

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 31.08.2023 17:44:27
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления



П.А. Аркатов/

_____ 2020 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, заочная (2020 год приема)

Москва 2020

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).

В Блок 3 "Государственная итоговая аттестация" входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, а также подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена.

2. Структура государственной итоговой аттестации (ГИА)

Государственная итоговая аттестация проводится в форме:

- а) подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена.
- б) защиты и процедура защиты 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
<i>Общекультурные компетенции</i>		
ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Выпускная квалификационная работа
ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Выпускная квалификационная работа
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Выпускная квалификационная работа
ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Выпускная квалификационная работа
ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного	Подготовка к государственному экзамену

	взаимодействия	Выпускная квалификационная работа
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Выпускная квалификационная работа
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Выпускная квалификационная работа
ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Подготовка к государственному экзамену Выпускная квалификационная работа
ОК-9	способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	Выпускная квалификационная работа
Общепрофессиональные компетенции		
ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Выпускная квалификационная работа Государственный экзамен
ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	Выпускная квалификационная работа
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Выпускная квалификационная работа
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Выпускная квалификационная работа
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Выпускная квалификационная работа
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к	Выпускная

	восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	квалификационная работа
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Выпускная квалификационная работа
ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Выпускная квалификационная работа
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Выпускная квалификационная работа
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Выпускная квалификационная работа
Профессиональные компетенции		
организационно-управленческая и экономическая деятельность:		
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Выпускная квалификационная работа Государственный экзамен
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Выпускная квалификационная работа
ПК-3	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 умением применять их на практике	Выпускная квалификационная работа
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала,	Выпускная квалификационная работа

	разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Выпускная квалификационная работа
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Выпускная квалификационная работа
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Выпускная квалификационная работа
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Выпускная квалификационная работа Государственный экзамен
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Выпускная квалификационная работа
ПК-10	знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	Выпускная квалификационная работа
ПК-11	владением навыками разработки организационной	Выпускная

	и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	квалификационная работа
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Выпускная квалификационная работа
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	Выпускная квалификационная работа
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Выпускная квалификационная работа
социально-психологическая деятельность:		
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Выпускная квалификационная работа
ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Выпускная квалификационная работа
ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Выпускная квалификационная работа

ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Выпускная квалификационная работа
ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);	Выпускная квалификационная работа

Знать:

- основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации
- основы стратегического управления персоналом
- основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
- основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
- основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
- основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала
- основы научной организации и нормирования труда
- основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике
- цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала
- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

Уметь:

- вести кадровое делопроизводство
- организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами

- анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
- обеспечить защиту персональных данных сотрудников

Владеть:

- навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
- культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
- владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

4. Программа государственных экзаменов

4.1. Форма проведения государственного экзамена

Государственный экзамен проводится по дисциплинам образовательной программы, результаты освоения, которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности.

Перед государственным экзаменом проводится консультирование обучающихся по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

Форма проведения государственного экзамена: устная

5. Государственный экзамен проводится по экзаменационным билетам. Экзаменационный билет состоит из 3-х вопросов. На подготовку к ответу, обучающемуся дается не более 45 минут.
6. На экзамене обучающемуся разрешается пользоваться Программой государственного экзамена. Запрещено иметь при себе и использовать средства связи.
7. На ответ обучающегося членам экзаменационной комиссии отводится не более 15 минут. По окончании ответа, обучающегося председатель и члены экзаменационной комиссии, могут задавать дополнительные вопросы (как правило, не более трех). Решение комиссии принимается простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в голосовании. При равном числе голосов решающим является голос председателя.
8. Результаты сдачи государственного экзамена объявляются в тот же день после оформления в установленном порядке протокола заседания экзаменационной комиссии.

4.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания в процессе государственного экзамена

подготовка к сдаче государственного экзамена

Код и наименование компетенции	Показатель (метод) оценивания	Критерии и шкалы оценивания результатов освоения ОПОП
способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);	Грамотный ответ на все три вопроса билета, способность оперировать реальными примерами управленческой деятельности	Освоена – обучающийся приводит примеры из практики в процессе ответа, проявляет способность взаимоувязать теорию и практику. Не освоена – обучающийся не может подтвердить теорию практическим опытом.
способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);	Своевременное прибытие к месту проведения экзамена, готовность к экзамену	Освоена – обучающийся готов к экзамену, не освоена – студент не готов к экзамену.

сдача государственного экзамена

Спецификация экзаменационного билета:

1 вопрос: проверяемая компетенция ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

2 вопрос: проверяемая компетенция ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

3 вопрос: проверяемая компетенция ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

Код и наименование компетенции	Показатель (метод) оценивания	Критерии и шкалы оценивания результатов освоения ОПОП
<p>ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>	<p>Ответ на первый вопрос билета</p>	<p>2 балла - обучающийся допускает фактические ошибки и неточности в ответе, у него отсутствует знание специальной терминологии, не отвечает на дополнительные вопросы по рассматриваемым темам, не может сформулировать собственную точку зрения по обсуждаемому вопросу 3 балла - обучающийся поверхностно раскрывает основные теоретические положения вопроса, у него отсутствует знание специальной терминологии; в усвоении программного материала имеются существенные пробелы, излагаемый материал не систематизирован; 4 балла - обучающийся демонстрирует знание базовых положений вопроса без использования дополнительного материала, в ответах на дополнительные вопросы имеются незначительные ошибки</p>
<p>ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной</p>	<p>Ответ на второй вопрос билета</p>	<p>5 баллов - обучающийся исчерпывающе, логически и аргументировано излагает материал вопроса, тесно связывает теорию с практикой;</p>

<p>собственностью и умение применять их на практике</p>		
<p>ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>	<p>Ответ на третий вопрос билета</p>	
<p>ОК-5 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</p>	<p>Стиль ответа на вопросы билета, способность аргументировано и последовательно доказывать свою точку зрения</p>	<p>2 балла – ответ обучающегося на все вопросы билета неуверенный, нарушена логика и последовательность изложения материала, обучающийся не может аргументированно доказать свою точку зрения; 3 балла – ответ обучающегося на часть вопросов билета неуверенный, часть вопросов билета излагается уверенно, выводы недостаточно аргументированы, имеются смысловые и речевые ошибки; 4 балла – обучающийся в ответах на все вопросы проявляет логичность и доказательность изложения материала, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий и способов научной коммуникации; 5 баллов – обучающийся при ответах на все вопросы обосновывает собственную точку зрения при анализе конкретной проблемы исследования, грамотно использует методы научной коммуникации, свободно отвечает на поставленные дополнительные вопросы, делает</p>

4.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

Вопросы для оценки освоения компетенции ПК-8

- Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
- Порядок применения дисциплинарных взысканий. Трудовая и исполнительская дисциплина

Вопросы для оценки освоения компетенции ОПК-1

Вопросы для оценки освоения компетенции ПК-1

- Основные концепции управления персоналом
- Кадровая политика организации
- Основы Стратегии управление персоналом
- Формирование и использование трудового потенциала и интеллектуального капитала организации
- Управление интеллектуальной собственностью
- Методики анализа кадрового потенциала организации. (ПК-1)
- Система управления персоналом организации (ПК-1)
- Подбор кадров на предприятии (ПК-1)
- Обучение персонала (ПК-1)
- Мотивация как компонент руководства (ПК-1)
- Организация службы управления персоналом на предприятии (ПК-1)
- Взаимодействие службы управления персоналом с внешней средой (ПК-1)
- Функции службы управления персоналом в организации (ПК-1)
- Комплексный план развития персонала организации (ПК-1)
- Планирование карьеры работника организации (ПК-1)
- Особенности управления персоналом на унитарном предприятии (ПК-1)
- Развитие научной организации труда и управления персоналом в России. (ПК-1)
- Этапы развития науки об управлении персоналом за рубежом. (ПК-1)
- Зарубежный опыт кадрового менеджмента и пути его применения в России. (ПК-1)
- Сравнительная характеристика национальных моделей менеджмента. (ПК-1)
- Применение теорий жизненного цикла организации для оптимизации процессов управления персоналом. (ПК-1)
- Функции управления персоналом в современной организации. (ПК-1)
- Формирование системы целей управления персоналом в организации. (ПК-1)
- Формирование стратегии и кадровой политики в организации. (ПК-1)
- Деятельность руководителя по проектированию службы управления персоналом. (ПК-11)

- Деятельность руководителя по совершенствованию профессионального мастерства работников. (ПК-1)
- Технология стратегического управления персоналом в организации. (ПК-1)
- Информационное обеспечение деятельности службы управления персоналом. (ПК-1)
- Технологии коммуникации в управлении персоналом. (ПК-1)
- Кадровые ресурсы организации. (ПК-1)
- Персонал-технологии в деятельности руководителя организации. (ПК-1)
- Технология кадрового аудита персонала. (ПК-1)
- Планирование качественной и количественной потребности организации в персонале. (ПК-1)
- Профессиональная адаптация персонала в организации. (ПК-1)
- Профессиональное развитие персонала в современной организации. (ПК-1)
- Современные модели развития и обучения персонала в отраслевых организациях. (ПК-1)
- Наставничество и консультирование как методы обучения персонала. (ПК-1)
- Мониторинг профессионального роста персонала в организации. (ПК-1)
- Планирование профессиональной и должностной карьеры. (ПК-1)
- Технология аттестации сотрудников организации. (ПК-1)
- Управление мотивацией персонала в организации. (ПК-1)
- Особенности трудового поведения увольняющихся сотрудников. (ПК-1)
- Технология коучинга в организации. (ПК-1)
- Основные характеристики технологии Ассесмент-центра. (ПК-1)
- Современные технологии подбора персонала в организацию: скрининг, рекрутинг. (ПК-1)
- Ресурсное обеспечение системы управления персоналом. (ПК-1)

4.4.Рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену

Перед государственным экзаменом проводится консультирование обучающихся по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

Расписание консультаций по государственному экзамену утверждается проректором по учебной и научной работе и размещается на стендах кафедры и сайте Университета.

При подготовке к ответу на экзаменационный билет во время проведения государственного экзамена обучающийся должен:

- осмысленно, логично и полностью воспроизводить изученный материал, выделять в нём главные положения;
- уметь доказывать и аргументировать правильность и обоснованность усвоенных теоретических положений и своих методологических и мировоззренческих позиций в сфере образовательной деятельности;
- показать способность анализировать и сравнивать различные подходы решения научной или дидактической проблемы;
- уметь переносить усвоенные знания на объяснение педагогических явлений и фактов современного образовательного процесса;
- уметь продемонстрировать способность применять полученные знания на практике;
- уметь использовать полученные знания для самостоятельного приобретения новых знаний в области дидактики, теории воспитания и практики научно-исследовательской работы;
- давать полные ответы на дополнительные вопросы в рамках экзаменационного билета.

В ходе подготовки необходимо уяснить, что ответы на вопросы практической направленности следует давать в устной форме, но раскрывая при этом алгоритм практической деятельности с необходимой степенью детализации и конкретизации (с этой целью при необходимости можно воспользоваться чистой бумагой со штампом для письменных ответов).

При подготовке обучающийся имеет право пользоваться программой итоговой аттестации, а также с разрешения экзаменационной комиссии справочной литературой. В случае обнаружения у выпускника после получения им экзаменационного билета учебных пособий, методических материалов, учебной и иной литературы (за исключением разрешенных для использования на государственном экзамене), конспектов, шпаргалок, независимо от типа носителя информации, а также любых технических средств и средств передачи информации, либо использования им подсказки, вне зависимости от того, были ли использованы указанные материалы и (или) средства в подготовке к ответу на государственном экзамене, комиссия изымает до окончания государственного экзамена указанные материалы и (или) средства с указанием соответствующих сведений в протоколе заседания Государственной экзаменационной комиссии и принимает решение об оценке знаний такого выпускника «неудовлетворительно», либо о продолжении государственного экзамена (заслушивании ответа на экзаменационный билет).

1.6 Шкалы и критерии оценивания освоения ОПОП в процессе государственного экзамена

Шкала оценивания	Описание
Форма итоговой аттестации – государственный экзамен	
Отлично	<p>обучающийся исчерпывающе, логически и аргументировано излагает материал вопроса, тесно связывает теорию педагогики высшей школы и организации исследовательской деятельности с практикой вузовского обучения; обосновывает собственную точку зрения при анализе конкретной проблемы исследования, грамотно использует методы научной коммуникации, свободно отвечает на поставленные дополнительные вопросы, делает обоснованные выводы.</p> <p>Оценка отлично выставляется если по двум и более оцениваемым компетенциям членами комиссии выставлены пять баллов, остальные компетенции оценены не ниже четырех баллов.</p>
Хорошо	<p>обучающийся демонстрирует знание базовых положений в области педагогики высшей школы и организации исследовательской деятельности без использования дополнительного материала; проявляет логичность и доказательность изложения материала, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий и способов научной коммуникации; в ответах на дополнительные вопросы имеются незначительные ошибки.</p> <p>Оценка хорошо выставляется если по двум и более оцениваемым компетенциям членами комиссии выставлены более четырех баллов, остальные компетенции оценены не ниже 3 баллов.</p>

Удовлетворительно	<p>обучающийся поверхностно раскрывает основные теоретические положения педагогики высшей школы и организации исследовательской деятельности, у него отсутствует знание специальной терминологии; в усвоении программного материала имеются существенные пробелы, излагаемый материал не систематизирован; выводы недостаточно аргументированы, имеются смысловые и речевые ошибки.</p> <p>Оценка удовлетворительно выставляется если по всем оцениваемым компетенциям членами комиссии выставлены более трех баллов.</p>
Неудовлетворительно	<p>обучающийся допускает фактические ошибки и неточности в области педагогики высшей школы и организации исследовательской деятельности, у него отсутствует знание специальной терминологии, нарушена логика и последовательность изложения материала; не отвечает на дополнительные вопросы по рассматриваемым темам, не может сформулировать собственную точку зрения по обсуждаемому вопросу.</p> <p>Оценка неудовлетворительно выставляется в случае если хотя бы по одной из оцениваемых компетенций выставлена оценка два балла.</p>

1.7 Требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения

Процедура выбора и утверждения темы ВКР

ВКР, представляет собой выпускную 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, и содержащую элементы научной и (или) практической новизны. Основной задачей ВКР является демонстрация не только глубокого понимания изученного материала, но и умения обучающихся проводить самостоятельную работу, владения им различными методиками, позволяющими осуществить научный 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 модулям за весь период обучения в университете.

Тема выпускной квалификационной работы выбирается индивидуально с учетом профильности программы и интересов обучающегося. Тема обсуждается обучающимся с руководителем ВКР, одобряется заведующим кафедрой или руководителем образовательной программы, и утверждается приказом не позднее чем за один месяц до начала итоговой аттестации.

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 использованных источников, приложений.

Объем ВКР составляет 70-100 страниц машинописного стандартного текста (не включая список литературы). Оформление ВКР, должно соответствовать ГОСТ 7.32-2001 и ГОСТ 2.105-95.

Страницы текста ВКР, включенные в ВКР иллюстрации и таблицы должны соответствовать формату А4 по ГОСТ 9327.

ВКР должна быть выполнена любым печатным способом на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора интервала. Цвет шрифта должен быть черным, высота букв, цифр и других знаков – не менее 1,8 мм (кегель 12-14). Текст выпускной работы следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм.

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.

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

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%).

За содержание ВКР несет ответственность сам автор!

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 <i>Фамилия, имя, отчество</i> на тему: «<i>Название темы</i>»		
Оценка формирования компетенций в соответствии со стандартом ФГОС ВО по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом»		
Компетенция	Оценка уровня формирования компетенции (ненужное вычеркнуть)	Комментарий
способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1)	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
способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в 1 главе историко-хронологических аспектов основных этапов и закономерностей исследуемой проблематики
способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Проведение анализа в ВКР основных экономических показателей работы организации
способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4)	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Использование нормативно-правовых актов при написании ВКР Наличие нормативно-правовых актов в литературе
способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5)	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Работа выполнена с соблюдением стилистики русского языка. Речь на защите произносится на грамотном русском языке, с использованием аргументированной экономической терминологии. В списке

		используемых источников присутствуют книги на иностранном языке.
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)	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.
способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Соблюдение графика консультаций по ВКР, подтверждается соответствующими отметками в бланке задания на ВКР
способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Равномерное распределение своих физических возможностей вовремя работы над ВКР
способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9).	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Инструктаж по технике безопасности, охране труда и методам защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (протокол)
знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1)	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.
знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Использование НПА при написании ВКР Отражены в списках использованных источников

<p>(ОПК-2) знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3)</p>	<p>Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)</p>	<p>При написании ВКР проанализирована локальная, внутренняя и международная нормативно-правовая база, регламентирующая рассматриваемую проблематику. Подтверждается наличием в списке используемых источников соответствующих нормативных актов.</p>
<p>владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4);</p>	<p>Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)</p>	<p>Подтверждается НПА, разработанными внешними организациями и представленными в списке использованной литературе</p>
<p>способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5)</p>	<p>Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)</p>	<p>Выявление проблем в действующей системе управления персоналом организации и разработка мероприятий по их устранению</p>
<p>владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6)</p>	<p>Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)</p>	<p>Во введении сформированы цели и задачи ВКР. В заключении сделаны соответствующие выводы. Подготовлен доклад в устной форме</p>
<p>готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7)</p>	<p>Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)</p>	<p>Подтверждается наличием литературных источников, проработка которых готовит обучающихся к работе к кооперации с коллегами, нацеленной на общий результат, прививает навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p>

<p>способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8)</p>	<p>Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)</p>	<p>Наличие социально-экономического обоснование проблем и процессов, разработанных организационно-управленческих и социально-экономических мероприятий. Присутствует справка о внедрении</p>
<p>способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);</p>	<p>Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)</p>	<p>Выступление на защите ВКР с презентацией, участие в процессе делового общения, консультации и переписка с научным руководителем посредством электронных коммуникаций</p>
<p>способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10)</p>	<p>Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)</p>	<p>Использование БИЦ при работе над ВКР, Составление списка используемых источников</p>
<p>знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);</p>		<p>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.</p>
<p>знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);</p>		<p>Наличие в ВКР анализа качественного состава и гендерной структуры персонала.</p>
<p>знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора</p>		<p>Наличие в ВКР анализа и оценки структуры персонала в процентном соотношении по критериям:</p>

персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);		возраст, стаж, пол, образование и т.п.
знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);		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
знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5)	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
знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);		В справке о внедрении отмечается реальность предлагаемых мероприятий и их возможность внедрения в практическую деятельность организации. Наличие справки о внедрении.
знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);		Владение навыками проведения текущей деловой оценки подтверждается наличием в ВКР аналитических материалов по структуре и оценке различных категорий персонала
знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на		Наличие в ВКР показателей материальной мотивации персонала. Динамика и оценка ФОТ

<p>практике (ПК-8);</p> <p>знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9);</p>		<p>График консультаций по выполнению ВКР выполняется в соответствии с заданием, студент работает ритмично, не допуская профессионального и эмоционального выгорания.</p> <p>режим работы над ВКР, организуется с учетом требований психофизиологии</p>
<p>знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10)</p>	<p>Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)</p>	<p>Использование норм трудового кодекса при написании ВКР. Наличие трудового кодекса в списке используемых источников</p>
<p>владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) (ПК-11);</p>	<p>Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)</p>	<p>Наличие в ВКР организационной структуры организации, ее описание и оценка</p>
<p>знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12);</p>		<p>При написании ВКР использовалась кадровая и управленческая документация</p>
<p>умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);</p>		<p>Использование при написании ВКР кадровой отчетности и комплекса статистических данных</p>

<p>владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14)</p>	<p>Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)</p>	<p>Проводится анализ основных экономических показателей (включая трудовые показатели) и социально-экономическое обоснование предложенных мероприятий. Присутствует справка о внедрении</p>
<p>владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);</p>		<p>Наличие обоснования социальной эффективности предлагаемых в ВКР мероприятий</p>
<p>знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);</p>		<p>Наличие обоснования социальной эффективности разработок, влияющих на профилактику трудовых споров. Справка о внедрении</p>
<p>способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);</p>		<p>Подтверждается наличием социального обоснования предложенных мероприятий. Справка о внедрении подтверждает владение методами прикладной социологии</p>
<p>владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);</p>		<p>Использование при написании ВКР материалов, регламентирующих организационную культуру компании. Представление элементов организационной культуры организации на материалах, которых написана ВКР. Подтверждается наличием в перечне исходных данных к написанию ВКР</p>
<p>владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и</p>		<p>Посещение групповых консультаций с научным руководителем. Самостоятельный подбор</p>

профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);		источников теоретической базы ВКР
ИТОГО (общее количество баллов)		Отражается набранная сумма баллов <i>При наличии записи «не сформирована» хотя бы по одной компетенции данный показатель не рассчитывается, проставляется 0 баллов</i>
Средний балл		Отражается средний балл (общая сумма баллов делится на ____) <i>При наличии записи «не сформирована» хотя бы по одной компетенции данный показатель не рассчитывается, проставляется 0 баллов</i>
Уровень оригинальности текста выпускной квалификационной работы		Не менее 70 %
<p>Выпускная квалификационная работа свидетельствует о профессиональном уровне подготовки <i>Фамилия имя отчество</i>, 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 степени бакалавр по направлению 38.03.03 – Управление персоналом.</p> <p>Научный руководитель ученая степень, звание, должность _____ /И.О. Фамилия/</p>		

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.

5.1 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	
<i>Отлично</i>	<i>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.</i>
<i>Хорошо</i>	<i>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</i>
<i>Удовлетворительно</i>	<i>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</i>

	<i>не имеют практической значимости. В тексте ВКР имеются нарушения единой логики изложения, допущены неточности в трактовке основных понятий исследования, подмена одних понятий другими.</i>
<i>Неудовлетворительно</i>	<i>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.</i>

1. Материально-техническое обеспечение ГИА

Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации предусматривает наличие аудитории для сдачи государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы. Государственный экзамен проходит в аудиториях, предусматривающих наличие рабочих мест для председателя и членов государственной экзаменационной комиссии и рабочих мест для студентов, допущенных на государственный экзамен. 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.

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

д.э.н., проф.

к.э.н., доцент

старший преподаватель

/Игнатьева О.В./

/М.М. Крекова/

/Киселева Е.М.

/Елизарова Н.С./

Программа утверждена на заседании кафедры “Управление персоналом” «28» августа 2020 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор

/М.М. Крекова/

Примерные темы выпускной квалификационной работы

1. Анализ и повышение эффективности подготовки руководителей и специалистов в организации (на примере....)
2. Анализ и повышение эффективности работы с кадрами управления в организации (на примере....).
3. Анализ и повышение эффективности работы службы управления персоналом в организации (на примере....).
4. Анализ и регулирование рынка труда (на примере....).
5. Анализ и совершенствование стиля управления (на примере....).
6. Анализ использования рабочего времени персоналом (на примере....).
7. Использование социально-психологических методов в управлении фирмой (на примере....).
8. Моделирование и оптимизация процесса принятия и реализации кадровых решений (на примере....).
9. Обеспечение конкурентоспособности фирмы на основе кадровой составляющей (на примере....).
10. Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом организации (на примере....)
11. Опыт использования социально-психологических методов управления в организации (на примере....).
12. Организация и повышение эффективности деятельности кадровой работы в организации (на примере....).
13. Организация и пути совершенствования нормирования труда (на примере....).
14. Организация информационного обеспечения системы управления персоналом (на примере....).
15. Организация информационного обеспечения управления фирмой (на примере....).
16. Организация кадрового аудита в организации (на примере....).
17. Организация проведения деловой оценки руководителей и специалистов в организации (на примере....).
18. Организация процедуры набора персонала организации (на примере....).
19. Организация процедуры отбора персонала организации (на примере....).
20. Организация процесса регламентации деятельности кадровой службы (на примере....).
21. Организация работы с кадровым резервом (на примере....).
22. Организация работы службы управления персоналом в организации (на примере....).
23. Организация рабочего места и информационное обеспечение менеджера по управлению персоналом (на примере....)

24. Организация рациональной работы менеджера с документами (на примере....).
25. Организация социального партнерства на предприятии (на примере....).
26. Оценка результатов труда работников службы управления персоналом организации (на примере....).
27. Планирование и организация работы по научной организации труда персонала (на примере....).
28. Планирование и развития карьеры управленческого персонала современной организации (на примере....).
29. Планирование личной работы менеджера по управлению персоналом (на примере....).
30. Повышение эффективности системы управления персоналом (на примере....).
31. Повышение эффективности управления персоналом организации (на примере....).
32. Проект развития системы ассесмент-менеджмента на предприятии (на примере....).
33. Разработка и использование регламентирующих документов работников службы управления персоналом
34. Разработка кадровой политики организации (на примере....).
35. Разработка программы адаптации работников организации (на примере....).
36. Разработка программы по обеспечению постоянства состава персонала организации (на примере....).
37. Разработка программы повышения производительности труда персонала (на примере....).
38. Разработка программы повышения эффективности использования персонала в организации (на примере....).
39. Разработка программы социального развития коллектива (на примере....).
40. Разработка программы трудовой адаптации работников в коллективе (на примере....).
41. Разработка проекта повышения конкурентоспособности фирмы при помощи применения коуч-технологий
42. Разработка системы коммуникаций в компании (на примере....).
43. Разработка системы мотивации персонала организации (на примере....).
44. Разработка системы ротации персонала (на примере....).
45. Разработка стратегии управления конфликтами на предприятии (на примере....).
46. Разработка стратегии управления персоналом организации (на примере....).
47. Рационализация режимов труда и отдыха персонала (на примере....).
48. Регулирование социально-трудовых отношений в организации (на примере....).

- 49.Совершенствование организации труда персонала (на примере....).
- 50.Совершенствование деловой оценки персонала организации (на примере....).
- 51.Совершенствование информационного обеспечения процесса управления персоналом (на примере....).
- 52.Совершенствование использования персонала (на примере....).
- 53.Совершенствование кадровой политики организации (на примере....).
- 54.Совершенствование кадровой политики организации (на примере....).
- 55.Совершенствование методов кадрового аудита (на примере....).
- 56.Совершенствование организации деятельности рекрутинговых агентств (на примере....).
- 57.Совершенствование организации кадрового делопроизводства (на примере....).
- 58.Совершенствование организации оплаты труда персонала (на примере....).
- 59.Совершенствование организации планирования и использования персонала организации (на примере....).
- 60.Совершенствование организации профессионального обучения персонала (на примере....).
- 61.Совершенствование организации процедуры набора персонала организации (на примере....).
- 62.Совершенствование организации работы с кадровым резервом (на примере....).
- 63.Совершенствование организации рабочих мест на основе аттестации и рационализации (на примере....).
- 64.Совершенствование организации трудового процесса (на примере....).
- 65.Совершенствование практики использования административных методов управления в организации
- 66.Совершенствование практики подготовки и принятия кадровых решений в организации (на примере....).
- 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 (на примере....).
- 70.Совершенствование программы по обеспечению постоянства состава персонала организации (на примере....).
- 71.Совершенствование программы повышения производительности труда персонала (на примере....).
- 72.Совершенствование программы повышения эффективности использования персонала в организации (на примере....).
- 73.Совершенствование программы социального развития коллектива (на примере....).

74. Совершенствование программы трудовой адаптации работников в коллективе (на примере....).
75. Совершенствование проекта повышения конкурентоспособности фирмы при помощи применения коуч-технологий
76. Совершенствование профессиональной подготовки менеджеров (на примере....).
77. Совершенствование процесса аттестации руководителей и специалистов предприятия (на примере....).
78. Совершенствование процесса принятия кадровых решений в организации (на примере....).
79. Совершенствование системы коммуникаций в компании (на примере....).
80. Совершенствование системы мотивации персонала организации (на примере....).
81. Совершенствование системы мотивации труда персонала (на примере.....)
82. Совершенствование системы мотивации управленческого труда в организации (на примере....).
83. Совершенствование системы оплаты и стимулирования труда персонала организации (на примере....).
84. Совершенствование системы ротации персонала (на примере....).
85. Совершенствование системы стимулирования труда персонала организации (на примере....).
86. Совершенствование стратегии управления конфликтами на предприятии (на примере....).
87. Совершенствование стратегии управления персоналом организации (на примере....).
88. Совершенствование структуры системы управления персоналом (на примере....).
89. Совершенствование технологии управления персоналом (на примере....).
90. Совершенствование управления безопасностью труда и здоровьем персонала (на примере....).
91. Совершенствование управления инновационными процессами в кадровой работе (на примере....).
92. Совершенствование условий труда и быта персонала (на примере....).
93. Совершенствование форм и средств морального стимулирования в системе мотивации
94. Управление конфликтами в организации (на примере....).
95. Управление маркетингом персонала фирмы (на примере....).
96. Управление процессом делегирования управленческого труда (на примере....).
97. Управление процессом коммуникаций в организации (на примере....).

98. Управление процессом регламентации деятельности служб организации (на примере....).
99. Управление психологическим климатом коллектива (на примере....).
100. Управление рабочим временем управленческого персонала в организации (на примере....).
101. Управление стимулированием труда в организации (на примере....).
102. Управление трудовой дисциплиной в организации (на примере....).
103. Формирование и повышение эффективности деятельности управленческой «команды» менеджеров на предприятии (на примере....).
104. Формирование и укрепление авторитета менеджера как основы эффективного руководства (на примере....).
105. Формирование корпоративной культуры в командном менеджменте (на примере....).
106. Формирование организационной культуры (на примере....).
107. Формирование профессиональной «модели» менеджера по управлению персоналом (на примере....).
108. Формирование трудовой мотивации и корпоративного поведения сотрудников организации по социально-управленческой технологии коучинга (на примере....).
109. Оценка формирования компетенций в соответствии со стандартом ФГОС ВО по направлению 38.03.03 – Управление персоналом

Документы, необходимые для сдачи выпускной квалификационной работы на кафедру, представляются в строго определенном порядке:

ВКР прошивается в следующем порядке:

1. Титульный лист
2. Задание – не нумеруется
3. Аннотация в пределах одной страницы – не нумеруется
4. Содержание
5. Введение
6. Главы
7. Заключение
8. Список использованной литературы
9. Приложения

Нумерация начинается с содержания с 3 страницы (Введение), титульный лист не нумеруется. Номера страниц указываются внизу страницы справа.

В выпускную квалификационную работу вкладываются следующие документы:

10. Отзыв научного руководителя – подписанный научным руководителем
11. Рецензия: может быть представлена либо внешняя рецензия от руководителя по практике в организации – обязательно заверенная синей печатью либо внутренняя рецензия от преподавателя (желательно профессора) другой кафедры нашего университета, также заверенная канцелярией нашего университета с синей печатью!!
12. Диск с электронным вариантом работы, презентацией, вложенный в конверт - клеивается в конверт на первой или последней обложке печатного варианта работы

ВКР сдается на кафедру строго за 3 рабочих дня до официальной защиты!!!

Примерная форма презентации к выпускной квалификационной работе

1. Титульный лист (по образцу титульного листа раздаточного материала) – 1 слайд
2. Актуальность выбранной темы – 1 слайд
3. Цель, основные задачи работы, предмет и объект исследования – 1-2 слайда
4. Главное по первой главе - основные теоретические выводы, сводная таблица по теоретическим аспектам и т.д. – 1-2 слайда
5. Главное по второй главе – характеристика компании, организационная структура, анализ (формулы для расчета, рассчитанные коэффициенты, диаграммы в динамике) – 3-4 слайда
6. Главное по третьей главе – основные выводы и предложения, диаграммы в динамике на перспективу и т.д. – 1-2 слайда
7. Спасибо за внимание – 1 слайд

Количество слайдов: 9-13 слайдов!!

Обращаем Ваше внимание, что слайды должны содержать, как можно меньше текстовой информации и приемлемы для прочтения!!

В презентации необходимо в первую очередь отразить вашу степень участия по раскрытию и представлению данной темы, новизну и умение выбрать из работы самое важное, нужное и интересное!

Иллюстрации и таблицы, представленные в презентации должны обязательно присутствовать в работе и наоборот, иллюстрации и таблицы, представленные в работе, должны строго соответствовать таблицам и иллюстрациям, отраженным в презентации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий кафедрой
«Управление персоналом»
д.э.н., доцент Крекова М.М.

(подпись)

З А Д А Н И Е на выпускную квалификационную работу

Студента Фамилия Имя Отчество
группы 125534

1. Тема Название темы в именительном падеже строго в соответствии с приказом

2. Утверждена приказом № _____ от _____

3. Исходные данные к работе Перечень материалов на основании которых писалась ВКР (отчеты, положения, Устав, Кодексы и т.п.)

4. Содержание ВКР (перечень подлежащих разработке вопросов)

№№ п/п	Наименование раздела	Содержание раздела	%
11.	Название первой главы	Названия параграфов	22,5%
22.	Название второй главы	Названия параграфов	44,5%
33.	Название третьей главы	Названия параграфов	43,0%

5. Консультации по работе (с указанием относящихся к ним разделов работы)

№№ п/п разделов	Наименование разделов	Дата проведения консультаций	Отметка о выполнении и подпись руководителя
1.	Название главы 1		выполнено
2.	Название главы 2		выполнено
3.	Название главы 3		выполнено
4.	Оформление работы		выполнено
5.	Составление иллюстративного материала и презентации к защите ВКР		выполнено

6. Срок сдачи студентом законченной работы

Задание выдано (дата) _____

Задание принято (дата) _____

Подпись руководителя _____ Подпись студента _____

