

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Автономная некоммерческая организация высшего образования
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

ОДОБРЕНА

Ученым Советом университета

Ученый секретарь Ученого Совета

Макаров А.А.
подпись ФИО

Протокол заседания № 06/14

«30» августа 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

Карпова Т.П.
подпись ФИО
«30» августа 2017 г.

ПРОГРАММА

ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом организации

Квалификация бакалавр

Год начала подготовки по
программе 2017

Форма(ы) обучения очная, заочная

Руководитель
образовательной программы

Карпова Т.П.
подпись

Карпова Т.П.
ФИО
«30» августа 2017 г.

Самара
2017

Утверждение программы ГИА для исполнения в очередном учебном году

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы _____
подпись _____ ФИО _____

« ____ » _____ 20__ г.

Программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры
/протокол заседания № ____ от « ____ » _____ 20__ г./

Заведующий кафедрой _____
подпись _____ ФИО _____

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы _____
подпись _____ ФИО _____

« ____ » _____ 20__ г.

Программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры
/протокол заседания № ____ от « ____ » _____ 20__ г./

Заведующий кафедрой _____
подпись _____ ФИО _____

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы _____
подпись _____ ФИО _____

« ____ » _____ 20__ г.

Программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры
/протокол заседания № ____ от « ____ » _____ 20__ г./

Заведующий кафедрой _____
подпись _____ ФИО _____

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы _____
подпись _____ ФИО _____

« ____ » _____ 20__ г.

Программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры
/протокол заседания № ____ от « ____ » _____ 20__ г./

Заведующий кафедрой _____
подпись _____ ФИО _____

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы _____
подпись _____ ФИО _____

« ____ » _____ 20__ г.

Программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры
/протокол заседания № ____ от « ____ » _____ 20__ г./

Заведующий кафедрой _____
подпись _____ ФИО _____

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Государственная итоговая аттестация (далее - ГИА) проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление персоналом организации» соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Форма(ы) проведения ГИА	Защита выпускной квалификационной работы (далее - ВКР)
Вид ВКР	Выпускная квалификационная работа

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО, СООТВЕТСТВИЕ КОТОРЫХ ТРЕБОВАНИЯМ СТАНДАРТА ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИЕЙ

Код компетенции	Содержание компетенции
<i>Общекультурные компетенции (ОК)</i>	
ОК-1	способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-4	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОК-5	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию
ОК-8	способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
ОК-9	способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
<i>Общепрофессиональные компетенции (ОПК)</i>	
ОПК-1	знание 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-2	знание 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
ОПК-3	знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов

Код компетенции	Содержание компетенции
	Международного трудового права (Конвенция МОТ)
ОПК-4	владение 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-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6	владение 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-7	готовность 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-8	способность 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-9	способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
<i>Профессиональные компетенции (ПК)</i>	
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
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-4	знание 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-5	знание 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

Код компетенции	Содержание компетенции
ПК-6	знание 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-7	знание 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-8	знание 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
ПК-9	знание 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-10	знание 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-11	владение 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-12	знание 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-13	умение 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-14	владение 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-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Код компетенции	Содержание компетенции
ПК-16	владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
ПК-18	владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике
ПК-19	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-20	умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-21	знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике
ПК-22	умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени
ПК-23	знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике
ПК-24	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-25	способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений
ПК-26	знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
ПК-27	владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом
ПК-28	знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

3. МЕСТО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Блок и часть структуры ОПОП ВО	Курс, семестр обучения (очная/заочная форма обучения)
Блок 3 (Б.3) «Государственная итоговая аттестация», базовая часть	4 курс 8 семестр / 5 курс 9 семестр

4. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Объем государственной итоговой аттестации

Показатель	Значение
Объем ГИА, зачетных единиц	9
Объем ГИА, академических часов	324
Продолжительность ГИА, недель	6

Структура и содержание государственной итоговой аттестации

Этап ГИА	Содержание этапа
Подготовка ВКР	Исследование актуальности темы ВКР. Постановка целей и задач ВКР. Определение объекта и предмета исследования ВКР. Обоснование теоретической и практической значимости результатов работы. Краткая характеристика структуры ВКР. Подготовка введения к ВКР. Представление текста введения руководителю ВКР. Устранение замечаний (при необходимости)
	Исследование теоретических аспектов темы ВКР. Подготовка теоретической главы ВКР. Представление текста теоретической главы ВКР руководителю ВКР. Устранение замечаний руководителя ВКР (при необходимости)
	Изучение характера и специфики деятельности организации – объекта исследования ВКР. Анализ социально-экономических показателей деятельности организации – объекта исследования. Подготовка аналитической главы ВКР. Представление текста аналитической главы ВКР руководителю ВКР. Устранение замечаний руководителя ВКР (при необходимости)
	Исследование состояния хозяйственной деятельности организации – объекта исследования ВКР в разрезе предмета исследования ВКР. Выявление и постановка существующих проблем и/или определение путей развития хозяйственной деятельности организации – объекта исследования ВКР. Разработка и экономическое обоснование рекомендаций в целях устранения выявленных проблем и/или реализации путей развития хозяйственной деятельности организации – объекта исследования ВКР. Подготовка конструктивной главы ВКР. Представление текста конструктивной главы ВКР руководителю ВКР. Устранение замечаний руководителя ВКР (при необходимости)
	Обобщение полученных результатов, формулирование общих выводов по итогам выполнения ВКР. Подготовка заключения к ВКР. Представление текста заключения руководителю ВКР. Устранение замечаний (при необходимости). Обобщение перечня информационных источников, использованных при выполнении ВКР. Подготовка списка использованных источников. Подготовка приложений (при необходимости)
Подготовка к защите ВКР	Подготовка доклада о результатах ВКР и раздаточного материала, иллюстрирующего содержание доклада о результатах ВКР

Этап ГИА	Содержание этапа
	Представление полного текста ВКР, доклада и раздаточного материала руководителю ВКР. Устранение замечаний (при необходимости). Получение допуска руководителя ВКР к предварительной защите ВКР. Устранение замечаний (при необходимости). Получение допуска руководителя ВКР нормоконтролю оформления текста ВКР. Оформление допуска заведующего кафедрой к защите ВКР.
	Оформление текста ВКР. Нормоконтроль оформления текста ВКР и получение допуска нормоконтролера к защите ВКР
	Ознакомление с отзывом руководителя ВКР о работе обучающегося в период подготовки ВКР. Предварительная защита ВКР. Получение допуска комиссии выпускающей кафедры к защите ВКР
Защита ВКР	Представление устного доклада о результатах ВКР на заседании государственной экзаменационной комиссии. Ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии

5. ТЕМЫ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

№ п/п	Наименование темы ВКР
1.	Аудит документационного обеспечения кадровой работы современной организации
2.	Аудит кадровой документации как элемент кадровой политики в ресторанном бизнесе
3.	Анализ положения по оценке и аттестации персонала как элемента кадровой политики
4.	Влияние корпоративной культуры на формирование благоприятного социально-психологического климата коллектива
5.	Влияние мотивации персонала на повышение эффективности управления персоналом
6.	Влияние стиля управления руководителя и его личностных качеств на психологический климат в коллективе
7.	Влияние условий труда на лояльность персонала в организации
8.	Выбор методов высвобождения персонала в зависимости от состояния рынка труда
9.	Гуманизация труда как составная часть политики управления персоналом
10.	Дистанционный отбор и найм персонала: состояние, проблемы, перспективы
11.	Использование результатов деловой оценки персонала
12.	Кадровая политика как инструмент стратегии управления персоналом
13.	Оптимизация системы управления персоналом на основе аутсорсинга
14.	Оптимизация стиля управления в организации
15.	Оптимизация работы персонала в период кризиса компании
16.	Организация деятельности рекрутинговых агентств
17.	Организация и пути совершенствования нормирования управленческого труда
18.	Организация и совершенствование системы обучения и развития персонала
19.	Организация проведения аттестации персонала
20.	Организация процесса высвобождения персонала
21.	Организация процесса подбора и расстановки персонала
22.	Организация системы непрерывного обучения персонала организации
23.	Особенности формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы
24.	Оценка эффективности обучения персонала

№ п/п	Наименование темы ВКР
25.	Повышение мотивации управленческого труда в организации
26.	Развитие корпоративной культуры организации
27.	Развитие систем безопасности труда в непроизводственных организациях
28.	Развитие системы профориентации и трудовой адаптации персонала
29.	Развитие технологии управления персоналом на основе делегирования
30.	Разработка годовой программы корпоративных мероприятий
31.	Разработка и внедрение положения адаптации персонала в рамках реализации кадровой политики
32.	Разработка и внедрение системы кадровой документации в организации
33.	Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценки) персонала
34.	Разработка качественной потребности в персонале
35.	Разработка мероприятий по снижению сопротивления персонала внедрению инноваций
36.	Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала
37.	Разработка методики оценки персонала
38.	Разработка моделей должностных компетенций в управлении персоналом организации
39.	Разработка модели планирования численности персонала организации
40.	Разработка оперативного плана работы с персоналом
41.	Разработка политики заработной платы в организации
42.	Разработка положения по оценке и аттестации персонала как элемент кадровой политики
43.	Разработка программ безопасности труда в организации
44.	Разработка проекта внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода
45.	Разработка проекта развития аудита персонала организации
46.	Разработка проекта развития аудита персонала организации
47.	Разработка процесса выбора и использования источников покрытия потребности в персонале
48.	Разработка системы диагностики уровня социального развития организации
49.	Разработка системы нематериальных стимулов в управлении персоналом
50.	Разработка стратегии управления персоналом организации
51.	Рационализация режимов труда и отдыха персонала
52.	Роль и статус специалиста по управлению персоналом в трудовых коллективах
53.	Система мотивации как отражение кадровой политики организации
54.	Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами
55.	Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации
56.	Совершенствование методов отбора персонала
57.	Совершенствование организации найма персонала в кадровом менеджменте современной организации
58.	Совершенствование организации рабочих мест персонала
59.	Совершенствование программы индивидуальной и коллективной мотивации персонала
60.	Совершенствование процесса введения в должность

№ п/п	Наименование темы ВКР
61.	Совершенствование процесса нормирования труда персонала организации
62.	Совершенствование социально-психологического климата в коллективе
63.	Совершенствование система управления мотивацией персонала
64.	Совершенствование технологий управления организационной культурой
65.	Совершенствование управления кадровым резервом для замещения руководящих должностей в организации
66.	Современное состояние и перспективы развития управления персоналом
67.	Создание благоприятных условий труда в организации
68.	Сокращение затрат на персонал путем аутстаффинга
69.	Управление персоналом в современной организации
70.	Управление трудовой дисциплиной в организации
71.	Формирование и оценка эффективности затрат на персонал организации
72.	Формирование и развитие корпоративной организационной культуры

По письменному заявлению обучающегося Университет предоставляет ему возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной обучающимся, в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

6. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА И ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ И ПОРЯДКУ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

6.1. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Проведение государственного экзамена не предусмотрено.

6.2. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ И ПОРЯДКУ ЕЕ ВЫПОЛНЕНИЯ

Требования к структуре выпускной квалификационной работы

ВКР включает в себя следующие структурные элементы:

Титульный лист;

Аннотация;

Оглавление;

Введение;

Основную часть: теоретическую, аналитическую и конструктивную главы;

Заключение;

Список литературы;

Приложения (при необходимости).

Требования к объему выпускной квалификационной работы

Общий объем ВКР составляет 60-75 стр. Приложения в общем объеме ВКР не учитываются.

Объемы структурных элементов ВКР, учитываемых в общем объеме ВКР:

Введение - 1-3 стр.;

Основная часть - 55-70 стр.: теоретическая глава - 20-25 стр., аналитическая глава – 20-25 стр., конструктивная глава – 15-20 стр.;

Заключение – 1-3 стр.

Список литературы – 2-5 стр.

Требования к содержанию выпускной квалификационной работы

Являясь законченной самостоятельной комплексной научно-практической разработкой студента-выпускника бакалавриата, выпускная квалификационная работа должна отвечать следующим основным требованиям:

1. Реальная целевая направленность результатов рекомендуемых разработок на повышение эффективности деятельности производственно-хозяйственных систем.
2. Соответствие предлагаемых решений по совершенствованию управления персоналом тенденциям развития системы управления и производственной системы.
3. Предметность, действенность и конкретность выводов о состоянии управления персоналом и предложений, направленных на его совершенствование и развитие.
4. Соответствие уровня разработки темы выпускной квалификационной работы современному уровню научных разработок, методическим положениям рекомендациям по управлению персоналом, отраженным в соответствующей литературе.

ВКР должна отвечать следующим основным требованиям.

1. Целевая направленность результатов проектных разработок на повышение эффективности деятельности производственно-хозяйственных систем.
2. Соответствие ВКР современному уровню научных разработок, методическим положениям и рекомендациям, отраженным в соответствующей литературе.
3. Соответствие предлагаемых проектных решений по совершенствованию системы управления персоналом тенденциям развития системы управления и производственной системы организации.

Основные разделы выпускной квалификационной работы должны иметь определенное внутреннее содержание.

1. Введение

Обосновывается: актуальность выбранной тематики; цели и задачи, объект и предмет исследования, которые намечается реализовать в выпускной квалификационной работе; научные методы исследования; информационная база исследования; структура ВКР.

2. Теоретическая часть (в конкретной выпускной квалификационной работе она должна иметь свое название).

В этом разделе необходимо: сформулировать и уточнить понятия, используемые в исследуемой проблеме; дать характеристику степени проработанности проблемы в литературных источниках (монографиях, журнальных и газетных статьях, материалах конференций и т.п.), а также уровня ее реализации в практике работы организаций; определить сущность исследуемой проблемы, обобщить опыт (как положительный, так и негативный) реализации рассматриваемой проблемы в деятельности отечественных и зарубежных организаций, например, по методическому обеспечению, степени проработки организационного, экономического, правового механизма реализации проблемы; указать, какое место занимает рассматриваемая проблема в сложившейся системе управления организации.

3. Аналитическая часть (в конкретной выпускной квалификационной работе она должна иметь свое название).

Краткая характеристика исследуемого объекта. Приводится историческая справка, характеризующая объект исследования, рассматриваются основные показатели его деятельности. Дается характеристика выпускаемой продукции или оказываемых услуг. Анализ производственной и финансово-экономической систем конкретного объекта исследования. Раздел начинается с анализа целей исследуемого объекта посредством построения декомпозиционного дерева целей. После этого дается краткий анализ состояния производственной и финансово-экономической систем организации, который включает: анализ производственно-хозяйственной деятельности по элементам: кадры производства, средства труда, предметы труда, технология производства, производст-

венные функции, производственная структура, готовая продукция, внешние организационно-хозяйственные связи; краткий анализ финансового баланса организации в разрезе основных финансово-экономических показателей, характеризующих состояния исследуемого объекта за последние несколько лет.

Анализ состояния системы управления персоналом и конкретного направления (задачи) в области управления персоналом (предмета исследования). Приводятся краткий анализ подсистемы линейного руководства, целевых, функциональных и обеспечивающих подсистем системы управления организации. Этот анализ следует проводить в поэлементном разрезе: функции управления, технология управления, организационная структура управления, управленческие решения, кадры управления, информационное обеспечение, технические средства управления, методы организации управления/

В процессе анализа системы управления исследуемого объекта следует определить место в ней рассматриваемой проблемы и остановиться на подробном анализе состояния управления персоналом в исследуемой организации по выбранной теме выпускной квалификационной работы (оценка персонала, планирование карьеры, управление конфликтами, определение потребности в персонале, управление трудовой мотивацией и т.д.). При этом анализ следует проводить в следующей последовательности: анализ целей, функций, организационной структуры, кадрового, информационного, технического, нормативно-методического, правового и делопроизводственного обеспечения технологических процессов обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений по теме выпускной квалификационной работы. При этом студент должен разработать методику проведения анализа, из которой должно быть ясно, какие показатели исследуются (в приведенном выше поэлементном разрезе), каким образом получена информация для анализа тех или иных показателей, каким способом анализируется состояние показателей. Необходимые данные для выполнения аналитической части могут быть получены на основе действующих в организации системы плановых, учетных, отчетных и статистических документов; системы оперативного учета, который ведут технические, экономические, производственные и т.п. подразделения и службы; из методических и нормативных документов, регламентирующих деятельность организаций и их производственных подразделений, звеньев и уровней управления, а также на основе данных опроса, наблюдений и экспертных оценок.

Причины, мешающие эффективному функционированию рассматриваемого объекта. Выводы по результатам анализа. Этот раздел концентрирует в себе выводы по результатам разработки аналитической части. В тезисной форме следует подвести общий итог, характеризующий нерешенность методических, организационных, экономических, правовых вопросов в области управления персоналом для исследуемой организации. При этом могут содержаться ссылки на передовой опыт отечественных и зарубежных организаций, подтверждающий негативные моменты в деятельности анализируемого объекта. Следует описать все недостатки, выявленные при анализе состояния изучаемой вами проблемы по теме выпускной квалификационной работы.

3. Рекомендательная часть (в конкретной выпускной квалификационной работе она должна иметь свое название).

Разработка направлений совершенствования управления персоналом по выбранной теме выпускной квалификационной работы.

Рекомендательная часть представляет собой взаимосвязанный комплекс мероприятий, состав которых определяется темой выпускной квалификационной работы, результатами проведенного анализа состояния управления персоналом. Рекомендуемые мероприятия должны вытекать, прежде всего, из результатов анализа и быть направлены на устранение недостатков, выявленных в аналитической части выпускной квалификационной работы. В состав комплекса мероприятий ВКР могут входить при необходимости предложения по развитию производственной системы исследуемого объекта (в укрупненном виде, без детальной проработки). В то же время комплекс рекомендуемых мероприятий по совершенствованию системы управления изучаемого объекта, в том числе мероприятия, направленные на решение проблемы по выбранной теме выпускной квалификационной работы, должен носить конкретный характер и иметь детальную и тщательную проработку. Предложения должны быть направлены на решение следующих проблем: формирование

системы целей, разработка состава функций и структуры исследуемой системы или объекта, разработка содержания организационно-технологического процесса по выполнению ряда функций, нуждающихся в постановке или совершенствовании; совершенствование кадрового, информационного, технического, нормативно-методического и делопроизводственного обеспечения технологических процессов обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений по теме выпускной квалификационной работы.

Мероприятия по внедрению рекомендаций. Предлагается состав мероприятий по социально-психологическому, профессиональному и ресурсному обеспечению внедрения рекомендаций, контролю хода внедрения, стимулированию всех участвующих в нем работников. Состав мероприятий может быть представлен в форме плана с указанием сроков их проведения, ответственных должностных лиц.

Расчет социальной и экономической эффективности внедрения рекомендаций. Неотъемлемой составной частью выпускной квалификационной работы является оценка ее экономической и социальной эффективности. При расчете социальной и экономической эффективности от внедрения мероприятий рекомендуется использовать методические рекомендации, изложенные в учебнике А.Я. Кибанова «Основы управления персоналом» – 2е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – гл. 8, с.392-431.

4. Заключение. Формулируются выводы по проделанной работе, характеризующие степень решения тех задач, которые ставились при разработке выпускной квалификационной работы. После заключения приводится перечень использованных источников.

Требования к порядку выполнения выпускной квалификационной работы

Процедура написания и подготовка к защите ВКР включает в себя три этапа.

На первом этапе осуществляется:

1. Выбор темы ВКР. Темы ВКР ежегодно актуализируются в соответствии с современным состоянием и перспективами развития профессиональной практики и науки в профессиональной области деятельности выпускника.

2. Выбор объекта и предмета исследования

3. Согласование, уточнение формулировки темы с руководителем и ее утверждение. Закрепление темы и назначение руководителя осуществляется выпускающей кафедрой на основании личного заявления студента. Заявление подается студентом на имя заведующего кафедрой по установленной форме с указанием темы ВКР, научного руководителя и места преддипломной практики. Заявление визируется научным руководителем. Руководитель выпускной квалификационной работы: - в соответствии с темой выдает студенту индивидуальное задание на преддипломную практику для сбора материала; - разрабатывает вместе со студентом календарный график выполнения выпускной квалификационной работы; - рекомендует студенту литературу, справочные и архивные материалы, другие материалы по теме; - проводит консультации по графику, утверждаемому заведующим кафедрой; - контролирует выполнение работы; - при необходимости после преддипломной практики вносит коррективы в задание.

Второй этап подготовки ВКР включает:

1. Определение цели и задач работы, ожидаемых результатов;

2. Формулирование и описание структуры ВКР;

3. Сбор, анализ и интерпретация научной, учебной литературы по выбранной теме, сбор необходимых материалов и статистических данных, анализ собранной информации и её обработка с использованием информационных технологий;

4. Определение выводов по каждой из глав и в целом по ВКР;

5. Оформление ВКР в соответствии с установленными требованиями.

На третьем этапе выполнения ВКР осуществляется:

1. Прохождение предзащиты. Перед защитой выпускной квалификационной работы проводится предзащита с целью выявления степени готовности работы.

2. Выпускные квалификационные работы подлежат проверке на объем заимствования с использованием системы анализа текстов на наличие заимствований пакета «Антиплагиат». Обучающийся допускается к предзащите выпускной квалификационной работы при наличии в ней не менее 60% оригинального текста. При наличии в письменной работе от 40 до 60% оригинального текста работа должна быть доработана обучающимся и сдана на вторичную проверку не позднее, чем через 10 календарных дней со дня её выдачи на доработку. Повторной проверке работа подвергается не позднее, чем за 10 календарных дней до начала публичной защиты.

3. Получение отзыва от руководителя ВКР. Обучающийся должен быть ознакомлен с отзывом не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы;

4. Подписание ВКР заведующим кафедрой.

5. Подготовка доклада (презентации, раздаточного информационного материала) для выступления на заседании ГЭК. Выпускная квалификационная работа в электронном и бумажном виде, а также отзыв передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее, чем за 2 календарных дня до защиты выпускной квалификационной работы.

Требования к оформлению выпускной квалификационной работы

Текст выпускной квалификационной работы печатается на одной стороне стандартного листа формата А4 с соблюдением следующих требований:

шрифт - Times New Roman;

размер кегля - 14;

поля страницы: верхнее, нижнее, левое - 20 мм, правое - 10 мм;

межстрочный интервал - 1,5;

абзацный отступ – 1,25;

выравнивание текста – по ширине страницы.

Текст ВКР пишется от третьего лица, без употребления местоимений. Вопросительные и восклицательные предложения, *курсив*, сокращения (за исключением общепринятых), переносы текста не используются. При необходимости выделить отдельный элемент текста применяется **жирный шрифт**. Не рекомендуется начинать предложение, тем более абзац с предлогов «потому», «поэтому», «чтобы», «если» и т.п.

Каждый раздел ВКР, а именно оглавление, введение, глава, заключение, список литературы, приложения, начинается с новой страницы.

Титульный лист ВКР и оглавление не нумеруются. Нумерация страниц начинается с введения. Номер страницы введения – 3. Далее страницы нумеруются по порядку. Номер проставляется вверху страницы и выравнивается по центру страницы.

Заголовки глав и параграфов глав ВКР печатаются жирным шрифтом и выравниваются по левому краю страницы без абзацного отступа. Точка в конце заголовков не ставится.

Перечисления представляются в тексте после знака двоеточия. Перечисления следует выделять в тексте, если перечень содержит 3 и более наименований.

Первая строка каждой позиции перечня начинается с абзацного отступа, а последующие строки той же позиции – с левого края страницы без отступа. Поскольку редактор Microsoft Word форматирует перечисления (списки) автоматически, то нужно выполнить корректировку такого форматирования в соответствии с требованиями к оформлению перечислений.

Позиции перечня из 3-4 наименований могут отделяться маркером тире «-» (другие маркеры не используются), либо начинаться с новой строки без использования маркера. Текст в каждой позиции начинается со строчной буквы, в конце ставится точка с запятой, в конце последней позиции перечня – точка.

Позиции перечня из 5 и более наименований отделяются нумерацией арабскими цифрами. В этом случае текст каждой позиции начинается с заглавной буквы, в конце ставится точка.

Таблицы располагаются непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые. В тексте работы необходимо сделать ссылку на соответствующую таблицу. Например: динамика численности персонала организации представлена в табл. 2. Повторные ссылки на таблицы даются в круглых скобках с сокращённым словом «смотри», например: (см. табл. 2).

Заголовок таблицы размещается перед таблицей. Заголовок таблицы включает слово «Таблица», номер таблицы, тире и непосредственно название таблицы, единицы измерения представленных в таблице данных (при необходимости). Например: Таблица 1 – Основные экономические показатели деятельности ООО «Ромашка», тыс. руб.

Заголовок таблицы выравнивается по левому краю таблицы страницы. Строка заголовка таблицы не имеет абзачного отступа. Таблицы нумеруются арабскими цифрами сквозной нумерацией по тексту работы.

В каждой таблице следует указывать единицы измерения представленных данных и период времени, к которому относятся данные. В случае, если единица измерения является общей для всех представленных в таблице данных, она приводится в заголовке таблицы.

Для текста и числовых данных в ячейках таблицы допускается использование шрифта 10 или 12 кегля с межстрочным интервалом 1 или 1,15. Текст в таблицах печатается без абзачного отступа.

При необходимости таблица может включать столбец порядковой нумерации данных (№ п/п).

При переносе таблицы на другую страницу работы «шапка» таблицы дублируется. Над правым верхним углом перенесенной части таблицы указывается Продолжение таблицы 1.

При отсутствии данных в ячейке таблицы ставят прочерк.

До заголовка таблицы и после таблицы выдерживается одна пустая строка.

Текст главы или параграфа главы ВКР не может начинаться или заканчиваться таблицей.

Рисунки располагаются непосредственно после текста, в котором он упоминается впервые. В тексте работы необходимо сделать ссылку на рисунок. Например: динамика численности персонала организации представлена на рис. 2. Повторные ссылки на рисунки даются в круглых скобках с сокращённым словом «смотри», например: (см. рис. 2).

Подпись рисунка размещается после рисунка. Подпись рисунка включает слово «Рисунок», номер рисунка, тире и непосредственно название рисунка, единицы измерения представленных на рисунке данных (при необходимости). Например: Рисунок 1 – Динамика экономических показателей деятельности ООО «Ромашка», тыс. руб.

Подпись рисунка и сам рисунок выравниваются по центру страницы. Строка подписи рисунка не имеет абзачного отступа. Рисунки нумеруются арабскими цифрами сквозной нумерацией по тексту работы.

В каждом рисунке следует указывать единицы измерения представленных данных и период времени, к которому относятся данные. В случае, если единица измерения является общей для всех представленных данных, она приводится в подписи рисунка.

До рисунка и после подписи рисунка выдерживается одна пустая строка.

Формулы должны располагаться отдельными строками или внутри строк в тексте. В тексте возможно размещение только коротких простых формул, не имеющих самостоятельного значения.

Нумеровать необходимо все формулы, выделенные отдельной строкой. Порядковые номера формул обозначаются арабскими цифрами в круглых скобках у правого края страницы. Нумерация формул сквозная по тексту работы.

Формулы, выделенные отдельной строкой, выравниваются по центру страницы. После формулы ставится запятая. На следующей строке со строчной буквы пишется слово «где», после которого приводится расшифровка показателей формулы. До и после формул, до и после расшифровки показателей формул пустые строки не выдерживаются.

Строки формулы и расшифровки показателей формулы не имеют абзачного отступа.

Подробнее требования к оформлению выпускных квалификационных работ изложены в методических рекомендациях по подготовке к защите и защите выпускной квалификационной работы.

Оформление списка литературы осуществляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-2003 «Межгосударственный стандарт. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Учебная литература:

Бушенева, Ю.И. Как правильно написать реферат, курсовую и дипломную работы / Ю.И. Бушенева. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 140 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 112-114. - ISBN 978-5-394-02185-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453258>

Вылегжанина, А.О. Деловые и научные презентации : учебное пособие / А.О. Вылегжанина. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 116 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8698-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446660>

Катунин, Г.П. Создание мультимедийных презентаций : учебное пособие / Г.П. Катунин ; Федеральное агентство связи, Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего профессионального образования «Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики». - Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2012. - 221 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн.. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=431524>

Методические рекомендации по подготовке, оформлению и защите выпускной квалификационной работы / Составители: Д.В. Березовский, А.А. Бодров, Т.Е. Водоватова, О.А. Горбунова, Л.В. Молчкова, У.М. Сталькина – Самара: МИР, 2015. – 30 с.

Рогожин, М.Ю. Подготовка и защита письменных работ : учебно-практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 238 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-1666-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253712>

Учебная литература, научные статьи и прочие информационные источники по теме выпускной квалификационной работы, в том числе рекомендованные руководителем ВКР.

Лицензионное программное обеспечение:

СДО Moodle

Microsoft Windows 7 Professional x64 RUS

Microsoft Office 2007

Microsoft Project

Microsoft Visio

Профессиональные базы данных:

Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>

PRO-PERSONAL.RU: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. <https://www.pro-personal.ru/>

Административно-управленческий портал: статьи по управлению персоналом и кадрам – <http://www.aup.ru/articles/personal/>

Центр раскрытия корпоративной информации <http://www.e-disclosure.ru>

Интернет-портал Самарской Губернской Думы и представительных органов муниципальных образований в Самарской области URL: <http://samgd.ru/links/3600/>

Информационные справочные системы:

Справочно-правовая система "Консультант Плюс"

Справочно-правовая система «ГАРАНТ»

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Необходимые специальные помещения представляют собой учебные аудитории для контактной работы обучающихся с руководителем ВКР, нормоконтроля оформления текста ВКР, предварительной защиты и защиты ВКР; помещения для самостоятельной работы обучающихся; помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и специальных технических средств.

Учебные аудитории для контактной работы обучающихся с руководителем ВКР, проведения нормоконтроля, предварительной защиты и защиты ВКР, самостоятельной работы обучающихся укомплектованы учебной мебелью. Для проведения предварительной защиты и защиты ВКР учебные аудитории оснащаются специальными техническими средствами (мультимедийный проектор, экран, компьютер), флип-чартом.

Электронная библиотека и электронная информационно-образовательная среда института обеспечивают одновременный доступ не менее 25% студентов.

Процесс подготовки к защите и защиты ВКР обеспечен комплектом лицензионного программного обеспечения, состав которого определен в разделе 7 данной программы и ежегодно обновляется.

Студентам обеспечен доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен разделом 7 данной программы и ежегодно обновляется.

9. ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЛИЦ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Для обучающихся из числа инвалидов государственная итоговая аттестация проводится Университетом с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности).

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с председателем и членами государственной экзаменационной комиссии);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом государственного аттестационного испытания может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи государственного экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на государственном экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы - не более чем на 15 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении государственного аттестационного испытания:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

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

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в устной форме.