



1920


Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Новороссийске

«УТВЕРЖДАЮ»

Программа принята на заседании
ученого совета филиала ФГБОУ
ВО «Кубанский
государственный университет» в
г. Новороссийске
протокол от 29.08.2016
№ 1

Директор филиала ФГБОУ ВО
«Кубанский государственный
университет»
в г. Новороссийске




С. Е. Ратенко
2016 г.

ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль: Общий
Квалификация (степень) выпускника – Бакалавр
Форма обучения – очная, заочная

Новороссийск 2016

Рабочая программа итоговой государственной аттестации составлена в соответствии с Федеральным государственным стандартом высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1461 от 14 декабря 2015 года.

Программу составила  Е.Н. Диденко

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры гуманитарных дисциплин «ЭБ» 08 2016г. протокол № 1

Заведующая кафедрой  Е.И. Грузинская

Одобрена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГС «Экономика и управление»

Председатель УМК по УГС «Экономика и управление»  О.С. Хлусова

Экспертиза проведена.

1. Общие положения итоговой государственной аттестации

Программа итоговой государственной аттестации составлена на основании требований ФГОС высшего образования по направлению «Управление персоналом 38.03.03 (квалификация (степень) «бакалавр»), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1461 от 14 декабря 2015 года.

Государственная итоговая аттестация предназначена для определения достаточности уровня теоретической и практической подготовки выпускника к решению профессиональных задач, установленных государственным образовательным стандартом для данного направления подготовки. Согласно требованиям ФГОС итоговая государственная аттестация выпускника является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме. Государственная итоговая аттестация проходит в форме защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Примерные темы выпускных квалификационных работ разрабатывается выпускающей кафедрой, ежегодно обновляются и утверждаются заведующими кафедрами.

Приказом по университету за каждым студентом закрепляется выбранная им тема ВКР и назначается научный руководитель.

1.1 Цель и задачи итоговой государственной аттестации

Цель итоговой государственной аттестации заключается в установлении уровня подготовленности выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствие его подготовки к требованиям Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки «Управление персоналом».

Задачи итоговой государственной аттестации:

- определить уровень теоретической подготовки выпускника;
- установить способность студента к адаптации к практической деятельности;
- выявить способность выпускника к применению сформированных компетенций при подготовке к принятию управленческих решений.

1.2 Место итоговой государственной аттестации в структуре ООП ВО

Итоговая государственная аттестация проводится в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом», которым определено, что итоговая государственная аттестация выпускника включает защиту выпускной квалификационной работы. Итоговая государственная аттестация входит в блок БЗ.

Итоговая государственная аттестация завершается выдачей лицам, успешно завершившим весь курс обучения и успешно прошедшим итоговую аттестацию, диплома государственного образца об уровне высшего образования, присвоением им квалификации «бакалавр» по направлению «Управление персоналом», а также выдачей приложения к диплому - выписки из зачетной ведомости с указанием профиля, по которому проводилось обучение, и темы выпускной квалификационной работы.

Лицам, не завершившим весь курс обучения и (или) не прошедшим итоговую аттестацию выдается «академическая справка» установленного образца.

1.3 Требования к уровню подготовки выпускников

Область профессиональной деятельности бакалавров включает разработку философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала; социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала; трудовые отношения; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; управление занятостью; организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда; развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом; мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплату труда; социальное развитие персонала; работу с высвобождающимся персоналом; организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры; кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом; оценку затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

Виды профессиональной деятельности выпускника:

- а) организационно-управленческая и экономическая;
- б) информационно-аналитическая;
- в) социально-психологическая;
- г) проектная.

Бакалавр должен уметь решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и

- рациональному использованию;
- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
 - мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
 - участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
 - участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
 - организация работ с высвобождающимся персоналом;
 - применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
 - экономический анализ показателей по труду, в том числе затрат на персонал;
 - оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- информационно-аналитическая деятельность:
- анализ рынка труда;
 - прогнозирование и определение потребности в персонале;
 - анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника;
 - изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;
 - анализ социальных процессов и отношений в организации;
 - анализ системы и процессов управления персоналом организации;
 - использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;
- социально-психологическая деятельность:
- осуществление социальной работы с персоналом;
 - участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;
 - формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);
 - управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;
 - предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;
- проектная деятельность:
- применение современных методов управления персоналом;
 - участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях);
 - участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

1.4 Перечень оцениваемых компетенций

№ п.п.	Индекс	Содержание компетенции (или)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны
--------	--------	------------------------------	---

	компетенции	её части)	знать	уметь	владеть
1.	ОК-4	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Использовать теоретические знания для решения профессиональных задач	Способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
2.	ОПК-6	способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	основы деловой коммуникации	применять знания на практике	способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
3.	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	основы правовых, организационно-управленческих, экономических знаний	находить эффективные организационно-управленческие и экономические решения для профессиональных задач	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		готовностью нести ответственность за их результаты			проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
4.	ОПК-9	способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	основы деловой коммуникации	применять знания на практике	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления)
5.	ПК-1	знание основ разработки и	основы	применять	навыками

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		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	разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью	знания на практике	разработки и реализации концепции управления персоналом кадровой политики организации
6.	ПК-15	владение навыками сбора	основы сбора информации	рассчитывать численность и	навыками сбора

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности и персонала организации

2. Фонд оценочных средств для проведения итоговой государственной аттестации

Примерная тематика выпускных квалификационных работ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» на 2016-2017 учебный год

Тема может уточняться применительно к конкретным организациям, на базе которых будет выполняться выпускная квалификационная работа.

1. Формирование системы управления мотивацией персонала организации.
2. Управление мотивацией персонала компании N с использованием ключевых показателей выполнения работы (KPI).
3. Анализ и совершенствование методов стимулирования менеджеров (на примере организации N).
4. Особенности применения компенсационного пакета (на примере организации N).

5. Изучение особенностей мотивации персонала определенной категории (указать профессию, сферу бизнеса, группу сходных должностей) с целью совершенствования системы стимулирования.
6. Содержательные особенности мотивационной сферы у представителей разных профессий (сравнительное исследование)
7. Взаимосвязь мотивационной направленности и удовлетворенности трудом персонала.
8. Исследования технологий управления персоналом организации в условиях инновационного развития.
9. Формирование управленческих команд на современных предприятиях
10. Регулирование социально-трудовых конфликтов в системе социального партнёрства организации (на примере организации N)
11. Совершенствование методов оценки персонала: теоретические основания и практические решения.
12. Планирование и развитие деловой карьеры работника на предприятии N
13. Регламентация труда персонала: анализ и проектирование
14. Организация работы по нормированию труда в организации N
15. Профилактика стрессов в процессе адаптации персонала на примере организации N.
16. Разработка программ развития персонала на примере организации N
17. Формирование и поддержание HR-бренда организации: методы и технологии
18. Разработка и внедрение новой программы обучения менеджеров на примере организации N
19. Субъективная категоризация в управленческой деятельности.
20. Психосемантический подход к построению организацией собственной системы оценки управленческого труда.
21. Проектирование системы управления персоналом в развивающейся компании.
22. Разработка системы адаптации новых сотрудников (указать название должности или группы сходных должностей, категории персонала).
23. Ценностный подход в управлении персоналом.
24. Совершенствование системы подбора новых сотрудников (указать название должности специалиста или группы сходных должностей, категории) в организации.
25. Внутренний PR как инструмент формирования корпоративной культуры компании.

26. Лояльность сотрудников к организации: инструменты диагностики, технологии формирования и поддержания.
27. Совершенствование методов обучения персонала (указать название должности специалиста или группы сходных должностей, категории) в организации N.
28. Влияние гендерных различий на стилевые особенности реализации управленческих функций.
29. Разработка методов профилактики межличностных конфликтов в организации.
30. Анализ и разработка рекомендаций по повышению уровня удовлетворенности трудом персонала определенной категории (указать название должности или группы сходных должностей в определенной сфере деятельности).
31. Особенности управления персоналом в организациях с различным профилем деятельности.
32. Совершенствование практики подбора и адаптации новых сотрудников на примере компании N.
33. Совершенствование организационно-управленческой структуры предприятия (на примере предприятия N).
34. Совершенствование технологий подбора (указать название должности специалиста или группы сходных должностей, категории) на основе ключевых компетенций.
35. Совершенствование процесса адаптации персонала в организации N.
36. Разработка и внедрение новой системы адаптации персонала в организации N.
37. Проблема профессионального выгорания персонала различных категорий (указать название должности специалиста или группы сходных должностей, категории).
38. Взаимосвязь особенностей системы управления и социально-психологического климата в организации
39. Выявление причин высокой текучести кадров организации N и разработка рекомендаций по ее снижению.
40. Совершенствование системы оценки и аттестации персонала на предприятии N.
41. Подбор персонала в соответствии с организационной культурой компании
42. Стиль руководства как фактор организационной культуры компании.
43. Особенности организационной культуры в компании сетевого маркетинга.

44. Социально-психологический климат как фактор стабильности организации.
45. Социально-психологический климат и стиль управления: проблемы взаимосвязи.
46. Совершенствование (разработка) системы кадрового планирования.
47. Планирование численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
48. Маркетинг персонала: проблемы и технологии.
49. Разработка требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала.
50. Разработки и внедрение процедур отбора персонала.
51. Совершенствование технологий организации и нормирования труда (разработка локальных нормативных актов).
52. Анализ работы и рабочих мест: практический опыт и технологии.
53. Организация работы с кадровым резервом на примере организации N.
54. Методы текущей деловой оценки и аттестации различных категорий персонала.
55. Формирование системы безопасности труда и охраны здоровья персонала организации.
56. Оптимизация режимов труда и отдыха для различных типов организаций и различных категорий персонала.
57. Нормативно-правовые основы кадрового учета и кадрового делопроизводства.
58. Информационно-технологическое обеспечение кадрового учета и кадрового делопроизводства.
59. Оптимизация взаимодействия между подразделениями организации.
60. Современная кадровая служба: особенности документационного обеспечения работы.
61. Правовое обеспечение службы управления персоналом
62. Обеспечение защиты персональных данных сотрудников.
63. Разработка и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом.
64. Разработка организационной и функционально-штатной структуры предприятия.
65. Взаимодействие HR-менеджера с внешними организациями (Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами и т.п.).

66. Анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, разработка и экономическое обоснование мероприятий по улучшению показателей.
67. Методы экономического и статистического анализа трудовых показателей.
68. Разработка функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции).
69. Методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков.
70. Оценка социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала.
71. Обеспечение безопасности труда персонала в деятельности службы персонала.
72. Анализ рынка образовательных, консалтинговых и иных услуг в области работы с персоналом.
73. Методы оценки результативности обучения и иных форм профессионального развития персонала.
74. Оценка эффективности текущей деловой оценки и аттестации персонала.
75. Формирование бюджета затрат на персонал и контроль его исполнения.
76. Оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.
77. Аудит и контроллинг персонала в организации.
78. Использование специализированных компьютерных программ для специалистов по управлению персоналом: проблемы и решения.
79. Использование корпоративных информационных систем при решении задач управления персоналом.
80. Развитие внутренних коммуникаций в организации.
81. Современные технологии социально-психологической работы с персоналом.
82. Составление и реализация планов (программ) социального развития на предприятии.
83. Консультативная работа в деятельности специалиста по управлению персоналом.
84. Проблемы и методы профилактики профессиональной деформации личности работников.
85. Развитие навыков тайм-менеджмента у специалистов и менеджеров.
86. Организационное проектирование систем и процессов управления персоналом.

87. Совершенствование процедур контроля и оценки деятельности персонала (в организации N).
88. Оценка экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.
89. Описание и оптимизация бизнес-процессов в системе управления персоналом организации.
90. Управление персоналом в условиях реализации программ организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях).
91. Факторы успешной карьеры: сравнительный анализ представлений студентов и специалистов в сфере управления персоналом.
92. Социально-психологические технологии влияния в управлении персоналом.
93. Доверие/недоверие сотрудников как элемент корпоративной культуры организации.
94. Ценности организации и ценности сотрудников организации: диагностика и интеграция.
95. Внутренний и внешний HR-бренд организации.
96. Технологии оценки личных и деловых качеств руководителей.
97. Психологические барьеры профессионального развития персонала
98. Базовые представления руководителя как фактор принятия управленческих решений
99. Лидерские качества в деятельности руководителя как фактор успешной управленческой деятельности.
100. Разработка и внедрение тренинговых программ в процесс обучения персонала.
101. Ассесмент как метод отбора и аттестации персонала (указать название должности специалиста или группы сходных должностей, категории) на примере организации N
102. Управленческие стратегии кадрового менеджмента (на примере конкретной организации).
103. Кадровая политика предприятия в условиях экономического кризиса (на примере организации).

3. Методические указания к написанию и подготовке к процедурам защиты выпускной квалификационной работы

3.1 Требования к выпускной квалификационной работе

Выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа) завершает подготовку бакалавра и показывает его готовность, на основе полученных знаний, самостоятельно решать конкретные практические задачи и проблемы управления персоналом. Выпускная квалификационная работа в

соответствии с бакалаврской программой выполняется в виде проекта в период прохождения практики и ставит целью решение одной из практических проблем конкретной организации, на которой проходила практика.

Выпускная квалификационная работа должна представлять результат учебной научно-исследовательской работы студента на протяжении всего периода обучения в университете. Подготовка и защита ВКР должны свидетельствовать о способности выпускника самостоятельно формулировать и аргументировать свои выводы на основе собранной и обработанной информации применительно к разрабатываемой проблеме.

Основные цели работы над ВКР:

1) систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний студентов по специальности;

2) развитие у студентов навыков самостоятельной работы и овладение методиками диагностики (кадрового аудита) и консультирования при решении проблем в области управления персоналом;

3) определение уровня теоретических и практических знаний студентов, а также умения применять их для решения конкретных задач.

Задачи, которые ставятся перед студентами при написании ВКР:

- обоснование актуальности выбранной темы, анализ теоретических подходов и ранее проведенных исследований по данной проблематике;

- изучение литературы, нормативно-правовых актов, справочных, научных, документальных и других источников по избранной проблеме, включая зарубежные;

- самостоятельный анализ основных концепций, положений по изучаемой теме, предлагаемых отечественными и зарубежными специалистами. Четкое, последовательное изложение своих взглядов по дискуссионным вопросам, относящимся к рассматриваемой проблеме;

- изучение имеющегося отечественного или зарубежного практического опыта по теме исследования, широкое использование фактических данных и показателей, характеризующих деятельность конкретных организаций (предприятий, фирм, учреждений);

- проведение анализа и оценки состояния тех или иных аспектов управления персоналом или влияющих на него факторов организационной реальности (например, организационной культуры, кадровой политики, условий труда, стиля управления, системы должностного продвижения, психологического климата, планирования карьеры, повышения квалификации кадров и т.п.) на выбранном предприятии или в организации. Анализ частных специфических показателей, характеризующих сложившееся состояние в рамках выбранной темы и предмета исследования;

- разработка предложений и рекомендаций (в том случае, если дипломная работа носит прикладной характер) для улучшения сложившегося положения, вытекающих из проведенного анализа;

- оформление ВКР в соответствии с нормативными требованиями.

Приоритетность задач может меняться в зависимости от того, какой

характер носит работа. По основной направленности, которая определяется формулировкой предмета и цели, работа может иметь преимущественно прикладной, методический или академический характер.

Если работа носит прикладной, практический характер, обязательными являются анализ ситуации в конкретных организациях и выработка на этой основе выводов и рекомендаций. Одной из основных задач такой работы является содействие повышению эффективности деятельности организации или ее отдельных подсистем управления. Особое значение приобретает анализ отечественного и зарубежного практического опыта по заявленной теме, широкое использование студентом фактических данных и показателей, характеризующих деятельность конкретных организаций, предприятий. Рекомендации не должны носить общий характер, а должны быть представлены как проект совершенствования определенной подсистемы или всей системы управления персоналом конкретной организации. Проектная часть должна содержать развернутое описание предлагаемых этапов внедрения рекомендаций, анализ необходимых на каждом этапе ресурсов (финансовых, материально-технических и пр.), возможные критерии оценки результативности внедрения рекомендаций, прогноз ожидаемой экономической эффективности.

ВКР также может носить преимущественно методический характер. В этом случае основной целью дипломного проекта является разработка (модификация), апробация, внедрение той или иной методики по профилю бакалавриата. Это может быть методика (комплекс методик) диагностики или коррекции определенных аспектов системы управления персоналом организации, например, методика обучения персонала, методика отбора или оценки персонала. В этом случае необходимо представить теоретическое и эмпирическое обоснование полезности внедрения предлагаемой разработки, ее преимуществ по сравнению с ранее использовавшимися на предприятии методами. Если речь идет о диагностической методике, должны быть представлены данные о валидности методики.

В случае академической направленности работы целью является установление, проверка, уточнение определенных научных закономерностей, касающихся сферы управления персоналом или управленческой науки в целом. При этом особое значение приобретает полнота обзора и научная строгость анализа имеющихся в литературе данных по проблеме, а также соблюдение требований к проведению теоретического и эмпирического *научного* исследования (например, к выдвижению и проверке гипотез, анализу связей между переменными). Собранные студентом эмпирические данные в этом случае больше призваны внести вклад в решение научной, а не практической проблемы, поэтому требования к прикладной ценности работы и разработке практических рекомендаций для конкретной организации здесь отходят на второй план.

В тексте должны быть представлены обзорно-аналитическая часть (теоретический материал из литературных источников) и выполненная самим дипломником исследовательская, практическая или методическая

работа. Выпускная квалификационная работа должна выявлять уровень профессиональной эрудиции выпускника, его методическую подготовленность, владение умениями и навыками профессиональной деятельности.

Объем работы, как правило, должен быть в пределах 60-80 страниц стандартного печатного текста через полтора интервала (без учета приложений).

3.2 Порядок выполнения и представления в государственную экзаменационную комиссию выпускной квалификационной работы

Для подготовки ВКР студенту назначается научный руководитель как правило, из числа профессоров и доцентов. При необходимости могут назначаться консультанты из числа специалистов по изучаемой проблеме.

Научный руководитель ВКР контролирует все стадии подготовки и написания работы вплоть до её защиты. В обязанности научного руководителя ВКР входит:

- помощь студенту в выборе (формулировании) темы ВКР и разработке плана ее выполнения, а также в определении технологии проведения исследования;
- консультирование по подбору литературы и фактического материала;
- контроль за выполнением ВКР в соответствии с индивидуальным планом;
- оценка качества выполнения ВКР в соответствии с предъявляемыми к ней требованиями (отзыв научного руководителя), в том числе степени оригинальности текста.

Заявление на выполнение ВКР, после согласования с научным руководителем, подается на имя заведующего выпускающей кафедры. Все заявления подлежат регистрации в журнале регистрации ВКР, с указанием ФИО выпускника, научного руководителя, темы, даты подачи заявления. Тема выпускной квалификационной работы и руководитель закрепляются на заседании выпускающей кафедры. Контроль осуществляется учебно-методической комиссией филиала. Утвержденные темы и руководители выпускников оформляются приказом ректора университета по представлению директора филиала.

По решению Ученого совета филиала назначается нормоконтролер, функцией которого является ознакомление выпускников с правилами оформления выпускной квалификационной работы и контроль за соответствием оформления работы предъявляемым требованиям.

По решению выпускающей кафедры на ее заседании может быть проведена предзащита ВКР, целью которой является определение степени готовности выпускной квалификационной работы к защите и соответствия ее заявленной теме. Предзащита проводится не позднее, чем за месяц до срока защиты. Она включает доклад выпускника о проделанной работе и отзыв научного руководителя. Предзащита может быть признана неудовлетворительной, если студентом выполнено менее 80% необходимого объема или выполненная работа не соответствует утвержденной теме

исследования.

В исключительных случаях выпускающей кафедрой может быть проведена корректировка темы в срок не позднее одного месяца до защиты, которая оформляется соответствующим приказом.

По завершению работы научный руководитель дает письменный отзыв, в котором характеризует работу студента над выбранной темой и полученные результаты, акцентируя внимание на степени самостоятельности и оригинальности работы.

Все ВКР подлежат обязательной проверке системой «Антиплагиат» для определения оригинальности авторского текста и выявления источников возможного заимствования. Результаты проверки подлежат обязательному анализу со стороны научного руководителя. Научный руководитель отражает результаты проверки и приводит обоснованное мнение о достоверности работы в своем отзыве. Доля авторского текста в ВКР должна быть не ниже 66-70%. Рецензирование носит рекомендательный характер. В качестве рецензентов выпускных квалификационных работ могут выступать квалифицированные преподаватели других кафедр университета, а также специалисты сторонних организаций, представители работодателей. Рецензия дается в письменном виде и должна носить критический характер. В рецензии оцениваются все разделы работы, ее актуальность, степень самостоятельности исследования, владение студентом методами сбора материала и его научного анализа, практическая значимость выполненной работы, аргументированность выводов, логика, язык и стиль изложения материала. В рецензии должны содержаться замечания и оценка работы.

ВКР, оформленная в полном соответствии с требованиями, должна быть сдана на выпускающую кафедру в переплетенном виде не позднее 10 дней до защиты с рецензией и отзывом научного руководителя.

Заведующий выпускающей кафедрой ставит отметку на титульном листе о допуске выпускной квалификационной работы к защите. Также на титульном листе работы должны быть подписи руководителя и нормоконтролера.

График подготовки ВКР утверждается на заседании кафедры и доводится до сведения студентов в начале выпускного учебного года. Примерный график - в следующей таблице (для очной формы обучения).

Дата	Содержание этапа
Не позднее окончания 3 курса	Кафедра формулирует примерную тематику ВКР (апрель), выносит ее на утверждение Ученым советом филиала (май) и доводит ее до сведения студентов (май-июнь)
До 30 сентября	Обсуждение и утверждение тем дипломных работ, определение и утверждение научных руководителей
До 10 октября	Формирование проекта приказа об утверждении тем ВКР и назначении

	научных руководителей
Не позднее 1 месяца до защиты	На заседании кафедры проводится предзащита ВКР в присутствии научного руководителя. Студент должен представить не менее 80% текста. Решением кафедры утверждаются рецензенты по работе.
За 2 недели до защиты	Работа передается на кафедру для прохождения нормоконтроля и проверки в системе «Антиплагиат».
За 10 дней до защиты	Текст работы передается на кафедру с отзывом научного руководителя и рецензией.

Структура ВКР включает следующие разделы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть (2-4 главы с параграфами/подразделами);
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения.

Содержание отражает все заголовки разделов ВКР с указанием страницы, с которых они начинаются. Введение концентрирует основную информацию о ВКР. Основная часть содержит, как правило, несколько глав (2-4), каждая из которых делится на параграфы. Эта часть носит содержательный характер, в ней отражается процесс решения и результаты поставленных задач, приводится научно-аналитический анализ объекта и предмета исследования, описывается ход и результаты экспериментальной и (или) практической работы. Содержание глав основной части должно точно соответствовать теме ВКР и полностью ее раскрывать. Каждая глава должна заканчиваться выводами по главе.

Заключение работы содержит оценку полученных результатов, их соответствие поставленным задачам, степени достижения цели, выводы о подтверждении (не подтверждении) выдвинутых гипотез, обосновываются возможности практического применения полученных результатов.

Список литературы содержит перечень только тех публикаций (материалов), которые были использованы в ВКР. В списке используемой литературы выпускной квалификационной работы должна содержаться преимущественно литература, изданная не ранее пяти лет назад (особенно это касается периодики по управлению персоналом).

Приложения к ВКР содержат материалы вспомогательного характера (используемые методики, расчеты, таблицы с результатами и т.п.).

При оформлении выпускной квалификационной (дипломной) работы необходимо руководствоваться методическими указаниями о выпускных квалификационных (дипломных) работах, изданных в КубГУ, а также

действующим ГОСТом библиографического описания источников (ГОСТ 7.1 или ГОСТ 7.05).

Текст следует печатать на одной стороне белой бумаги формата А4, через полтора интервала, соблюдая следующие размеры полей: левое - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее и нижнее - 20 мм. Цвет шрифта должен быть черным, размер 14. Обязательны абзацные отступы (их нужно делать не пробелами или клавишей «Tab», а настройками «формат/абзац»). Обязательно выравнивание текста по ширине. Лишние интервалы между абзацами (после последней строки абзаца) не допускаются.

Квалификационная работа должна быть предоставлена на выпускающую кафедру в двух вариантах: бумажном и электронном виде

3.4 Критерии оценки защиты выпускной квалификационной работы

К защите допускаются ВКР, выполненные в соответствии с требованиями вне зависимости от оценки работы системой «Антиплагиат».

Выпускник должен подготовить к защите презентацию своей работы (желательно компьютерную), в которой необходимо отразить основные положения работы и иллюстративный материал (графики, схемы, рисунки). Защита ВКР носит обязательный характер и включает:

- доклад автора об основных результатах проделанной работы;
- дискуссионное обсуждение ВКР.

Защита ВКР проходит на открытом заседании Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) с участием научного руководителя, рецензента и консультанта. Время, отводимое на защиту ВКР, определяется утвержденными нормами времени. Защита включает:

- выступление выпускника;
- ответы на замечания рецензента и обсуждение работы.

Оценка ВКР дается ГЭК на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссий, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса. В процессе обсуждения оценки должно учитываться мнение рецензента о работе выпускника.

Критерии оценки выпускных квалификационных работ:

- обоснованность актуальности темы проекта (работы);
- четкость и логичность структуры работы;
- уровень разработки проблемы, методологическая ясность и обоснованность проекта (работы);
- реальная целевая направленность результатов проектных разработок на повышение эффективности деятельности производственно-хозяйственных систем;
- соответствие предлагаемых проектных решений по совершенствованию управления персоналом тенденциям развития системы управления и производственной системы;
- предметность, действенность и конкретность выводов о состоянии

- управления персоналом и предложений, направленных на его совершенствование и развитие;
- соответствие уровня разработки темы проекта современному уровню научных разработок, методическим положениям и рекомендациям по управлению персоналом, отраженным в современной литературе;
 - соответствие представленной дипломной работы в печатном виде всем требованиям, предъявляемым к оформлению данных работ (требованиям стандартов);
 - качество доклада на защите;
 - четкость и обоснованность ответов на вопросы, замечания и рекомендации во время защиты работы;
 - характеристика выпускника руководителем работы;
 - рецензия на работу.

Выпускная квалификационная работа оценивается следующими оценками:

Оценка	Критерии
«Отлично»	представленные на защиту письменный (текстовый) и графический материалы выполнены в соответствии с нормативными документами и согласуются с требованиями, предъявляемыми к уровню подготовки бакалавра. Защита проведена выпускником грамотно с четким изложением содержания квалификационной работы и достаточным обоснованием самостоятельности ее выполнения. Ответы на вопросы членов экзаменационной комиссии даны в полном объеме. Выпускник в процессе защиты показал повышенную подготовку к профессиональной деятельности. Отзыв руководителя положительный.
«Хорошо»	представленные на защиту письменный (текстовый) и графический материалы выполнены в соответствии с нормативными документами, но имеют место незначительные отклонения от существующих требований. Защита проведена грамотно, с достаточным обоснованием самостоятельности ее разработки, но с неточностями в изложении отдельных положений содержания квалификационной работы. Ответы на некоторые вопросы членов экзаменационной комиссии даны в неполном объеме. Выпускник в процессе защиты показал хорошую подготовку к профессиональной деятельности. Содержание работы и ее защита согласуются с требованиями, предъявляемыми к уровню подготовки бакалавра.

«Удовлетворительно»	представленные на защиту письменный (текстовый) и графический материалы выполнены в соответствии с нормативными документами, но имеют место отступления от существующих требований. Защита проведена выпускником с обоснованием самостоятельности ее выполнения, но с недочетами в изложении содержания квалификационной работы. На отдельные вопросы членов экзаменационной комиссии ответы не даны. Выпускник в процессе защиты показал достаточную подготовку к профессиональной деятельности, но при защите работы отмечены отдельные отступления от требований, предъявляемых к уровню подготовки бакалавра.
«Неудовлетворительно»	представленные на защиту письменный (текстовый) и графический материалы в целом выполнены в соответствии с нормативными документами, но имеют место нарушения существующих требований. Защита проведена выпускником на низком уровне с ограниченным изложением содержания работы и с неубедительным обоснованием самостоятельности ее выполнения. На большую часть вопросов, заданных членами экзаменационной комиссии, ответов не поступило. Проявлена недостаточная профессиональная подготовка.

ГЭК может признать работу несамостоятельной с учетом результата проверки в системе «Антиплагиат», отзыва научного руководителя и характера публичной защиты и, на этом основании, оценить работу как неудовлетворительную.

Студенты, не прошедшие государственную итоговую аттестацию по неуважительной причине или получившие на государственной итоговой аттестации неудовлетворительные оценки, вправе пройти государственную итоговую аттестацию повторно не ранее чем через год.

4. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимых для подготовки к итоговой государственной аттестации

а) нормативная литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации

б) основная литература:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров/Т.Ю. Базаров.-М.:Юрайт, 2014.-381 с.
2. Карнаух, Н. Н. Охрана труда: учебник для прикладного бакалавриата/Н.Н. Карнаух.-М.:Юрайт, 2015.-380 с.
3. Иванова, С. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки

4. персонала для руководителя/С. Иванова.-2-е изд.-М.: Альпина Паблишер, 2014.-172 с.
5. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник для вузов/ А.Я. Кибанов. - Изд. 3-е, перераб. и доп.-М.:ИНФРА-М, 2015.-439 с.
6. Кибанов, А.Я. Оценка экономической эффективности управления персоналом организации: учебно-практическое пособие/А.Я. Кибанов; под ред. А.Я. Кибанова.-М.:Прспект, 2012.-41с.
7. Кибанов, А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие/А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова; под ред. А.Я. Кибанова.-М.:Прспект, 2014.-
8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия,
9. маркетинг, интернационализация: учебное пособие для вузов/А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова.-М.:ИНФРА-М, 2014.-300 с.
- 10.Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие для вузов/А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова.-2-е изд., стереотип.-М.:КНОРУС, 2015.-359 с.
- 11.Лукашевич, В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие для вузов/В.В. Лукашевич.-3-е изд., перераб. и доп.-М.:Кнорус, 2012.-270 с.
- 12.Лукьянова, Т.В. Психфизиология профессиональной деятельности и безопасности труда персонала: учебно-практическое пособие/Т.В. Лукьянова; под ред. А.Я. Кибанова.-М.:Прспект, 2015.-66 с.
- 13.Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров/М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян.-М.:Юрайт, 2015.-378 с.
- 14.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров/А.А. Литвинюк и др.-М.:Юрайт, 2014.-398 с.
- 15.Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов/Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян.-М.:Юрайт, 2014.-444 с.
- 16.Одегов, Ю.Г. Экономика труда:учебник для бакалавров/Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко.-2-е изд., перераб. и доп.-М.:Юрайт, 2013.-423с.
- 17.Красовский, Ю. Д. Организационное поведение: учебник для вузов/Ю.Д. Красовский.-4-е изд., перераб. и доп.-М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2014.-487 с.
- 18.Психология труда: учебник для бакалавров/[А.В. Карпов и др.];под ред. А.В. Карпова.-2-е изд.-М.:Юрайт, 2013.-350с.
- 19.Трудовое право России: учебник для бакалавров/[А.В. Завгородний
- 20.и др.];под ред. Е.Б. Хохлова и др.-5-е изд, перераб. и доп.-М.: Юрайт, 2013.-673с.
- 21.Управление персоналом организации: учебник для вузов/[А.Я. Кибанов и др.];под ред. А.Я. Кибанова.- Изд. 4-е, доп. и перераб.- М.: ИНФРА-М, 2013.-694с.

22. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров/под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова.-2-е изд., перераб. и доп.-М.: Юрайт, 2014.-526 с.

в) дополнительная литература:

1. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие для вузов/Б.М. Генкин, В.М. Свистунов.-М.:Норма, 2014.-399 с.
2. Гневашева, В.А. Управление занятостью: учебное пособие для вузов/В.А. Гневашева.-М.:КноРус, 2015.-166 с.
3. Иванова, Т.Ю. Теория организации: учебник для вузов/Т.Ю. Иванова.-4-е изд., стереотип.-М.:Кнорус, 2012.-428 с.
4. Трунин, С.Н. Экономика труда: учебник для студентов вузов/С.Н. Трунин.-М.:Экономика, 2009.-491с.
5. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие для вузов/Б.М. Генкин, В.М. Свистунов - М.:Норма, 2014.-399 с.
6. Психофизиология: учебник для вузов/под ред. Ю.И. Александрова.-
7. 4-е изд., перераб.-СПб. и др.:Питер, 2014.-463с.
8. Коноваленко, В.А. Управление персоналом - креативный менеджмент в помощь руководителю/В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко.-2-е изд.-М.:Дашков и К., 2011.-223с.
9. Одегов, Ю.Г. Организация службы управления персоналом: современный подход: учебно-практическое пособие/Ю.Г. Одегов, Л.Р. Котова.-М.:Альфа-Пресс, 2009.-166с.
10. Психофизиология: учебник для вузов/под ред. Ю.И. Александрова.- 4-е изд., перераб. - СПб. и др.:Питер, 2014.-463с.
11. Родионова, Е. А. Психология стимулирования персонала/Е.А. Родионова.-Харьков: Гуманитарный Центр,2013.-227 с.
12. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах: или как платить меньше чтобы работали лучше?/Н.В. Самоукина.-Ростов-н/Д.:Феникс, 2014.-238 с.
13. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров/под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова.-2-е изд., перераб. и доп.-М.: Юрайт, 2014.-526 с.
14. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие для вузов/С.А. Шапиро.-2-е изд., стереотип.-М.:КноРус, 2015.-251с.

г) периодические издания:

1. Управление корпоративной культурой
2. Управление развитием персонала
3. Управление персоналом
4. Управление человеческим потенциалом

5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Электронная библиотечная система издательства "Лань". URL: <http://e.lanbook.com/>
2. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн. URL: [http:// www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)

3. Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM». URL: <http://znanium.com/>

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

- информационные ресурсы интернета;
- почтовые программы интернета;
- презентации

7. Перечень необходимого программного обеспечения
Windows XP, Microsoft Office.

8. Перечень необходимых информационных справочных систем

1. <http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент".
2. <http://www.top-personal.ru> - Журнал "Управление персоналом". panor.ru/journals/kadrovik/ - Журнал «Кадровик»
3. <http://www.kadrovik.ru> - Официальный сайт Национального союза кадровиков
4. <http://www.pro-personal.ru/> Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом.
5. chelt.ru - Журнал «Человек и труд»
6. cfin.ru - "Корпоративный менеджмент".
7. aur.ru - портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе".
8. <http://www.hrmonitor.ru/> - мониторинг рынка труда
9. <http://www.hr-journal.ru/> - журнал «Работа с персоналом»
10. <http://www.zarplata.com> - Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал)
11. www.gks.ru - Федеральная служба государственной статистики РФ www.oхранatruda.ru - информационный портал в области охраны труда; www.risot.safework.ru - «Российская Информационная Система Охраны Труда»;
12. www.vgss.ru - журнал «Вестник государственного социального страхования»;
13. <http://www.hr-portal.ru/>
14. <http://www.hrm.ru>
15. <http://www.hr-zone.net/>
16. <http://www.hr100.ru>
17. <http://www.ntf.ru/rus/index.htm>

9. Материально-техническая база, необходимая для проведения итоговой государственной аттестации

Для проведения итоговой государственной аттестации используется учебная аудитория с подключённым оборудованием для демонстрации презентации (мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер).

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
на рабочую программу итоговой государственной аттестации
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Рабочая программа итоговой государственной аттестации составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Итоговая государственная аттестация проводится в виде защиты выпускной квалификационной работы. Тематика выпускных квалификационных работ соответствует потребностям современного рынка труда, профессиональному стандарту.

Проведение итоговой государственной аттестации в форме защиты выпускной квалификационной работы позволит оценить уровень умений и навыков выпускников применять теоретические положения при выполнении практических задач, анализе различных вариантов принимаемых решений и умение грамотно и логично обосновывать свои действия, уровень сформированных профессиональных компетенций.

В целом представленная рабочая программа итоговой государственной аттестации позволит Государственной экзаменационной комиссии объективно оценить профессиональную подготовку выпускников.

Эксперт:

Генеральный директор ООО «Черномормебель.ПК»  Н.Н. Кундук



**Экспертное заключение
на рабочую программу итоговой государственной аттестации
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом**

Область профессиональной деятельности в сфере управления персоналом предполагает применение знаний, умений, навыков, полученных в процессе обучения. В рабочей программе итоговой государственной аттестации отражены общие положения, цели итоговой аттестации, соотнесённые с общими целями ООП ВО. Содержание рабочей программы итоговой государственной аттестации соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Представленная программа имеет чёткую структуру и достаточный объём. В ней содержатся требования к государственному экзамену, выпускной квалификационной работе. Тематика выпускных квалификационных работ соответствуют потребностям современного рынка труда, критерии оценки результатов освоения образовательной программы позволяют объективно профессиональную подготовку выпускников.

В целом представленная рабочая программа итоговой государственной аттестации позволяет объективно оценить профессиональную подготовку выпускников.

Эксперт:
Кандидат психологических наук, доцент,
Доцент кафедры психологии НФ МГЭИ



А.С. Вахрушева