыками и методами сбора и анализа информации о состоянии рынка труда	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в 2 главе ВКР анализа элементов рынка труда на конкретном направлении деятельности
ПК-2 Умение 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)	Во второй главе ВКР проводится анализ отдельных элементов системы управления персоналом. Найдена и осуществлены систематизация, критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников. При разработке предлагаемых мероприятий применяется системный подход для решения поставленных задач направления подготовки
ПК-3 Способность и готовность оказывать консультации по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью в области управления персоналом	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Объем теоретического материала первой главы позволяет оказывать консультации по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью в области управления персоналом
ПК-4 Способность 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)	Предлагаемые мероприятия не противоречат положениям действующего законодательства. В списке используемых источников присутствуют нормативно-правовые акты.
ПК-5 Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки кандидатов при найме и умение применять их на практике	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-6 Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки и аттестации 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)	Владение навыками проведения текущей деловой оценки подтверждается наличием в ВКР аналитических материалов по структуре и оценке различных категорий персонала. Наличие в ВКР показателей материальной мотивации персонала отражены динамика и оценка ФОТ
ПК-7 Знание основ научной организации и нормирования труда персонала, владением навыками проведения анализа работ и рабочих мест	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Подтверждается наличием в списке используемых источников локальных нормативных актов, регулирующих порядок организации и нормирования труда персонала в организации. Наличие литературы по нормированию труда.

ПК-8 Способность 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 обоснования социальной эффективности предлагаемых в ВКР мероприятий и (или) проведения анализа экономического эффекта мероприятий, средства от которых позволит усовершенствовать кадровую политику организации
ПК-9 Знание 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)	Предлагаемые в 3 части ВКР мероприятия не препятствуют формированию кадрового резерва организации и направлены на профессиональное развитие персонала. Наличие литературы по управлению карьерой и кадровым резервом.
ПК-10 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 ВКР проведен анализ профессиональной квалификации персонала. Наличие литературы по обучению персонала.
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 27). 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.

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

Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации предусматривает наличие аудитории для защиты выпускной квалификационной работы. Для защиты выпускной квалификационной работы также требуется аудитория, предусматривающая наличие рабочих мест для председателя и членов государственной экзаменационной комиссии, рабочего места для студента, компьютерной техники с необходимым программным обеспечением, переносного мультимедийного проектора.

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) основная литература:

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488852

2. Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. - Москва : Прометей, 2018. - 279 с. : табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с. 252-258. - ISBN 978-5-907003-87-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932

3. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057

б) дополнительная литература:

1. *Анисимов, А. Ю.* Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496849

2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489420

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
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

Интернет-ресурсы:

Ресурсы LMS

1. http://www.hrm.ru Интернет-портал HRM.RU (HR-Менеджмент)
2. http://www.hr-ru.com Интернет-портал HRRU-Управление персоналом
3. http://www.rcg-moscow.ru Блог о работе и карьере
4. http://www.top-personal.ru Интернет-журнал «Управление персоналом»
5. www.kdelo.ru Интернет-журнал «Кадровое дело»
7. https://mintrud.gov.ru/ Официальный сайт Минтруда и соцзащиты России
8. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости
9. http://nasoup.ru/ Национальный союз «Управление персоналом»
10. http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_cmedium=button некоммерческая версия КонсультантПлюс

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

Программу составил:

к.ю.н., доцент /Игнатьева О.В./

д.э.н., проф. /М.М. Крекова/

к.э.н., доцент /Киселева Е.М.

старший преподаватель /Елизарова Н.С./

Программа утверждена на заседании кафедры "Управление персоналом " «29» августа 2022 г., протокол № 1

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