

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(АНО ВО «РОСНОУ»)

кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

Г.А. Шабанов



ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

направление подготовки:

38.03.03 Управление персоналом

профиль: Управление персоналом организации

Программа
государственной итоговой аттестации
рассмотрена и утверждена
на заседании Учёного совета
«22» января 2019 г., протокол № 28/94.

Москва 2019 г.

Введение

Государственная итоговая аттестация представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися образовательной программы высшего образования по направлению подготовки по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (далее – ОП ВО).

Программа государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) разработана на основании:

Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 декабря 2015 г. № 4161;

Приказа Минобрнауки России «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 05.04.2017 № 301;

Приказа «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - бакалавриата, специалитета и магистратуры» № 636 от 29 июня 2015 г. (в ред. Приказа Минобрнауки России от 28.04.2016 № 502);

Профессионального стандарта «Специалиста по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 06.10.2015 N 691н.

Устава АНО ВО «РосНОУ».

К ГИА допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по ОП ВО.

ГИА проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися ОП ВО требованиям ФГОС ВО.

ГИА включает защиту выпускной квалификационной работы (далее - ВКР)

Программа ГИА включает в себя:

- требования к ВКР и порядку ее выполнения, а также фонд оценочных средств и критерии оценки защиты ВКР.

Согласно ООП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата) ГИА включает защиту бакалаврской выпускной квалификационной работы (далее - ВКР).

Выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную обучающимся работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности. Выпускная квалификационная работа выполняется в форме бакалаврской работы.

Аттестационные испытания, входящие в состав ГИА выпускника, полностью соответствуют ОПОП ВО бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня готовности выпускника к выполнению профессиональных задач и определение соответствия его подготовки требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом» (уровень бакалавриата).

Важнейшей задачей ГИА является определение готовности выпускника к будущей профессиональной организационно-управленческой и экономической деятельности в сфере управления персоналом, а также установления уровня сформированности теоретических и практических знаний, умений и навыков обучающихся, определенных базовыми квалификационными требованиями.

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ООП ВО

Согласно Федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования выпускник - бакалавр по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом - должен 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;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
- 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.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими компетенциями:

общекультурные компетенции:

-способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);

- способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);
- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);
- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4);
- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);
- способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК- 9).

Общепрофессиональные компетенции:

- знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);
- знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);
- владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4);
- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);
- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);
- способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);
- способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК- 9);
- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-

коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК- 10)

Профессиональные компетенции:

- знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);
- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);
- знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);
- знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);
- знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);
- знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);
- знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);
- знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);
- знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9);
- знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10);
- владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о

командировках) (ПК-11);

- знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12);

- умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);

- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14).

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по образовательной программе

Шифр компетенции	Результаты освоения	Планируемые результаты обучения
1	2	3
Общекультурные компетенции		
ОК-1	Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<i>Знать:</i> мировоззренческую специфику философии, ее место и роль в культуре <i>Уметь:</i> применять философское мировоззрение в реальной жизни <i>Владеть:</i> навыками использования основ философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК-2	Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	<i>Знать:</i> закономерности исторического развития, их специфику на различных исторических этапах <i>Уметь:</i> раскрывать сущность и специфику закономерностей исторического развития, основных событий и фактов <i>Владеть:</i> навыками анализа исторических и современных процессов и событий, политического и экономического анализа ситуации
ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<i>Знать:</i> принципы и методы формирования показателей организации, в т.ч. по производительности труда; <i>Уметь:</i> рассчитывать показатели эффективности работы организации; <i>Владеть:</i> основными принципами функционирования предприятия
ОК-4	Способность использовать основы правовых знаний в	<i>Знать:</i> <i>Уметь:</i>

	различных сферах деятельности	<i>Владеть:</i>
ОК-5	Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<p><i>Знать:</i> характерные свойства русского языка как средства общения и передачи информации</p> <p><i>Уметь:</i> общаться в различных ситуациях, учитывая стилистическую и жанровую дифференциацию речевой коммуникации</p> <p><i>Владеть:</i> навыками обобщения и переработки информации, получаемых из различных источников, ее научного осмысления и изложения в виде рефератов, курсовых, дипломных работ.</p>
ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><i>Знать:</i> характеристики коллектива</p> <p><i>Уметь:</i> воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p><i>Владеть:</i> понятием и характеристиками корпоративной культуры</p>
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	<p><i>Знать:</i> методы решения задач дифференциального и интегрального исчисления повышенного уровня сложности</p> <p><i>Уметь:</i> строить математические модели профессиональных задач, интерпретировать полученные результаты и уметь их применять их в профессиональной деятельности</p> <p><i>Владеть:</i> навыками практического использования математического аппарата математического анализа для решения конкретных задач в профессиональной деятельности</p>
ОК-8	Способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<p><i>Знать:</i> знать использование средств и методов определенного вида физкультурно-спортивной деятельности или избранного вида спорта в рекреационной деятельности</p> <p><i>Уметь:</i> уметь самостоятельно провести тренировку технического приема (действия) в определенном виде физкультурно-спортивной деятельности или избранном виде спорта</p> <p><i>Владеть:</i> владеть физкультурно-оздоровительными технологиями с использованием упражнений определенного вида физкультурно-спортивной деятельности или вида спорта</p>
ОК-9	Способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	<p><i>Знать:</i> требования правовых, нормативно-технических и организационных основ безопасности жизнедеятельности</p> <p><i>Уметь:</i> выбирать методы защиты от</p>

		опасностей, пользоваться средствами индивидуальной и коллективной защиты <i>Владеть:</i> методами управления коллективом в чрезвычайных ситуациях, применения нормативных правовых документов в своей деятельности, основами управления безопасностью жизнедеятельности в организации
Общепрофессиональные компетенции		
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	<i>Знать:</i> Место, роль и значение науки управления персоналом в комплексе общественных наук <i>Уметь:</i> применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности <i>Владеть:</i> навыками применения понятийно-категориального аппарата, основных законов гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности
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	<i>Знать:</i> содержание понятий и категорий иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права <i>Уметь:</i> оперировать юридическими понятиями иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права <i>Владеть:</i> навыками применения на практике понятий и категорий иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права
ОПК-3	Знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	<i>Знать:</i> современную нормативно-правовую базу основ социального страхования, социального права, основных документов Международного трудового права (Конвенции МОТ) <i>Уметь:</i> давать характеристику современной нормативно-правовой базы основ социального страхования <i>Владеть:</i> навыками работы с правовыми актами, поиска информации по вопросам организации и деятельности органов социального страхования в России
ОПК-4	Владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты	<i>Знать:</i> государственную систему управления трудовыми ресурсами; <i>Уметь:</i> эффективно взаимодействовать с

	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)	государственными и муниципальными органами управления; <i>Владеть:</i> навыками эффективного взаимодействия с государственными и муниципальными органами управления;
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<i>Знать:</i> принципы и методы диагностики организационной структуры и социально-экономических процессов в организации <i>Уметь:</i> выявлять тенденции изменений социально-экономических показателей организации <i>Владеть:</i> навыками выявления тенденций изменения социально-экономических показателей 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	<i>Знать:</i> сущность и сферы управленческого взаимодействия и его содержательные характеристики <i>Уметь:</i> выделять стратегии управленческого взаимодействия <i>Владеть:</i> методикой анализа влияние личностных факторов на эффективность реализации функции организации
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	<i>Знать:</i> сущность и специфику коллективной работы <i>Уметь:</i> строить продуктивные отношения с коллегами, поддерживать атмосферу сотрудничества и способствовать разрешению конфликтов <i>Владеть:</i> навыками принятия социальной ответственности за коллективные действия
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	<i>Знать:</i> методологические основы разработки, принятия и реализации управленческих решений в кадровой работе. <i>Уметь:</i> использовать основные и специальные методы разработки управленческих решений в кадровой работе. <i>Владеть:</i> использовать основные и специальные методы разработки управленческих решений в кадровой работе.
ОПК-9	Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	<i>Знать:</i> основные положения и принципы проведения деловых переговоров, принципы и технологии деловой письменной и устной коммуникации. <i>Уметь:</i> организовывать и обеспечивать

		<p>коммуникационную поддержку процессов управления организацией; готовить и проводить деловые совещания, публичные выступления.</p> <p><i>Владеть:</i> методами анализа коммуникационных процессов в организации; навыками подготовки и проведения деловых переговоров; навыками ведения деловой переписки.</p>
ОПК-10	<p>Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p><i>Знать:</i> основы использования современных средств вычислительной техники на уровне пользователя</p> <p><i>Уметь:</i> работать с основными офисными программами на уровне пользователя.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками работы с экономическими информационными системами.</p>
Профессиональные компетенции		
ПК-1	<p>Знание 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</p>	<p><i>Знать:</i> технологию формирования стратегии управления персоналом</p> <p><i>Уметь:</i> эффективно использовать ресурсные возможности и интеллектуальный капитал</p> <p><i>Владеть:</i> использования различных методов и подходов в стратегическом управлении персоналом</p>
ПК-2	<p>Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике</p>	<p><i>Знать:</i> технологии найма, отбора, приёма и расстановки персонала</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников</p> <p><i>Владеть:</i> современными технологиями найма, отбора, приёма и расстановки персонала</p>
ПК-3	<p>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</p>	<p><i>Знать:</i> сущность видов, форм и методов деловой оценки персонала (в том числе аттестации)</p> <p><i>Уметь:</i> применять различные методы деловой оценки персонала (в том числе аттестации);</p> <p><i>Владеть:</i> методами определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций</p>

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	<p><i>Знать:</i> социальной психологии, социологии и психологии труда</p> <p><i>Уметь:</i> применять навыки документационного оформления процессов и результатов адаптации персонала</p> <p><i>Владеть:</i> навыками организация мероприятий по адаптации</p>
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	<p><i>Знать:</i> основы научной организации и нормирования труда; методы проведения анализа работ и рабочих мест; процессы групповой динамики и принципы формирования команды.</p> <p><i>Уметь:</i> применять на практике знания научной организации и нормировании труда; проводить анализ работ и рабочих мест; эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками научной организации и нормирования труда; навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест; навыками эффективной организации групповой работы.</p>
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	<p><i>Знать:</i> сущность и содержание управления развитием персонала</p> <p><i>Уметь:</i> применять нормативные и правовые акты, регулирующие порядок обучения персонала, трудовое законодательство</p> <p><i>Владеть:</i> навыками разработки направлений развития персонала</p>
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	<p><i>Знать:</i> технологии организации деловой оценки (в том числе аттестации) персонала</p> <p><i>Уметь:</i> определять параметры и критерии оценки</p> <p><i>Владеть:</i> методами определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций</p>
ПК-8	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления	<p><i>Знать:</i> нормативные и правовые акты, регулирующие порядок применения дисциплинарных взысканий, трудовое законодательство</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и</p>

	результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	стимулирования труда <i>Владеть:</i> основными методами построения систем мотивации и стимулирования труда
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	<i>Знать:</i> Основные компоненты психофизиологии работоспособности с учетом основ оптимизации режимов труда и отдыха. <i>Уметь:</i> Раскрывать сущность и специфику психофизиологических аспектов профотбора и профпригодности. <i>Владеть:</i> Навыками выражения и обоснования основных положений психофизиологии адаптации человека к экстремальным условиям деятельности с учетом нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда.
ПК-10	Знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	<i>Знать:</i> навыками оформления процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала <i>Уметь:</i> применять навыки разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации <i>Владеть:</i> навыками оформления процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала
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)	<i>Знать:</i> порядок оформления организационно - правовых документов, образующихся в организации; <i>Уметь:</i> анализировать содержание организационно – правовой документации <i>Владеть:</i> навыками оформления организационно - правовых документов, образующихся в организации
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	<i>Знать:</i> основы разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию <i>Уметь:</i> организовывать и применять технологические приемы системы документооборота и организации работы с документами <i>Владеть:</i> приемами разработки процедур

	трудовых отношений и сопровождающей документации	регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию;
ПК-13	Умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, Владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	<i>Знать:</i> технологию регистрации, учета, оперативного хранения и уничтожения документов подготовки к сдаче их в архив <i>Уметь:</i> организовывать и применять технологические приемы системы документооборота и организации работы с документами <i>Владеть:</i> технологию регистрации, учета, оперативного хранения и уничтожения документов подготовки к сдаче их в архив
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	<i>Знать:</i> основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению. <i>Уметь:</i> анализировать и рассчитать экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительность труда). <i>Владеть:</i> навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда).

ВИД И ОБЪЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Государственная итоговая аттестация обучающихся проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы).

Конкретные формы проведения ГИА, объем (в зачетных единицах), структура и содержание определяются ОП ВО.

Объем (в зачетных единицах) государственной итоговой аттестации в соответствии с ОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) профиль (направленность) «Управление персоналом организации» составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

Трудоемкость подготовки ВКР по видам работ приведена в таблице 2.

Трудоемкость государственной итоговой аттестации и виды учебной работы

№	Форма обучения	Курс	Кол-во часов (з.е.)	Контактная работа (кол-во часов)	Самостоятельная работа		
					Всего (кол-во часов)	Консультации с руководителем по вопросам ВКР (кол-во часов)	Выполнение ВКР, в т.ч. подготовка и процедура защиты (кол-во часов)
1	Очная	4 курс	216 (бз.е.)	4	212	8	204
2	Заочная	5 курс	216 (6 з.е.)	4	212	8	204

Программа государственной итоговой аттестации является составной частью ОП ВО и включает в себя требования к выпускной квалификационной работе (бакалаврской работе) и порядку ее выполнения, а также критерии ее оценки.

3. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

3.1. Общие требования

Бакалаврская работа должна представлять собой законченную самостоятельную разработку, свидетельствующую о том, что уровень научно-технической подготовки ее автора, навыки научного анализа, приобретенные за время обучения, соответствуют требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Бакалаврская работа по направлению подготовки 38.03.03 «Управление» выполняется в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта и учебного плана, призвана решать следующие задачи: систематизацию, закрепление и расширение теоретических и практических знаний в области избранной специальности и выявление умения применять полученные знания при решении конкретных экономических, научных и производственных задач; развитие навыков самостоятельной работы и применение методик исследования при решении разрабатываемых в выпускной работе проблем и вопросов; выявление степени подготовленности студентов к самостоятельной работе в различных областях экономики России в современных условиях.

К ВКР предъявляются следующие требования:

- а) соответствие названия ВКР ее содержанию, четкая целевая направленность и актуальность;
- б) логическая последовательность наложения материала, базирующаяся на прочных теоретических знаниях по избранной теме и убедительных аргументах;
- в) корректное изложение материала с учетом принятой научной терминологии;
- г) достоверность полученных результатов и обоснованность выводов;
- д) научный стиль изложения;
- е) оформление работы в соответствии с действующими требованиями.

Объем ВКР должен быть достаточным для изложения путей реализации поставленных задач и достижения поставленной цели, не перегружен малозначащими деталями и не может влиять на оценку при защите.

3.2. Требования к структуре выпускной квалификационной работы

Написанию работы следует придать определенную последовательность. При использовании целостного метода наиболее распространенная последовательность написания и редактирования разделов работы такова. Первоначально подготавливаются: введение, первый раздел и приложения к нему, второй раздел и приложения к нему, третий раздел и приложения к нему, заключение. После этого редактируется основная

часть работы – разделы и приложения к ним. Затем уточняется содержание введения и заключения. В последующем формируется список литературы, перечень принятых сокращений (при необходимости), перечень принятых терминов (при необходимости), содержание, титульный лист. По завершении окончательно редактируется введение и заключение.

Структура бакалаврской работы

Бакалаврская работа должна включать:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основную часть;
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения.

Объем бакалаврской работы - от 60- 80 страниц.

Введение. Обосновывается актуальность выбранной темы, четко определяется цель и формируются конкретные задачи исследования, анализируется степень изученности в литературе исследуемых проблем, указывается объект и предмет исследования. Особое внимание следует обратить на каких практических материалах пишется проект. Для раскрытия актуальности выбранной темы необходимо определить степень проработанности этой темы в других трудах, а также показать суть проблемной, т.е. противоречивой и требующей решения ситуации.

Глава 1. Теоретическая часть (в конкретной ВКР должна иметь свое название). В разделе теоретических и методических основ изучения проблемы необходимо:

- определить сущность исследуемой проблемы и дать характеристику степени ее проработанности в литературных источниках (монографиях, журнальных и газетных статьях, материалах конференций и т.п.);
- указать, какое место занимает и какую роль играет рассматриваемая проблема в практике работы организаций;
- 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;
- наметить пути решения проблемы, учитывая российское трудовое законодательство, особенно принципы социального партнерства, изложенные в Трудовом кодексе;
- определить, какие процессы (организационные, экономические, социальные) составляют основу рассматриваемой проблемы;
- выделить состав и краткое содержание принципов и методов решения изучаемой проблемы на практике.

В разделе дается обзор литературы по проблеме, формируется концепция, обосновывается методика анализа проблемы в конкретной организации (предприятии, фирме).

В процессе изучения имеющихся литературных источников по исследуемой проблеме очень важно найти сходство и различия точек зрения разных авторов, дать их анализ и обосновать свою позицию по данному вопросу.

Разработка теоретической части ВКР предполагает также подготовку форм

сбора первичной информации, методики ее обработки и анализа.

Первая глава посвящается исследованию теоретических аспектов выбранной темы. В ней на основе изучения литературы, публикаций в периодической печати, систематизации современных экономических исследований рассматриваются причины возникновения, этапы исследования проблем, систематизируются позиции российских и зарубежных ученых. Вопросы теории должны быть увязаны с практической частью работы и служить базой для разработки предложений и рекомендаций

Глава 2. Анализ состояния вопроса на предприятии (аналитическая часть)

- в конкретной ВКР должна иметь свое название. Вторая глава является исследовательско-аналитической,

2.1. Краткая характеристика эмпирической базы исследования

Здесь приводится историческая справка, характеризующая предприятие (организацию), рассматриваются основные показатели его деятельности. Проектирование структуры и функций отдела управления персоналом требует учета специфики организации, в которой студенты проходили преддипломную практику, т.е.:

- сферы и характера деятельности (отраслевая принадлежность, например, машиностроение, строительство, пищевая промышленность, торговля, кредитно-финансовая сфера ит.д.);
- номенклатуры производимой продукции, услуг (наименование, объем);
- формы собственности;
- стадии развития организации (вновь создаваемая, развивающаяся, стадия стабильности);
- миссии организации.

Кроме этой краткой характеристики необходимо учесть основные технико-экономические и финансовые показатели работы организации, организационную структуру управления, схему производственного процесса. Помимо краткой характеристики организации, необходимо учесть специфику подразделения организации, в котором работает являющийся объектом исследования персонал, определить его характеристики и показатели работы и составить, если необходимо, положение об этом подразделении. Положение о подразделении является источником информации о его структуре, функциях, задачах, взаимоотношениях с другими подразделениями, структуре управления, правах и ответственности. Эта информация очень важна для придания проекту конкретности и практичности.

2.2. Анализ работы персонала, являющегося объектом исследования, и системы управления конкретным объектом исследования, обозначенным в теме проекта. Анализ работы, составление на его основе должностной инструкции и личностной спецификации являются основой для выполнения всех функций управления персоналом. Студент должен провести анализ работы как персонала, на который направлена исследуемая в работе функция, так и менеджера по персоналу и руководителя службы управления персоналом, которые будут решать поставленные в исследовании задачи. Результатом анализа должны стать личностные спецификации должностные инструкции менеджера по персоналу, руководителя службы управления персоналом и одного из работников выбранного подразделения. Реализация поставленных в ВКР задач потребует внесения изменений в должностные инструкции и личностные спецификации для указанных категорий персонала.

Затем необходимо перейти к анализу состояния системы и структуры управления персоналом, обращая внимание на функцию, вынесенную в тему работы. Для этого, кроме должностных инструкций, необходимо составить структуру управления персоналом и положение о службе управления персоналом, если это необходимо, определить функциональные блоки и количественный состав отделов.

В процессе анализа системы управления персоналом следует определить место в ней вашей проблемы и остановиться на подробном анализе состояния управления персоналом в исследуемой организации по выбранной теме ВКР (оценка кадров, планирование карьеры, управление конфликтами, определение потребности в персонале, управление трудовой мотивацией и т.д.). Анализ следует проводить в следующей последовательности:

- Анализ целей,
- Анализ функций,
- анализ организационной структуры,
- анализ кадрового, информационного, технического, нормативно- методического, правового и делопроизводственного обеспечения технологических процессов обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений по теме ВКР.

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. Важным источником информации являются должностные инструкции, личностные спецификации, положения о подразделениях.

Необходимые данные для выполнения аналитической части также могут быть получены на основе действующей в организациях системы плановых, учетных, отчетных и статистических документов; системы оперативного учета, который ведут технические, экономические, производственные и тому подобные 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.

2.3. Причины, мешающие эффективному выполнению исследуемой функции. 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. В данном разделе следует описать все недостатки, выявленные при анализе состояния изучаемой вами проблемы по теме ВКР.

Таким образом, в этой главе на основе методики анализа исследуется состояние проблемы на предприятии.

Материалами для анализа могут быть планы работы организаций, годовые отчеты, статистическая отчетность и другая служебная документация, изученная студентом-дипломником во время прохождения преддипломной практики.

Материалы, служащие базой для обоснования и анализа, должны быть достаточно полными и достоверными, чтобы, опираясь на них, можно было бы проанализировать положение дел, вскрыть резервы и наметить пути их использования, а также устранить вскрытые недостатки, в работе. Следует избегать ненужных сведений, отбирая только те, которые будут использованы в процессе работы. Характер и объем собранного материала зависят от особенности принятой методики исследования.

Анализ состояния дел в организации предполагает обработку собранных статистических материалов, например, по производственной деятельности организации за последние 3-4 года. Анализ и обработку цифровой информации необходимо проводить с помощью современных методов экономического, социологического и психологического анализа.

Для установления объективных тенденций и закономерностей все данные об

указанной проблеме должны быть достоверными.

Глава 3. Разработка рекомендаций и мероприятий по решению изучаемой проблемы (проектная часть) - в конкретном работе должна иметь свое название.

Третья глава обобщает результаты и выводы всей предыдущей работы студента-дипломника. В этой главе студент должен разработать практические мероприятия для решения поставленных задач и просчитать их экономическую эффективность. Опираясь на выводы по результатам анализа, обосновываются рекомендации и мероприятия по решению поставленной проблемы в организации.

3.1. Разработка проекта совершенствования управления персоналом по выбранной теме ВКР. Проектная часть представляет собой взаимосвязанный комплекс проектных мероприятий, состав которых определяется темой работы, результатами проведенного анализа состояния управления персоналом.

В частности, намечаются пути использования вскрытых резервов, устранения недостатков в работе, планируются, обосновываются и принимаются решения, обеспечивающие реализацию цели и задач проекта.

При подготовке этой части работы студенты должны учесть основные принципы: системного подхода, то есть учета всех или большинства взаимообуславливающих задач управления персоналом, комплексного подхода с позиции оперативного и стратегического управления; принципа динамичности, предполагающего регулярную корректировку подготовленных документов в связи с изменившимися условиями работы организации, содержанием деятельности аппарата управления, а также с методами выполнения управленческих работ.

Разработка рекомендаций предполагает, что на основании анализа, выявления недостатков и возможностей разрешения проблемы, студент-дипломник приводит достаточно полные и аргументированные предложения и рекомендации.

Например, в соответствии со сформулированными предложениями по совершенствованию системы управления персоналом целесообразно внесение изменений в действующую систему управления организации: структурную и функциональную схемы; процедуры выполнения управленческих работ, положения об организации и ее структурных подразделениях, планы работ и т.д.

Проектные мероприятия должны вытекать прежде всего из результатов анализа и быть направлены на устранение недостатков, выявленных в аналитической части ВКР.

Проектные предложения должны быть направлены на решение следующих проблем:

- формирование ,
- разработка состава функций и структуры исследуемой системы или объекта,
- совершенствование кадрового, информационного, технического, нормативно-методического, правового и делопроизводственного обеспечения технологических процессов обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений по теме ВКР.

Разработка оргпроекта предполагает создание комплекта проектной документации. По каждому проектному мероприятию даются его логическое и расчетное обоснование, комплект разработанной рабочей документации с описанием содержания и порядка ее использования.

В состав проектной документации могут также входить: методические положения, рекомендации, инструкции по отдельным направлениям управления персоналом, а также сетевые графики, различные регламенты и нормативы, квалификационные требования.

3.2. Расчет социально-экономической эффективности внедрения проекта. Неотъемлемой составной частью ВКР является оценка его экономической и социальной эффективности.

Заключение. Заключение не должно быть громоздким по объему, не более 3-4% всего текста.

В заключении необходимо привести сжатые выводы по содержанию каждой главы работы, положительные и отрицательные тенденции в организации работы исследуемого объекта, краткие предложения по совершенствованию его деятельности и оценку произведенного исследования, характеризующую его научную и практическую ценность.

Список используемой литературы. Включает в себя не менее 50 источников, куда включаются законы, нормативные документы, монографии, учебники, учебные пособия, журнальные и газетные статьи материалы всевозможных конференций и докладов.

Работа с литературой является неотъемлемой составной частью как научных исследований, так и практических разработок. Литературные источники располагаются в алфавитном порядке по фамилиям авторов. По каждому литературному источнику указываются: его автор (или группа авторов), полное название книги или статьи, место издания и наименование издательства (для книг и брошюр), год издания; для журнальных статей указываются наименование журнала, год выпуска и номер. По сборникам трудов (статей) указываются автор статьи, ее название и далее название книги (сборника) и ее выходные данные.

Подбирая литературу (монографии, брошюры, журнальные статьи и т. д.), необходимо учитывать время ее издания. В первую очередь следует использовать литературу последних лет.

В тексте работы обязательны ссылки на указанные в перечне источники.

Приложение. Здесь приводятся расчетные материалы (при значительном объеме вычислительных работ по проекту); формы документов, отражающих анализ производства и управления; рабочая проектная документация (положения, должностные инструкции, штатные расписания, формы документов и т.д.), а также другие материалы.

Оформляется приложение как продолжение ВКР и размещается сразу после списка использованной литературы.

На текстовый, табличный или другой иллюстративный материал в полном объеме распространяются все обычные требования к оформлению основной части.

Порядок оформления бакалаврской работы

Бакалаврская работа должна быть напечатана (выполнена на компьютере) на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора межстрочных интервала, в подстрочных ссылках одинарный интервал со шрифтом 12.

Текст (основной) набирается нежирным шрифтом Times New Roman размером 14 пунктов. Размер абзацного отступа – 5 знаков.

Текст бакалаврской работы следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм.

Форматирование основного текста и ссылок проводится в параметре «по ширине».

Цвет шрифта должен быть черным.

Каждая страница основного текста печатается в 28-32 строки, каждая строка содержит не более 60-65 знаков с учетом пробелов между словами и знаками препинания.

Нумерация страниц работы. Номера страниц проставляются посередине верхнего поля документа на расстоянии не менее 10 мм от верхнего края листа. Первая (титальный лист) и вторая (содержание) страницы работы не нумеруются. Номер ставится на третьей по счету странице, с которой начинается введение, соответственно, это – номер «три» (и так далее). Дальше последовательно нумеруются все листы, включая главы, заключение, список литературы и приложения (если они имеются в работе).

В работе каждая страница должна быть заполнена текстом.

Введение, каждая новая глава, заключение, список литературы, приложения должны начинаться с новой страницы.

Параграфы не начинают с новой страницы. Не допускаются отступы после абзацев.

Научная добросовестность автора состоит в точности цитирования и приводимых ссылок на источники. Это требование реализуется через технически правильно оформленный научный аппарат работы.

Правила оформления научного аппарата являются общими для всех отраслей знания и регламентированы действующими государственными стандартами¹.

Заголовок набирается полужирным шрифтом (шрифт 14 пт.) и выравнивается по центру. Точка в конце заголовка не ставится. Заголовок, состоящий из двух и более строк, печатается через один междустрочный интервал. Заголовок не имеет переносов, то есть на конце строки слово должно быть обязательно полным.

В тексте разрешается применять шрифтовые выделения (полужирный курсив, подчеркивание).

Текст работы подразделяется на главы, параграфы, которые должны содержать заголовок, отвечающий по смыслу и содержанию, как соответствующей части, так и всей работе.

Фамилии, названия учреждений, фирм, организации, изделий и другие собственные имена в тексте приводят на языке оригинала. Допускается транслитерировать собственные имена и приводить названия организации в переводе на язык работы с добавлением (при первом упоминании) оригинального названия.

4. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

4.1. Выбор темы и руководителя выпускной квалификационной работой

ВКР обучающегося – это итоговая работа (проект или исследование) на заданную тему, выполненная автором/коллективом авторов самостоятельно на базе полученных в процессе обучения теоретических знаний и практических умений и навыков. Подготовка к написанию ВКР начинается с выбора темы и руководителя.

Тематика ВКР разрабатывается выпускающей кафедрой с учетом пожеланий работодателей и интересов обучающихся и соответствует профилю подготовки выпускника. Тематика ВКР ежегодно обновляется в соответствии с развитием науки и техники, соответствует профилю ОП, обеспечивает возможность самостоятельной деятельности обучающегося в процессе подготовки ВКР, имеет практическую направленность, формируется с учетом последовательного планирования тематики учебно-исследовательских (курсовых) работ и научно-исследовательской работы студентов в течение всего периода обучения.

Обучающимся предоставляется право до издания приказа об утверждении темы ВКР предложить свою тему ВКР с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности. Предложенная обучающимся (группой обучающихся, выполняющих ВКР совместно) тема обсуждается на заседании выпускающей кафедры при условии согласования с предполагаемым руководителем ВКР и заведующим выпускающей кафедрой и либо утверждается, либо отклоняется.

На основании соответствующего протокола заседания кафедры и заявлений обучающихся деканат факультета (института) в течение месяца с момента ознакомления

¹ ГОСТ 7.1–2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация. – М.: Изд-во стандартов, 2003. – 12 с.; введен в действие непосредственно в качестве государственного стандарта Российской Федерации с 1 июля 2004 г.

Межгосударственный стандарт ГОСТ 7.32-2001 введен в действие с 01.07.2002 г.

ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов. М.: 2017.

обучающихся с тематикой ВКР готовит проект приказа о закреплении тем ВКР за обучающимися.

Корректировка темы ВКР в порядке исключения допускается не менее чем за один месяц до установленного календарным учебным графиком срока защиты по личному заявлению студента с согласия руководителя ВКР и заведующего выпускающей кафедрой с изданием соответствующего приказа.

Для подготовки ВКР обучающемуся (нескольким обучающимся, выполняющим ВКР совместно) назначаются из числа работников Университета руководитель ВКР и, при необходимости, консультант (консультанты) по подготовке ВКР.

Руководитель ВКР в течение 10 дней с даты приказа о закреплении тем ВКР оформляет и выдает обучающемуся задание на ВКР, которое разрабатывается с учетом установленных образовательной программой видов и задач профессиональной деятельности и требований к результатам освоения ОП в части сформированности соответствующих.

Руководитель ВКР несет ответственность за:

- своевременную выдачу обучающемуся задания на выполнение ВКР;
- разработку календарного графика и плана выполнения обучающимся ВКР;
- обеспечение методическими указаниями по выполнению ВКР;
- текущее консультирование обучающегося по вопросам, связанным с выполнением ВКР, подготовкой к предварительной и итоговой защите ВКР;
- поэтапный контроль выполнения обучающимся ВКР;
- контроль за самостоятельным выполнением задания обучающимся и размещением текста ВКР в системе «ВКР.Вуз»;
- контроль за соблюдением обучающимся сроков сдачи бумажного и электронного текста ВКР в деканат факультета или на выпускающую кафедру;
- своевременное представление отзыва на работу обучающегося в период подготовки ВКР.

В отзыве на работу обучающегося в период подготовки ВКР руководитель отражает:

- соответствие содержания ВКР выданному заданию;
- уровень, полноту и качество поэтапной разработки обучающимся темы ВКР;
- степень самостоятельности обучающегося в процессе выполнения ВКР;
- умение обрабатывать и анализировать полученные результаты, обобщать, делать научные и практические выводы;
- качество представления результатов и оформления ВКР;
- уровень достижения обучающимся запланированных результатов освоения ОП, сформированность компетенций, необходимых для решения установленных профессиональных задач по видам профессиональной деятельности.

В случае выполнения ВКР несколькими обучающимися руководитель представляет в Университет отзыв об их совместной работе в период подготовки ВКР.

ВКР должна быть выполнена с соблюдением требования о неправомерном заимствовании результатов работ других авторов (плагиат). Требования к уровню оригинальности работы (допустимому объему заимствования) в зависимости от уровня осваиваемой обучающимся ОП.

4.2. Темы выпускных квалификационных работ

4.3.

Тематика ВКР разрабатывается выпускающей кафедрой с учетом пожеланий работодателей и интересов обучающихся. Тематика ВКР ежегодно обновляется.

Темы ВКР обсуждаются и утверждаются на заседании выпускающей кафедры, размещаются на сайте Университета и доводятся до сведения обучающихся не менее чем за 7 месяцев до проведения мероприятий ГИА.

Обучающимся предоставляется право предложить свою тему ВКР с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности. Предложенная обучающимся (группой обучающихся, выполняющих ВКР совместно) тема обсуждается на заседании кафедры при условии согласования с предполагаемым руководителем ВКР и заведующим выпускающей кафедрой и либо утверждается, либо отклоняется.

4.3. Критерии оценки защиты выпускной квалификационной работы

Оценивание ВКР осуществляется в соответствии с критериями оценки достижения обучающимся запланированных результатов обучения. Сформированность компетенций выпускника определяется по уровню и качеству выполнения им отдельных этапов и структурных элементов ВКР согласно выданному заданию. Индикаторы и критерии оценки сформированности компетенций обучающихся по результатам выполнения ВКР устанавливаются фондом оценочных средств осваиваемых ими ОП (Приложение 1).

При выставлении оценки за защиту ВКР члены ГЭК руководствуются следующим критериями – таблицы 3-6.

Таблица 3

Критерии качества ВКР и их оценка

Оценка	Критерии оценки показателя компетенции
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие содержания ВКР заданию; - имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений; - имеется научное и практическое значение выполненной работы; - оформлена правильно, отсутствуют стилистические и грамматические ошибки; - показано полное владение материалом, использование нормативно-правовых актов, трудов зарубежных и российских ученых, практических данных, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> - в основном соответствие содержания ВКР; - в основном имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений; - в основном имеется научное и практическое значение выполненной работы - оформлена правильно, имеются некоторые существенные стилистические и грамматические ошибки; - в основном показано полное владение материалом, использование нормативно-правовых актов, трудов зарубежных и российских ученых, практических данных, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.

Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - неполное соответствие содержания ВКР заданию; - частично имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений; - частично имеется научное и практическое значение выполненной работы; - оформлена в основном правильно, имеются существенные стилистические и грамматические ошибки, допущены исправления по тексту; - частично показано полное владение материалом, использование нормативно-правовых актов, трудов зарубежных и российских ученых, практических данных, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - не соответствие содержания ВКР заданию; - отсутствует обоснованность и доказательность выводов и предложений; - отсутствует научное и практическое значение выполненной работы; - оформлена небрежно, имеются грубые стилистические и грамматические ошибки; - не показано владение материалом, использование нормативно-правовых актов, трудов зарубежных и российских ученых, практических данных, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.

Таблица 4

Критерии качества доклада при защите ВКР и их оценка

Оценка	Критерии оценки показателя
Отлично	<p>компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы; - имеется выделение научной и практической ценности выполненной работы; - имеется доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу; - свободное и четкое качество изложения текста доклада.
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> - в основном соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы; - в основном имеется выделение научной и практической ценности выполненной работы; - в основном имеется доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу; - в основном свободное и четкое качество изложения текста доклада.
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - частичное соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы; - частично имеется выделение научной и практической ценности выполненной работы; - частично имеется доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу; - доклад в основном привязан к тексту, изложение не совсем четкое и логичное.
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - не соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы; -нет Выделенной научной и практической ценности выполненной работы; - нет доказательности выполнения целевой установки на

	квалификационную работу; - низкое качество изложения доклада.
--	--

Таблица 5

Критерии ответов на вопросы и их оценка

Оценка	Критерии оценки показателя
Отлично	Ответ полный, правильный, уверенный и четкий
Хорошо	Ответ в основном полный, правильный, и уверенный, однако допущены незначительные погрешности, исправленные после дополнительных вопросов
Удовлетворительно	Ответ неполный, неуверенный, нечеткий, отдельные положения неправильные, однако путем наводящих вопросов в основном достигается необходимая полнота ответа
Неудовлетворительно	Ответ сумбурный, неправильный, содержит существенные, принципиальные ошибки, студент не понимает сущности излагаемого вопроса или не дает ответа на него

Таблица 6

Критерии итоговой оценки защиты ВКР

Итоговая оценка	Итоговые критерии оценки ВКР
Отлично	Не менее чем по двум критериям ответ оценен на «отлично», а по третьему – не ниже чем «хорошо»
Хорошо	Не менее чем по двум критериям ответ оценен на «хорошо», а по третьему – не ниже чем «удовлетворительно»
Удовлетворительно	Не менее чем по трем критериям ответ оценен на «удовлетворительно»
Неудовлетворительно	Не менее чем по двум критериям ответ оценен на «неудовлетворительно»

Оценочные средства, используемые для определения сформированности компетенций обучающихся по результатам защиты ВКР представлены в приложении 1.

Результаты защиты после утверждения протокола ГЭК объявляет председатель ГЭК на открытом заседании в тот же день после окончания защиты всех работ.

Выпускникам, получившим по результатам ГИА оценку «отлично» при наличии в приложении к диплому не менее 75% оценок «отлично» и не имеющих в зачетной книжке оценок «удовлетворительно», выдается диплом с отличием.

Автор
к. социол.н., доцент Новикова М.М.

Оценочные средства результатов освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировки	Дисциплины и виды учебной работы, формирующие компетенцию	Наименование оценочного средства		
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация	Итоговая аттестация
ОК-1 способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Философия Выпускная квалификационная работа	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговый экзамен по дисциплине	Своевременность и точность выполнения плана подготовки выпускной квалификационной работы. Отзыв руководителя выпускной квалификационной работы
ОК-2 способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	История Выпускная квалификационная работа	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговый экзамен по дисциплине	Отзыв руководителя выпускной квалификационной работы
ОК-3 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Экономика организации Выпускная квалификационная работа	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговый экзамен по дисциплине	Экономическое обоснование проблемы, рассматриваемой в выпускной квалификационной работе – экономическая часть. Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: аналитическая
ОК-4 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах	Правоведение Выпускная квалификационная работа	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговый зачет по дисциплине	Юридическая обоснованность предложений, изложенных в выпускной квалификационной работе: теоретическая и аналитическая части

деятельности				
ОК-5 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Иностранный язык Деловой иностранный язык	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамен по дисциплинам	Использование зарубежных литературных источников на иностранных языках, их представленность в списке использованной литературы
	Русский язык и культура речи Выпускная квалификационная работа	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговый экзамен по дисциплине	Грамотность, структурированность и логичность текста выпускной квалификационной работы
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Психология Межкультурные коммуникации и корпоративная культура	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговый зачет по дисциплинам	Становление их общего и профессионального мировоззрения, профессионально важных личностных свойств и качеств, необходимых при подготовке и защите выпускной квалификационной работы
ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию	Математика	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговый экзамен по дисциплине	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы
ОК-8 способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Физическая культура Прикладная физическая культура (элективный модуль) Выпускная квалификационная работа	Вопросы для самоконтроля по дисциплинам, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты по дисциплинам	Эмоциональная и физическая устойчивость при подготовке и защите выпускной квалификационной работы

<p>ОК-9 способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</p>	<p>Безопасность жизнедеятельности Выпускная квалификационная работа</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый зачет по дисциплине</p>	<p>Овладение и применение знаний о здоровье и здоровом образе жизни как основе успешной самореализации личности при подготовке и защите выпускной квалификационной работы при подготовке и защите выпускной квалификационной работы</p>
<p>ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>	<p>Основы теории управления Введение в профессию Выпускная квалификационная работа</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамен по дисциплинам</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы</p>
<p>ОПК-2 знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в</p>	<p>Правоведение Административное право Трудовое право Основы договорного права Выпускная квалификационная работа</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамен по дисциплинам</p>	<p>Юридическая обоснованность предложений, изложенных в выпускной квалификационной работе: теоретическая и аналитическая части</p>

части, относящейся к деятельности кадровой службы				
ОПК-3 знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Правоведение Основы социального страхования Миграционное право в сфере социально-трудовых отношений Право социального обеспечения Выпускная квалификационная работа	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговый зачет по дисциплинам	Юридическая обоснованность предложений, изложенных в выпускной квалификационной работе: теоретическая, аналитическая и проектная части
ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Деловое общение Управление социальным развитием персонала Выпускная квалификационная работа	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачет и экзамен по дисциплинам	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части.

<p>ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p>	<p>Основы научных исследований Статистика труда Рынок труда Выпускная квалификационная работа</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамен по дисциплинам</p>	<p>Качество научного аппарата и теоретико-методологического обоснования темы выполнения выпускной квалификационной работы. Результаты теоретического и статистического анализа разработанности темы выпускной квалификационной работы введение, общая часть</p>
<p>ОПК-6 владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>	<p>Организационная культура Конфликтология Психология управления Выпускная квалификационная работа Выпускная квалификационная работа</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамен по дисциплинам</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части. Практическое применение знаний об организационных и психологических закономерностях кадрового менеджмента</p>
<p>ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>Организационное поведение Выпускная квалификационная работа</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый экзамен по дисциплине</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части.</p>

<p>ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>	<p>Административное право Управленческие решения в кадровой работе Методы принятия управленческих решений Выпускная квалификационная работа</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамен по дисциплинам</p>	<p>Юридическая обоснованность предложений, результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части</p>
<p>ОПК-9 способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p>	<p>Деловое общение Профессиональная этика и этикет Выпускная квалификационная работа</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговый экзамен по дисциплине</p>	<p>Результаты историко-теоретического анализа разработанности темы выпускной квалификационной работы. Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: общая часть</p>
<p>ОПК-10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической</p>	<p>Информатика Информационно-коммуникационные технологии в управлении персоналом Информационная безопасность в кадровой</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамен по дисциплинам</p>	<p>Применение общего научного подхода к исследованию объекта управления выпускной квалификационной работы через его описание в аналитико-экономической информационной среде</p>

культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	работе Информационная безопасность Выпускная квалификационная работа			
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	Введение в профессию Основы стратегического управления персоналом Инновационный менеджмент в управлении персоналом Инновационный менеджмент Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Выпускная квалификационная работа	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части
ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Основы кадровой политики и кадрового планирования	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Защита курсовой работы Итоговый экзамен по дисциплине	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части
	Основы управления персоналом Маркетинг персонала Основы социального страхования Управленческий учет и учет	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачет и экзамены по дисциплинам	

	<p>персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Выпускная квалификационная работа</p>			
<p>ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p>	<p>Основы управления персоналом Управление персоналом организации Основы сертификации персонала Оценка персонала Управление рисками в кадровой работе Антикризисное управление Основы управленческого консультирования Управленческое консультирование в управлении персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Выпускная квалификационная работа</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы</p>
<p>ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудоустройства персонала, разработки и</p>	<p>Социология труда Управление персоналом организации Управление социальным развитием персонала Психология кадрового менеджмента Конфликтология Психология управления</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части. Практическое применение знаний об организационных, социальных и психологических закономерностях кадрового менеджмента</p>

внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Выпускная квалификационная работа			
ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Командообразование и методы групповой работы Основы организации труда Регламентация и нормирование труда Выпускная квалификационная работа	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамен по дисциплинам	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: аналитическая и проектная части. Своевременность и точность выполнения плана подготовки выпускной квалификационной работы. Отзыв руководителя выпускной квалификационной работы
ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов	Командообразование и методы групповой работы Управление персоналом организации Управление карьерой Тренинги в организации Основы управленческого консультирования Управленческое консультирование в управлении персоналом Преддипломная практика	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: аналитическая и проектная части. Своевременность и точность выполнения плана подготовки выпускной квалификационной работы.

обучения персонала и умением применять их на практике	Выпускная квалификационная работа			
ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Управление персоналом организации	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Защита курсовой работы Итоговый экзамен по дисциплине	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части
	Основы сертификации персонала Оценка персонала Основы аудита персонала Контроллинг Преддипломная практика Выпускная квалификационная работа		Итоговые зачеты по дисциплинам	
ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	Основы управления персоналом Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Преддипломная практика Выпускная квалификационная работа	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачет и экзамен по дисциплинам	Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части

(документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике				
<p>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</p>	<p>Психофизиология профессиональной деятельности Основы безопасности труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Выпускная квалификационная работа</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты по дисциплинам</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части</p>
<p>ПК-10 знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,</p>	<p>Делопроизводство в кадровой службе Основы договорного права Миграционное право в сфере социально-трудовых отношений Право социального</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам</p>	<p>Юридическая обоснованность предложений, изложенных в выпускной квалификационной работе: теоретическая и аналитическая части</p>

<p>знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации</p>	<p>обеспечения Преддипломная практика Выпускная квалификационная работа</p>			
<p>ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>	<p>Основы теории управления Документационное обеспечение управления персоналом Управленческие решения в кадровой работе Методы принятия управленческих решений Преддипломная практика Выпускная квалификационная работа</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам</p>	<p>Результаты выполнения разделов выпускной квалификационной работы: теоретическая, аналитическая и проектная части</p>
<p>ПК-12 знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения</p>	<p>Основы теории управления Информационно-коммуникационные технологии в управлении персоналом Документационное обеспечение управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Выпускная квалификационная</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам</p>	<p>Применение общего научного подхода к исследованию объекта управления через его описание в аналитико-экономической информационной среде. Оформление выпускной квалификационной работы в соответствии со стандартами.</p>

процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	работа			
ПК-13 умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	Делопроизводство в кадровой службе Информационная безопасность Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Выпускная квалификационная работа	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамен по дисциплинам	Применение общего научного подхода к исследованию объекта управления через его описание в аналитико-экономической информационной среде. Оформление выпускной квалификационной работы в соответствии со стандартами.
ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности	Экономические основы управления персоналом	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для курсовой работы	Защита курсовой работы Итоговый экзамен по дисциплине	Экономическое обоснование проблемы, рассматриваемой в выпускной квалификационной работе – экономическая часть. Оценка экономической эффективности выпускной квалификационной работы. Результаты выполнения разделов
	Экономика организации Бухгалтерский учет Налоги и налогообложение	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные	Итоговые зачеты и экзамен	

труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Выпускная квалификационная работа	задания, задания для самостоятельной работы	по дисциплинам	выпускной квалификационной работы: аналитическая и проектная части.
---	-----------------------------------	---	----------------	---