



**ОМСКИЙ ФИЛИАЛ  
НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЧАСТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»**

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Директор Омского филиала  
Университета «Синергия»  
  
/И.М. Щеткин/



## Рабочая программа государственной итоговой аттестации

|                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| <b>Направление подготовки:</b>  | 38.03.02 – Менеджмент              |
| <b>Профиль подготовки:</b>      | Управление человеческими ресурсами |
| <b>Квалификация выпускника:</b> | Бакалавр                           |
| <b>Форма обучения:</b>          | Очная, заочная                     |

Обсуждено и одобрено на заседании  
кафедры общего менеджмента  
Протокол № 6 от «17» февраля 2016 г.

## 1. Общие положения

1.1. В соответствии с ст. 59 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» государственная итоговая аттестация представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися образовательной программы. Итоговая аттестация проводится на основе принципов объективности и независимости оценки качества подготовки обучающихся.

1.2. Рабочая программа государственной итоговой аттестации разработана в соответствии с:

1. Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 19.12.2013г. № 1367 (регистрационный №31402);
3. Положением об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений Российской Федерации, утвержденным приказом Минобрнауки России от 25.03.2003г. № 1155 (регистрационный № 4490);
4. Порядком проведения государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в НОУ «МФПУ «Синергия», одобренным на заседании Ученого Совета НОУ «МФПУ «Синергия» 31.08.2015г. протокол № 5 и утвержденное Ректором НОУ «МФПУ «Синергия» Ю.Б. Рубиным 01.09.2015г.

1.3. Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Управление человеческими ресурсами» осуществляется с целью установления уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

1.4. К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план, если иное не установлено порядком проведения государственной итоговой аттестации по соответствующим образовательным программам.

1.5. Обучающиеся, не прошедшие государственной итоговой аттестации или получившие на государственной итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, вправе пройти государственную итоговую аттестацию в сроки, определяемые порядком проведения государственной итоговой аттестации по соответствующим образовательным программам.

1.6. Государственная итоговая аттестация включает защиту выпускной квалификационной работы (п.8.6 ФГОС ВО). Выпускная квалификационная работа бакалавра является заключительным этапом освоения образовательной программы.

**2. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль "Управление человеческими ресурсами"**

Выпускник по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль "Управление человеческими ресурсами" (квалификация (степень) "бакалавр") в соответствии с целями образовательной программы и задачами профессиональной деятельности в результате освоения данной образовательной программы должен обладать следующими компетенциями:

| Содержание компетенций   | Код компетенций | Перечень планируемых результатов обучения   |
|--|-----------------|---|
| <b>Общекультурные компетенции</b>  |                 |   |
| Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции                                  | ОК-1            | <b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные теории и этапы эволюции управленческой мысли</li> <li>• подходы с позиции различных управленческих школ</li> </ul>  |
| Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции | ОК-2            | <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• преобразовывать исторические факты управленческой мысли в современную действительность</li> </ul>  |
| Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности   | ОК-3            | <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• современными экономическими знаниями и аналитическими данными в рамках российской и зарубежной экономики, в соответствии с тематикой исследования ВКР</li> </ul> |

|   |       |  |
|---|-------|--|
| Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия  | ОК-4  | <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>самостоятельно прорабатывать учебники, учебные пособия, научную литературу, периодическую печать, ресурсы Интернет в рамках предмета и объекта исследования ВКР;</li> <li>строить грамотно устную и письменную речь;</li> <li>аргументировано и логично обосновывать материал, изложенный в ВКР.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>навыками сбора, систематизации, оценки и представления информации, согласно теме ВКР;</li> <li>навыками систематизации, оценки и представления информации в устной и письменной форме.</li> </ul>                      |
| <b>Общепрофессиональные компетенции</b>   |       |  |
| Владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности                                 | ОПК-1 | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>основные нормативные акты, действующие на момент защиты ВКР, в части области знаний по теме ВКР</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>навыками работы с существующей справочно-информационной базой</li> </ul>  |
| Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений | ОПК-2 | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>методологию принятия управленческих решений;</li> <li>принципы организационно-управленческих решений</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>оценивать продуктивность организационно-управленческих решений</li> <li>прогнозировать социально-экономический эффект организационно-управленческих решений</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>современными методами и инструментами оценки эффективности организационно-управленческих решений с прогнозированием последствий в отношении объекта исследования ВКР</li> </ul> |
| Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления  | ОПК-3 | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>типы и виды организационных структур;</li> <li>основные направления интегрирования КСО в теорию и практику стратегического управления;</li> <li>базовые принципы организации и</li> </ul>  |

|   |       |  |
|---|-------|--|
| <p>человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>  |       | <p>способы функционирования корпоративных форм бизнеса в условиях современных институтов.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать внешнюю и внутреннюю среду КСО, выявлять ее ключевые элементы оценивать их влияние на организацию;</li> <li>• диагностировать этические проблемы в организации при построении организационной стратегии, посредством концепции КСО в отношении объекта исследования ВКР.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методологией построения организационных структур;</li> <li>• методами разработки и реализации программ КСО в развитии стратегии организации;</li> <li>• методами формулирования и реализации управления организационной стратегией по социальным целям.</li> </ul> |
| <p>Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>   | ОПК-7 | <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проводить расчеты с использованием компьютерных программ;</li> <li>• осуществлять поиск, сбор анализ и обработку и систематизацию информации.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• современными программными средствами и информационными технологиями, используемыми в корпоративных информационных системах</li> </ul>   |
| <b>Профессиональные компетенции</b>   |       |  |
| <p>Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит</p> | ПК-1  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• типологию власти и лидерства в системе организации;</li> <li>• основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами специфику внутренних и внешних процессов развития группы;</li> <li>• принципы организации эффективной рабочей группы и трудового процесса;</li> <li>• этапы формирования коллективного субъекта деятельности</li> </ul>   |

|  |             |  |
|--|-------------|--|
| <p>человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>   |             | <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией мотивационной программы в рамках объекта исследования в соответствии с ВКР</li> <li>• ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций</li> <li>• определять критерии эффективности рабочей группы, команды</li> <li>• прогнозировать количественные и качественные характеристики рабочей группы, команды в отношении объекта исследования ВКР</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методами разработки и регулирования мотивации труда персонала для эффективного организационного развития технологиями формирования активности к трудовой деятельности в отношении объекта исследования ВКР</li> <li>• современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</li> <li>• методами корректирования организационного поведения с учетом целей и задач рабочей группы, команды</li> </ul> |
| <p>Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</p> | <p>ПК-2</p> | <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять виды и типы межличностных, групповых и организационных конфликтов</li> <li>• прогнозировать разрешение конфликтных ситуаций в организационной среде</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• современными технологиями эффективного разрешения конфликтов в организации</li> <li>• методами корректирования конфликтного поведения рабочей группы, команды, коллектива</li> <li>• технологиями профилактики и предотвращения конфликтных ситуаций</li> </ul>  |
| <p>Владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на</p>  | <p>ПК-3</p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• теоретические, методические и практические основы стратегического менеджмента и его роль в повышении долгосрочной конкурентоспособности организации.</li> </ul>  |

|  |              |   |
|--|--------------|---|
| <p>обеспечение конкурентоспособности</p>   |              | <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>на основе типовых методик формировать целевые ориентиры деятельности организации, разрабатывать и оценивать стратегию организации.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>методами и инструментами стратегического анализа; основными методическими подходами к стратегическому выбору направления развития организации; навыками самостоятельной работы с учебной и научной литературой; навыками решения конкретных задач по использованию результатов исследований.</li> </ul>   |
| <p>Владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления</p> | <p>ПК-10</p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>методы количественного и качественного анализа, экономические, финансовые и организационно-управленческие модели принятия решений</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>стоить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления</li> </ul> |
| <p><b>Профильные профессиональные компетенции</b></p>  |              |   |
| <p>Способность проводить анализ системы управления человеческими ресурсами и использовать его результаты для подготовки управленческих решений</p>   | <p>ППК-1</p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>методологию анализа системы управления человеческими ресурсами</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>проводить анализ системы управления человеческими ресурсами и использовать его результаты для подготовки качественных управленческих решений</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>способность проводить анализ системы управления человеческими ресурсами и использовать его результаты для подготовки качественных управленческих решений</li> </ul>   |

|  |              |   |
|--|--------------|---|
| <p>Умение находить и использовать локальные, национальные и международные нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность организации в области управления человеческими ресурсами</p> | <p>ППК-2</p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• локальные, национальные и международные нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность организации в области управления человеческими ресурсами</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• находить и использовать локальные, национальные и международные нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность организации в области управления человеческими ресурсами</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками поиска и применения локальных, национальных нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность организации в области управления человеческими ресурсами</li> </ul> |
| <p>Владение навыками формирования и последующего развития системы управления человеческими ресурсами в соответствии со стратегией развития организации</p>                                 | <p>ППК-3</p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• элементы системы управления человеческими ресурсами, методы и принципы формирования и развития системы управления человеческими ресурсами</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• формировать и развивать систему управления человеческими ресурсами организации в соответствии со стратегией развития организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками формирования и развития системы управления человеческими ресурсами в соответствии со стратегией развития организации</li> </ul>   |

### 3. Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль "Управление человеческими ресурсами" выполняется в соответствии с учебным планом подготовки бакалавра и направлена на решение следующих задач:

- систематизацию, закрепление и расширение теоретических и практических знаний, полученных в процессе обучения, и применение этих знаний при решении конкретных научных, экономических и производственных задач;



- развитие навыков ведения самостоятельной работы и применения методик исследования и экспериментирования при решении разрабатываемых в выпускной работе проблем и вопросов;
- участие в разработке и представлении реализации корпоративной и функциональных стратегий организации;
- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии с кадровой стратегией организации;
- участие в формировании организационной и управленческой структуры организаций;
- разработка организации и оценка работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления видов деятельности, работ;
- исследование процедуры контроля деятельности подразделений, команд (групп) работников с учетом компетентностного подхода;
- разработка программы мотивирования и стимулирования персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей.

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы предполагает наличие у бакалавра умений и навыков проводить самостоятельное законченное исследование на заданную тему, свидетельствующее об усвоении теоретических знаний и практических навыков, позволяющих решать профессиональные задачи, соответствующие требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль "Управление человеческими ресурсами".

### **3.1. Общие требования к выпускной квалификационной работе**

Выпускная квалификационная работа должна базироваться на знании выпускником законодательной, научной, учебной литературы, состояния практики в рамках предмета исследования. Выпускная квалификационная работа должна отвечать принципам логичности, четкости, достоверности изложения фактического материала, содержать некоторые самостоятельные выводы и рекомендации, иметь четкую структуру.

Выпускные квалификационные работы выполняются на основе глубокого изучения литературы (учебников, учебных пособий, монографий, периодической литературы, в т.ч. на иностранных языках, нормативной и справочной литературы и т.д.) и анализа практического материала.

Выпускная квалификационная работа бакалавра может быть основана на обобщении выполненных ранее бакалавром курсовых работ и проектов, иметь реферативный, обобщающий характер и оформляться в виде текста с таблицами и рисунками и с соответствующими приложениями.

Выпускная квалификационная работа бакалавра должна удовлетворять следующим требованиям:

- содержать изложение теории проблемы, поставленной в работе;
- использовать фактический материал в виде отчетных, плановых и прочих документов, таблиц, рисунков, диаграмм, схем и т.д., характеризующих результаты развития экономики в целом, отдельных отраслей и хозяйственной деятельности предприятий и компаний различных организационно-правовых форм;
- содержать необходимые аналитические, прогнозные или плановые расчеты;
- использовать современные аналитические отчеты российских и зарубежных источников;
- использовать современные информационные и компьютерные технологии (электронные таблицы, пакеты прикладных программ, графики, выполненные на компьютере);
- предлагать рекомендации по совершенствованию изучаемых процессов и явлений;
- строго соответствовать требованиям по оформлению.

Оптимальный объем дипломного проекта – 70-80 страниц без учета приложений.

### **3.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания**

Оценивается ВКР по 4-х бальной шкале (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно) с учетом параметров оценки и требований к уровню профессиональной подготовки выпускника.

Качество выпускной квалификационной работы оценивается по ряду критериев:

- актуальность исследования;
- теоретическая и практическая значимость;
- структурированность работы, стиль и логичность изложения;
- глубина анализа;
- соответствие между цели, содержанием и результатами работы;

- степень самостоятельности и творчества обучающегося;
- представление работы к защите и качество защиты.

При определении окончательной оценки по защите ВКР, членами государственной экзаменационной комиссии учитываются:

- доклад обучающегося;
- ответы на вопросы;
- отзыв и оценка руководителя.

Оценка *«отлично»* выставляется за содержание и защиту ВКР, которая содержит исследовательский характер, имеет грамотное изложение теоретических положений, в которой проведен глубокий анализ, критический разбор деятельности организации, представленный материал имеет логичное, последовательное изложение с соответствующими выводами и обоснованными предложениями. В отзыве научного руководителя содержится положительная оценка работы студента, отражается его теоретическая и практическая профессиональная грамотность, дисциплинированность выполнения графика подготовки ВКР, соответствие требованиям выполнения ВКР. При защите ВКР студент показывает глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения по улучшению положения исследуемой организации в рамках заявленной темы, эффективному применению человеческих ресурсов, а во время доклада использует презентацию, или раздаточный материал, свободно отвечает на поставленные вопросы.

Оценка *«хорошо»* выставляется за ВКР, которая носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенные теоретические основы, демонстрирует склонность и умение к исследованию и обобщению теоретических положений различных научных школ. В ней представлены достаточно подробный анализ и критический разбор деятельности организации, последовательное изложение материала с соответствующими выводами, при этом присутствуют не вполне обоснованные предложения. Она имеет положительный отзыв научного руководителя. При ее защите студент показывает знания вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения по улучшению деятельности организации, эффективному применению человеческих ресурсов, во время доклада использует наглядные пособия, раздаточный материал, без особых затруднений, но не в полном объеме отвечает на поставленные вопросы. Раздаточный материал не конкретен и не содержит основные положения, касающиеся выводов и предложений.

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется за ВКР, которая носит достаточно исследовательский, но не аналитический характер, имеет не полную теоретическую основу, базируется на практическом материале, но имеет поверхностный анализ и

недостаточно критический разбор деятельности организации, в ней просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные предложения, составленные по устаревшим данным и не актуальные в настоящем времени. В отзыве руководителя имеются замечания по содержанию работы и методике анализа, обоснованности выводов. Так же отмечены недостатки по выполнению сроков Графика и требованиям по оформлению ВКР. При ее защите студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не дает полного аргументированного ответа на заданные вопросы, раздаточный материал отсутствует.

Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется за ВКР, которая не носит исследовательского характера, не имеет анализа и практического разбора деятельности организации, не отвечает установленным требованиям. В работе нет выводов, в отзыве руководителя имеются критические замечания. При защите ВКР студент затрудняется ответить на поставленные вопросы по ее теме, не владеет теорией вопроса, в защите отсутствуют наглядные пособия и раздаточные материалы.

#### Описание шкалы оценивания

| Критерий  | Проверяемая компетенция                   |
|---|---|
| <b>Письменная работа</b>  |   |
| конкретное описание проблемной области, четкое определение проблемы, целей и задач исследования;  | ОК-1<br>ОК-2<br>ОК-3                      |
| содержание работы представлено последовательно и логично; проработаны теоретические и практические вопросы, касающиеся темы исследования и раскрывающие проблематику обозначенной темы; представлен анализ полученных результатов;  | ОК -4<br>ОПК-1<br>ОПК-2<br>ОПК-3<br>ОПК-7 |
| соответствие полученного решения поставленным задачам исследования по достижению цели;  | ПК - 1<br>ПК - 2<br>ПК - 3                |
| четкость и грамотность выводов по результатам исследования; список использованной литературы актуален и составлен в соответствии с требованиями: нормативные и регламентирующие документы, научная литература, источники периодической печати, интернет ресурсы; приложения обладают практической значимостью по теме исследования; работа соответствует требованиям оформления, согласно методическим рекомендациям. | ПК - 10<br>ППК-1<br>ППК-2<br>ППК-3        |

|   |   |
|---|---|
| <b>Презентация</b>  |   |
| грамотное применение рассмотренных теоретических положений, методов и методик различных авторов в формате презентации или раздаточного материала; представлены теоретические и практические результаты в виде обобщенных аналитических или сводных таблиц, диаграмм   | ОК-1<br>ОК-2<br>ОК-3<br>ОК -4<br>ОПК-1<br>ОПК-2<br>ОПК-3<br>ОПК-7<br>ПК - 1<br>ПК - 2<br>ПК - 3<br>ПК - 10<br>ППК-1<br>ППК-2<br>ППК-3 |
| <b>Ответы на вопросы</b>  |   |
| Результат ответа на вопросы подтверждает наличие проблемы с помощью собранных данных в рамках проблематики исследования. Ответы четкие, лаконичные, аргументированные, относящиеся к теме исследования;<br>в сути ответов отражается критический анализ прочитанной литературы;<br>автор владеет анализом и синтезом, сумел полноценно ответить комиссии на вопросы, в отношении тематики исследования ВКР. | ОК-1<br>ОК-2<br>ОК-3<br>ОК -4<br>ОПК-1<br>ОПК-2<br>ОПК-3<br>ОПК-7<br>ПК - 1<br>ПК - 2<br>ПК - 3<br>ПК - 10<br>ППК-1<br>ППК-2<br>ППК-3 |

Утвержденные темы выпускных квалификационных работ приведены в Приложении 1.

Методические рекомендации по написанию выпускной квалификационной работы приведены в Приложении 2.

Настоящий перечень тем выпускных квалификационных работ носит примерный характер, поскольку окончательно тема работы может быть сформулирована совместно с выпускником и руководителем.

### **Тематика выпускных квалификационных работ**

Необходимо соблюдать следующие условия при составлении тем ВКР:

1. Тематика ВКР не должна быть по одной кафедре;
2. Тематика ВКР должна быть приближена к направленности (профилю) программы;
3. По каждой кафедре, которая участвует в руководстве ВКР, должно быть не менее 6 тем.

### **Темы выпускных квалификационных работ** *по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент,* *профиль "Управление человеческими ресурсами"*

1. Аудит управления человеческими ресурсами организации;
2. Влияние конъюнктуры рынка труда на управление персоналом организации;
3. Влияние организационной культуры на результаты труда персонала;
4. Влияние факторов внешней и внутренней среды на кадровую стратегию организации;
5. Инвестиции в человеческий капитал организации;
6. Кадровый маркетинг в системе управления человеческими ресурсами организации;
7. Кадровое планирование в системе управления человеческими ресурсами организации;
8. Маркетинговые исследования персонала;
9. Минимизация ошибок при найме персонала;
10. Обеспечение условий труда в системе управления человеческими ресурсами организации;
11. Организационная культура как метод стратегического управления кадрами;
12. Организация дополнительного обучения персонала;
13. Организация оплаты труда персонала предприятия;
14. Особенности подготовки персонала стратегического управления;
15. Оценка карьерных компетенции сотрудников организации;
16. Оценка персонала в системе управления человеческими ресурсами организации;

17. Оценка результатов труда персонала организации;
18. Оценка эффективности обучения персонала организации;
19. Оценка эффективности управления персоналом организации;
20. Планирование и организация работы с кадровым резервом;
21. Повышение качества трудовой жизни как важнейший аспект управления персоналом;
22. Привлечение, поиск и отбора кадров в системе управления человеческими ресурсами организации;
23. Профессиональная ориентация персонала как стратегическая задача кадрового менеджмента;
24. Профессиональный отбор и профдиагностика персонала как основа профессионального развития работников;
25. Работа с кадровым резервом в системе управления человеческими ресурсами организации;
26. Развитие личностного потенциала в процессе трудовой деятельности персонала организации;
27. Разработка системы оплаты труда в организации;
28. Разработка системы стратегического управления кадрами;
29. Реализация принципов стратегического управления кадрами организации;
30. Силь и методы руководства в системе управления человеческими ресурсами организации;
31. Стратегический контроль и координация хода реализации кадровой стратегии;
32. Стратегическое планирование потребности в кадрах;
33. Стратегическое управление развитием персонала организации;
34. Управление высвобождением персонала организации;
35. Управление движением кадров в организации;
36. Управление мобильностью кадров организации;
37. Управление мотивацией трудового поведения в системе управления человеческими ресурсами организации;
38. Управление развитием трудового потенциала организации;
39. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала организации;
40. Управление трудовой адаптацией в системе управления человеческими ресурсами организации;
41. Управление социальным развитием в системе управления человеческими

ресурсами организации;

42. Формирование активной кадровой политики организации;
43. Формирование и использование человеческих ресурсов организации;
44. Формирование и развитие человеческих ресурсов организации.
45. Формирование конкурентоспособного трудового потенциала организации.



**Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной  
квалификационной работы**

**Порядок прохождения ГЭК по защите выпускной квалификационной работы (ВКР)**

***Порядок выполнения ВКР:***

1. Выбор студентом темы ВКР.
2. Получение от руководителя задания на выполнение ВКР. Составление плана ВКР.
3. Получение рекомендаций от руководителя по списку литературы и его использованию по главам и разделам ВКР. Ознакомление с законодательными актами, нормативными документами и другими источниками, относящимися к теме ВКР и их изучение.
4. Сбор и обработка фактического и статистического материала.
5. Анализ и оценка полученной информации. Решение поставленных задач, раскрывающих содержание темы ВКР.
6. Описание и иллюстрация результатов исследования.
7. Разработка рекомендаций и формулирование выводов.
8. Оформление ВКР в соответствии с установленными требованиями, получение отзыва научного руководителя и сдача на кафедру.
9. Составление доклада на защите ВКР.

***Выбор темы ВКР и ее утверждение***

Студентам предоставляется право выбора темы ВКР. Он осуществляется исходя из интереса к проблеме, возможности получения фактических данных, а также наличия специальной научной литературы. При выборе темы студент руководствуется перечнем тем **ВКР, по которым сформированы ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ**, разработанные и утвержденные Кафедрами. Студент может предложить свою тему ВКР, если она соответствует направлению подготовки и профилю, по которой он выпускается, предварительно согласовав ее с Заведующим кафедрой. При согласовании выбранной темы студентом, Заведующий кафедрой назначает руководителя, который разрабатывает **ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ** под утвержденную тему.

После выбора темы студент должен написать заявление по установленной форме, с просьбой об утверждении выбранной им темы ВКР и передать его на кафедру. После

утверждения темы ВКР заведующий кафедрой назначает руководителя ВКР из числа профессорско-преподавательского состава кафедры.

### ***Структура и содержание ВКР***

1. Структура ВКР должна включать следующие разделы:

- титульный лист;
- задание на ВКР;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения;
- последний лист.

***Во введении*** необходимо определить:

- актуальность темы;
- цель и задачи исследования;
- предмет и объект исследования (указывается конкретная организация и исследуемое направление ее кадровой работы);
- информационная база исследования (дополнительно указываются внутренние регламенты организации по исследуемому направлению);
- методы исследования;
- практическое использование сформулированных во второй или третьей главе рекомендаций автора в деятельности исследуемой организации (факт внедрения – внедрено, готовится к внедрению, находятся на согласовании у руководства и т.п.)

### ***Основная часть***

***В главе 1*** целесообразно:

- раскрыть понятие и основные методы в рамках предмета исследования;
- сформулировать основные понятия в рамках предмета исследования;
- рассмотреть основные этапы формирования, развития в отношении предмета исследования;
- проанализировать различные подходы и методы оценки эффективности, выделив их преимущества и недостатки в рамках предмета исследования.

**В главе 2** целесообразно:

- дать краткую характеристику анализируемой организации и ее кадрового потенциала (обязательны таблицы с кадровой статистикой за период 2-3 года и ее анализ);
- проанализировать практику организации процесса по кадровому направлению деятельности и дать авторскую оценку эффективности (с выделением как плюсов, так и минусов в данной работе).

**В главе 3** целесообразно сформулировать и обосновать авторские предложения по совершенствованию практики организации процесса по кадровому направлению деятельности. При этом следует дифференцировать данные рекомендации по направлениям кадровой политики.

### ***Заключение***

*В заключении* целесообразно отразить основные выводы и заключения, сделанные автором по результатам исследования проблемы, и содержащие:

- выявленные в процессе анализа основные проблемы по исследуемому направлению кадровой работы;
- сформулированные автором рекомендации по актуализации (совершенствованию) рассматриваемого направления кадровой работы;
- планируемый (или уже обеспеченный) эффект от внедрения авторских рекомендаций;
- возможность использования авторских рекомендаций в других организациях.

2. ВКР состоит из трех глав (допускается две главы): теоретической, исследовательской и практической.

3. Каждая глава состоит из двух и более параграфов. Название главы не должно дублировать название темы, а название параграфов – название глав.

4. Объем ВКР составляет 70 – 80 страниц.

5. Обучающийся обязан выполнить ВКР в соответствии с предъявляемыми к ней требованиями на основании методических рекомендаций по подготовке и защите ВКР в соответствии с графиком выполнения ВКР, и представить ее окончательный вариант руководителю не менее чем за 7 календарных дней до назначенной даты защиты ВКР.

6. Руководитель проверяет ВКР и составляет о ней отзыв в письменном виде с проставлением предварительной оценки в течение двух календарных дней после

получения законченной ВКР от обучающегося с приложением им «Протокола проверки ВКР в системе «Антиплагиат – вуз».

7. ВКР, оформленная в соответствии с установленными требованиями, подписывается на титульном листе обучающимся, руководителем, консультантом (при наличии), заведующим кафедрой и представляется обучающимся на электронном и бумажном носителях со всеми необходимыми документами вместе с отзывом руководителя, графиком выполнения ВКР, листом соответствия, «Протоколом проверки ВКР в системе «Антиплагиат – вуз», на кафедру не позднее, чем за 3 календарных дня до даты защиты ВКР.

### ***Оформление ВКР***

1. ВКР оформляется в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008 (Библиографическая ссылка); ГОСТ 7.32-2001 в ред. Изменения №1 от 01.12.2005, ИУС №12, 2005 (Отчет о научно-исследовательской работе); ГОСТ 7.1-2003 (Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления).

2. К защите принимаются только сброшюрованные в твердый переплет ВКР. ВКР должна быть выполнена с использованием компьютера на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора интервала. Цвет шрифта должен быть черным, шрифт – TimesNewRoman, размер 14, полужирный шрифт не применяется.

3. Текст ВКР следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: правое – не менее 10 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм, левое – не менее 30 мм (ГОСТ 7.322002, в ред. изменения № 1 от 01.12.2005, ИУС № 12, 2005).

4. «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ», «ПРИЛОЖЕНИЕ» служат заголовками структурных элементов ВКР. Заголовки структурных элементов следует располагать в середине строки без точки в конце и печатать прописными буквами, не подчеркивая.

5. Главы должны быть пронумерованы (ГЛАВА 1, 2 и т.д.) арабскими цифрами в пределах всей ВКР и записываться посередине страницы. После номера главы ставится точка и пишется название главы. «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ» не нумеруются как главы.

6. Параграфы следует нумеровать арабскими цифрами в пределах каждой главы. Номер параграфа должен состоять из номера главы и номера параграфа, разделенных точкой (например: 1.1, 2.3, и т.д.). Заголовки параграфов печатаются строчными буквами (кроме первой прописной).

7. Нумерация сносок – **сквозная**.

8. Графики, схемы, диаграммы располагаются в ВКР непосредственно после текста, имеющего на них ссылку (выравнивание по центру страницы). Название графиков, схем, диаграмм помещается под ними, пишется без кавычек и содержит слово *Рисунок* без кавычек и указание на порядковый номер рисунка, без знака №. **Шрифт жирный, 12, Verdana, межстрочный интервал – 1.**

9. Таблицы располагаются в ВКР непосредственно после текста, имеющего на них ссылку (выравнивание по центру страницы). Таблицы нумеруются арабскими цифрами сквозной нумерацией в пределах всей работы. Слово «Таблица», «График» «Диаграмма» и ее порядковый номер (без знака №) пишется сверху самой таблицы в правой стороне. **Шрифт жирный, 12, Verdana, межстрочный интервал – 1.**

10. Название таблицы оформлено посередине сверху. **Шрифт жирный, 12, Verdana, межстрочный интервал – 1.**

11. Текст названия столбцов и строк выполнен жирным шрифтом посередине столбца или строки, текст в столбцах отформатирован по ширине столбца. **Шрифт жирный, 11, Verdana, межстрочный интервал – 1.**

12. Текст Таблицы оформлен размером 11, шрифт Verdana, межстрочный интервал - 1.

13. Приложения должны начинаться с новой страницы в порядке появления ссылок на них в тексте и иметь заголовки с указанием слова *Приложение*, его порядкового номера и названия. Порядковые номера приложений должны соответствовать последовательности их упоминаний в тексте.

14. Страницы ВКР следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Номер страницы проставляется в центре нижней части листа без точки. Титульный лист и задание на ВКР включается в общую нумерацию страниц работы. Номер страницы на титульном листе и задании не проставляются.

Каждую главу работы следует начинать с новой страницы; параграфы на составные части не подразделяются.

Приложения не входят в установленный объем ВКР, хотя нумерация страниц их охватывает.

15. Законченная ВКР подписывается Обучающимся на первом и последнем листе, на задании и листе соответствия.

16. ВКР представляется в деканат в печатном виде в твердом переплете в одном экземпляре, а также в электронном виде на компакт-диске.

### ***Руководитель и его обязанности***

В целях оказания дипломнику теоретической и практической помощи в период подготовки и написания выпускной квалификационной работы ему назначается руководитель.

Процесс подготовки и защиты ВКР можно условно разбить на три этапа:

1. Формирование задания для ВКР;
2. Написание и оформление ВКР;
3. Подготовка к защите ВКР.

На различных этапах подготовки и выполнения ВКР задачи руководителя изменяются.

***На первом этапе*** – этапе формирования задания для ВКР – *руководитель, совместно с дипломником:*

- формирует план исследования;
- формулирует цель и задачи исследования;
- выдает типовое или составляет индивидуальное задание (при выборе темы студентом самостоятельно и утверждением ее Заведующим кафедрой), обращая внимание на основные моменты теоретической разработки, практической части и формирования выводов и рекомендаций;
- руководитель дает при выдаче задания рекомендации по использованию **обязательной** литературы для написания соответствующих глав и разделов ВКР;
- рекомендует дополнительную литературу;
- назначает студенту даты промежуточных контрольных встреч для проверки подготовленного студентом материала по ВКР;
- обращает внимание дипломника на обязательность соблюдения Графика выполнения ВКР.

***На втором этапе*** – этапе написания и оформления ВКР – дипломник представляет руководителю подготовленный вариант ВКР, соответствующий полученному на первой встрече заданию руководителя и консультируется по возникающим вопросам. ***При этом следует иметь в виду, что руководитель не является ни соавтором, ни редактором ВКР, и дипломник не должен рассчитывать на то, что руководитель поправит имеющиеся в ВКР грамматические, стилистические и другие ошибки.***

Задача руководителя:

- не допустить устаревшие данные, на основании которых произведено исследование;

- проверить наличие современной законодательно-правовой базы, и использование обязательной литературы в ВКР;
- проверить произведенные расчеты, их соответствие выводам и рекомендациям;
- обратить внимание дипломника на выполнение требований к оформлению ВКР;
- указать дипломнику на недостатки аргументации, композиции, стиля и пр. и рекомендовать, как их лучше устранить.

Дипломник должен учесть замечания руководителя, отстаивая, при необходимости, свою точку зрения.

**Третий этап** – этап подготовки к защите ВКР. На этом этапе, руководитель рассматривает ВКР, как законченное исследование, обращая внимание на выполнение требований к оформлению ВКР, устранение замечаний, возникающих в процессе выполнения ВКР, достижение дипломником поставленных целей и выполнение задач, а так же практичность и грамотность сформулированных выводов и рекомендаций.

Результатом рассмотрения ВКР является **Отзыв** руководителя, который готовится в течение недели со дня передачи сшитой и подписанной дипломником ВКР руководителю. В отзыве отражается актуальность исследования, научная и практическая компетентность дипломника, его трудолюбие, последовательность в достижении цели, реакция на замечания и т.д. Вместе с тем, отмечаются те недостатки, которые не были исправлены дипломником в процессе исследования, как содержательного, так и оформительского характера. **Руководитель расписывается на титульном листе, задании, графике выполнения ВКР, листе соответствия и передает полностью оформленную ВКР дипломнику с вложенным отзывом.**

**Руководитель на последней встрече проверяет и корректирует подготовленное дипломником выступление для защиты в ГЭК и проверяет раздаточный материал, сформированный студентом или Презентацию (по необходимости).**

***Примерная структура раздаточного материала на защите ВКР.***

1. Титульный лист;
2. Содержание;
3. Цель исследования и задачи по ее достижению;
4. Методики и методы, используемые в исследовании;
5. Основные результаты исследования;
6. Выводы и рекомендации.

**Примерный план выступления студента на защите ВКР**

*Обращение:* Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК!

Вашему вниманию предлагается ВКР на тему: «\_\_\_\_\_».

Актуальность темы объясняется тем, что .....

Целью исследования является: .....

Основные задачи по достижению цели - .....

Объектом исследования является: «\_\_\_\_\_».

Информационной базой является: .....

Основными методиками и методами исследования являются: .....

В ходе исследования получены следующие результаты: .....

На основании полученных результатов сделаны следующие выводы и рекомендации: .....

Спасибо за внимание.