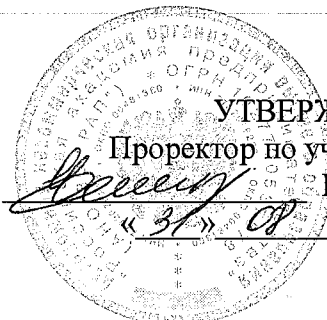


**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Е.Е. Ермакова
«31» 08 2017г.



Кафедра: Управление персоналом
(название кафедры)

Авторы: Гусов А.З., д.э.н., профессор
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

**ИТОГОВАЯ (ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ) АТТЕСТАЦИЯ: ПОДГОТОВКА
К ЗАЩИТЕ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

(наименование учебной дисциплины)

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Одобрена на заседании Ученого совета АНО ВО «РАП»	Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом»
Протокол № 4 от «31» августа 2017 г.	Протокол № 7 от «29» августа 2017 г.

Москва, 2017 г.

1. ВВЕДЕНИЕ

Организация и проведение итоговой (государственной итоговой) аттестации в АНО ВО «Российская академия предпринимательства» определяется:

– Федеральным законом от 29.12.2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

– приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.2015 № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» (в ред. приказов Минобрнауки России от 09.02.2016 № 86, от 28.04.2016 № 502;

– приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- Положением об итоговой (государственной итоговой) аттестации по образовательным программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, реализуемым в АНО ВО «Российская академия предпринимательства»,

– Положением о порядке размещения выпускных квалификационных работ в электронно-библиотечной системе АНО ВО «РАП» и об обеспечении самостоятельности выполнения выпускных квалификационных работ на основе системы «Антиплагиат».

- Методическими указаниями для написания и оформления выпускной квалификационной работы бакалаврами, магистрами.

К итоговой (государственной итоговой) аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план по направлению 38.03.03. «Управление персоналом» (уровень бакалавриата).

Итоговая (государственная итоговая) аттестация проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы (ВКР), позволяющей выявить уровень готовности (теоретическую подготовку) выпускника к решению профессиональных задач.

Выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную обучающимся работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ:

Целью проведения итоговой (государственной итоговой) аттестации является определения соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ соответствующим требованиям ФГОС ВО.

В процессе итоговой (государственной итоговой) аттестации необходимо установить соответствие результатов освоения образовательной программы знаниям и умениям выпускника по направлению подготовки 38.03.03. «Управление персоналом» (уровень бакалавриата) и на этой основе выявить и оценить уровень сформированности компетенций для решения профессиональных задач, готовность к основным видам профессиональной деятельности.

Компетентностный подход меняет не только содержание обучения, но коренным образом изменяет принципы оценки качества подготовки выпускника, делая упор на оценку умений и навыков самостоятельно решать профессиональные задачи.

Основной задачей итоговой (государственной итоговой) аттестации является определение в процессе подготовки и защиты выпускной квалификационной работы уровень способности применения теоретических знаний, имеющих определяющее значение для профессиональной деятельности, умений и навыков анализа актуальных проблем управления и разработке управленческих решений, их принятии и исполнении.

К формам аттестационных испытаний итоговой (государственной итоговой) аттестации выпускников «Российской академии предпринимательства» направления 38.03.03.

«Управление персоналом» (уровень бакалавриата) относится защита выпускной квалификационной работы.

Этот вид испытаний позволяет наиболее полно проверить освоенность выпускником компетенций, предусмотренных ФГОС ВО и соответствующих избранным видам профессиональной деятельности.

Проведение итоговой аттестации в форме выпускной квалификационной работы позволяет одновременно решить целый комплекс задач:

- ориентирует каждого преподавателя и выпускника на конечный результат;
- позволяет в комплексе повысить качество учебного процесса, качество подготовки и объективность оценки подготовленности выпускников;
- систематизирует знания, умения и опыт профессиональной деятельности, полученные выпускниками в процессе обучения и во время прохождения производственной и преддипломной практик;
- формирует способности к самоорганизации и самообразованию, умению работать в коллективе и нести ответственность за принимаемые решения за счет изучения новейших практических разработок и проведения исследований в профессиональной сфере.

Защита выпускной квалификационной работы является завершающим этапом обучения и служит основным показателем оценки уровня сформированности компетенций.

3. ХАРАКТЕРИСТИКА СФЕРЫ И ОБЪЕКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.03. «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

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 трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала;
- 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 профессиональная переподготовка, стажировка, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом; мотивацию и стимулирование персонала; 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 и бюджетирование затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
- управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

Объекты профессиональной деятельности бакалавров:

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций;
- службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;
- службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;

- организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Виды профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая и экономическая;
- социально-психологическая.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ТРЕБУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, УРОВЕНЬ ОСВОЕНИЯ КОТОРЫХ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ И ОЦЕНИВАЕТСЯ В ПРОЦЕССЕ ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ

Выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):

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).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими **общепрофессиональными компетенциями:**

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).

Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

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);

социально-психологическая деятельность:

владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);

знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);

способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);

владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33).

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ ВЫПУСКНИКА ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.03. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА) 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, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);

- оценка экономической и социальной эффективности 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.

6. МЕСТО ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Итоговая (государственная итоговая) аттестация: Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы (БЗД1) относится к Блоку Б3. Государственная итоговая аттестация и является завершающим этапом обучения, определяющим уровень сформированности компетенций выпускника и, соответственно, присвоением квалификации согласно ФГОС ВО.

7. ОБЪЕМ ПОДГОТОВКИ К ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И ЕЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ В НЕДЕЛЯХ, ЛИБО В АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

Очная форма обучения:

		Количество часов	
		Всего по плану	в т.ч. по семестрам
			8
Общая трудоемкость:	Часы:	324	324
	Зач. ед.:	9	9
	Недели:	6	6

Заочная форма обучения:

		Количество часов	
		Всего по плану	в т.ч. по курсам
			5
Общая трудоемкость:	Часы:	324	324
	Зач. ед.:	9	9
	Недели:	6	6

8. СОДЕРЖАНИЕ ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ

К формам аттестационных испытаний итоговой (государственной итоговой) аттестации выпускников «Российской академии предпринимательства» направления 38.03.03. «Управление персоналом» (уровень бакалавриата) относится защита выпускной квалификационной работы.

Требования к выпускной квалификационной работе

Выпускная квалификационная работа является самостоятельной законченной комплексной научно-практической разработкой выпускника по анализу и разработке управленческих решений по актуальной экономической проблеме, в котором проявляется степень владения умениями применять теоретические знания и практическими навыками выпускника и готовности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы предполагает:

- наличие способности к систематизации, закреплению и расширению теоретических знаний, владением навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов, в том числе инновационной направленности, и практических навыков профессиональной деятельности;
- готовность применять полученные умения и навыки при решении конкретных аналитических и практических задач с использованием автоматизированных систем управления;
- навыков ведения самостоятельной работы;
- готовность применять методики исследования и экспериментирования;
- способность делать обобщения, выводы, разрабатывать практические рекомендации в области предмета исследования.

Для успешного и качественного выполнения выпускной квалификационной работы выпускнику необходимо:

- быть способным предлагать и обосновывать варианты решения различного уровня задач профессиональной деятельности, соответственно выстраивая структуру выпускной квалификационной работы;
- владеть знаниями, имеющими определяющее значение для профессиональной деятельности и руководствоваться ими при решении задач выпускной квалификационной работы;
- владеть методами оценки экономической эффективности и последствий принимаемых управленческих решений;
- уметь использовать современные средства вычислительной техники, в первую очередь персональные компьютеры как в процессе выполнения аналитической работы, так и оформления выпускной квалификационной работы;
- уметь собирать, обрабатывать и анализировать информацию, свободно ориентироваться при подборе различных ее источников и работать со специальной литературой;
- уметь квалифицированно составлять и оформлять графический и табличный материал, иллюстрирующий содержание выпускной квалификационной работы;
- уметь аргументировано излагать основные результаты работы, в том числе пути решения поставленных задач в ходе защиты выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа является самостоятельным законченным исследованием выпускника по избранной им теме, за результаты которой выпускник несет ответственность. При завершении выпускной работы выпускникам рекомендуется проверять подготовленный материал на соответствие предъявляемым требованиям.

Предлагаемая тема ВКР, как правило, охватывает широкий круг вопросов. Поэтому структура каждой работы может уточняться выпускником с руководителем, исходя из профессиональных интересов и предпочтений выпускника, степени проработанности данной темы в литературе, наличия информации и т.п.

Целями выполнения выпускной квалификационной работы являются:

- демонстрация навыков анализа и использования знаний, информации, нормативно-правовой документации и опыта профессиональной деятельности для осуществления организационно-технических мероприятий и администрирования реализации оперативных управленческих задач, организации и ведения предпринимательской деятельности;

- владение навыками планирования и аргументированного представления результатов работы, делать конкретные предложения при решении выявленных проблемных вопросов, в том числе обобщать и критически оценивать информацию и опыт деятельности в условиях современного развития науки и технологий;

- выявление навыками самоорганизации, самообразования, уровня ответственности при выполнении поставленных задач;

- владение умениями и навыками использования статистических, расчетных методов, в том числе с применением вычислительной техники, компьютерных прикладных программ.

- умение делать выводы и разрабатывать предложения по совершенствованию предмета исследования;

- демонстрация уровня подготовленности выпускника к профессиональной деятельности.

К выпускной квалификационной работе предъявляются следующие основные требования:

- аргументация актуальности темы, ее теоретической и практической значимости;

- самостоятельность и системность подхода выпускника в выполнении поставленных задач;

- отражение знаний монографической литературы по теме, законодательных актов РФ и правительственных решений, локальных нормативных актов, положений, стандартов и др.;

- анализ различных точек зрения с указанием источников (в виде ссылок или сносок) и обязательная формулировка аргументированной позиции выпускника по затронутым в работе дискуссионным вопросам;

- полнота раскрытия темы, аргументированное обоснование выводов и предложений, с обязательным использованием практического материала, применением различных методов и технологий;

- ясное, логическое и грамотное изложение результатов исследования, правильное оформление работы в целом.

Вместе с тем единые требования к работе не исключают, а предполагают творческий подход к разработке каждой темы.

Оригинальность постановки и решения конкретных вопросов в соответствии с особенностями исследования являются одним из основных критериев оценки качества выпускной квалификационной работы. Выпускник допускается к защите выпускной квалификационной работы при оригинальности текстов работы не ниже 70%.

Порядок выполнения выпускной квалификационной работы

В соответствии с заявлением выпускника о выборе темы и руководителя ВКР заведующий кафедрой «Управление персоналом» назначает руководителя выпускной квалификационной работы. Руководителями ВКР могут быть профессора, доценты, старшие преподаватели кафедры.

Руководитель выпускной квалификационной работы:

- выдает задание на выпускную квалификационную работу;

- рекомендует выпускнику необходимую основную литературу, справочные и архивные материалы, типовые проекты и другие источники по теме;

- проводит систематические беседы со выпускником и дает ему консультации;

- проверяет выполнение работы (по частям и в целом).

Задания на выполнение выпускной работы выдается руководителем на стандартном бланке.

В соответствии с полученным заданием разрабатывается и уточняется план выпускной работы.

Выполнение выпускной квалификационной работы состоит из трех последовательных этапов:

Предварительный этап:

- выбор выпускником объекта выпускной квалификационной работы;
- предварительный выбор темы выпускной квалификационной работы;
- назначение руководителя выпускной квалификационной работы;

- согласование, уточнение темы выпускной квалификационной работы с руководителем и ее утверждение;
- разработка и согласование с руководителем графика выполнения выпускной квалификационной работы;
- определение необходимости консультантов (консультанта) и их утверждение.

Основной этап:

- проектная работа, проведенная в соответствии с графиком выпускной квалификационной работы;
- написание и оформление законченных материалов выпускной квалификационной работы.

Заключительный этап:

- получение отзыва руководителя;
- проверка текста ВКР на уникальность с использованием системы «Антиплагиат.Вуз»;
- размещение файла с текстом ВКР в ЭБС АНО ВО «РАП»;
- оформление иллюстративного материала (раздаточного, плакатов, презентации);
- подготовка доклада;
- защита выпускной квалификационной работы.

В ходе выполнения ВКР используется информация, полученная выпускником в ходе процесса обучения и прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе преддипломной практики, а также в результате изучения им научно-методической литературы по выбранной теме ВКР.

Тема выпускной квалификационной работы должна быть направлена на решение задач, имеющих практическое значение, и отвечать потребностям развития и совершенствования современного менеджмента организаций.

Выбор темы ВКР осуществляется перед выходом на практику по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности на предвыпускном курсе, место которой согласуется с темой работы. Выпускник выбирает тему выпускной квалификационной работы из перечня тем ВКР.

При выборе темы выпускной квалификационной работы учитываются следующие обстоятельства:

- соответствие темы интересам базы практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе преддипломной практики;
- возможность использования конкретных материалов базы преддипломной практики;
- соответствие темы интересам выпускника, проявленным им ранее при подготовке докладов, курсовых работ и т.д.

Тема работы должна быть актуальной, соответствовать современному состоянию науки и техники, иметь практическое значение. Формулировка темы должна быть краткой, отражать суть выпускной квалификационной работы, содержать указание на объект и предмет исследования.

Руководитель вместе со выпускником разрабатывают программу практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе преддипломной практики: определяют объем и перечень необходимой информации, которую выпускник должен собрать во время практики по объекту исследования выпускной квалификационной работы. Объектами исследования могут быть предпринимательские структуры, организации, частные предприятия и коммерческие организации всех организационно-правовых форм, хозяйственные товарищества, структуры государственных и муниципальных организаций, некоммерческие организации и объединения. Выбор конкретного объекта исследования выпускной квалификационной работы осуществляется одновременно с предварительной формулировкой темы, что делается с целью ее привязки к конкретной информационной базе и проблемам, подлежащим решению в работе. С этой целью в качестве объектов, в первую очередь, выбираются организации, предприятия и учреждения, в которых выпускники проходят практику по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе преддипломную практику или в которых они работают

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по направлению 38.03.03. «Управление персоналом» осуществляется с помощью итоговой (государственной итоговой) аттестации, проходящей в форме защиты выпускной квалификационной работы (ВКР), позволяющей выявить теоретическую подготовку выпускника к решению профессиональных задач.

8.1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, А ТАКЖЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОК-1, ОК-2, ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОК-6 ОК-7 ОК-8 ОК-9 ОПК-1 ОПК-2 ОПК-3 ОПК-4 ОПК-5 ОПК-6 ОПК-7 ОПК-8 ОПК-9 ОПК-10	уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для организации. Использование специальной научной литературы, нормативных актов, материалов практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе преддипломной практики. Стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов. Оформление ВКР.	Выпускная квалификационная работа соответствует всем предъявляемым требованиям, в том числе формальным, положительно оценена руководителем. Во время защиты выпускник продемонстрировал: а) умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в необходимых случаях рекомендациями по практическому применению; б) дал исчерпывающие ответы на вопросы членов экзаменационной комиссии; в) грамотное и корректное ведение научной дискуссии. г) выпускная квалификационная работа соответствует всем требованиям к ее оформлению.	Отлично
ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-29, ПК-30, ПК-31, ПК-32, ПК-33	уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для организации. Использование специальной научной литературы, нормативных актов, материалов практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе преддипломной практики. Стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов Оформление ВКР	Выпускная квалификационная работа соответствует всем предъявляемым требованиям к написанию и оформлению. При этом во время защиты выпускник при наличии отдельных недочетов, продемонстрировал: а) умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в необходимых случаях - рекомендациями по практическому использованию; б) умение грамотно и корректно вести научную дискуссию. Оценка «хорошо» выставляется выпускнику, если он недостаточно четко и полно ответил на вопросы членов экзаменационной комиссии. г) выпускная квалификационная работа соответствует требованиям к ее оформлению.	Хорошо
	уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов	Выпускная квалификационная работа в целом соответствует предъявляемым	Удовлетворительно

	<p>темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для организации</p> <p>Использование специальной научной литературы, нормативных актов, материалов практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе преддипломной практики.</p> <p>Стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов.</p> <p>Оформление ВКР.</p>	<p>требованиям. Однако во время защиты выпускник:</p> <p>а) нечетко раскрыл актуальность темы исследования; не смог убедительно обосновать научную новизну своей работы; не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях - рекомендаций по практическому применению исследований по работе;</p> <p>б) не смог надлежащим образом ответить на вопросы членов экзаменационной комиссии.</p> <p>г) выпускная квалификационная работа в основном соответствует всем требованиям к ее оформлению.</p>	
	<p>уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для организации</p> <p>использование специальной научной литературы, нормативных актов, материалов практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе преддипломной практики.</p> <p>Стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов</p> <p>Оформление ВКР</p>	<p>Выпускная квалификационная работа не соответствующей предъявляемым требованиям. Неудовлетворительная оценка выставляется также, если во время защиты выпускник:</p> <p>а) не раскрыл актуальность темы исследования или не обосновал научную новизну своей работы, не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях - рекомендаций по практическому применению исследований по работе;</p> <p>б) не смог ответить на вопросы членов экзаменационной комиссии.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» также выставляется, если во время защиты у членов экзаменационной комиссии возникли обоснованные сомнения в том, что выпускник является автором представленной к защите выпускной квалификационной работы (не ориентируется в тексте работы; не может дать ответы на уточняющие вопросы, касающиеся сформулированных в работе теоретических и практических предложений и т.д.). Такое решение принимается и в том случае, если работа соответствует всем предъявляемым требованиям.</p> <p>г) выпускная квалификационная работа не соответствует требованиям к ее оформлению.</p>	<p>Неудовлетворительно</p>

ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Оценки «отлично» заслуживает работа, в которой полностью и всесторонне раскрыто теоретическое содержание темы, дан глубокий анализ действующей практике, содержится творческий подход к решению вопросов, сделаны обоснованные предложения и на все вопросы при защите выпускник дал аргументированные ответы, при этом проявил творческие способности в понимании вопросов и изложении ответов на них.

Оценки «хорошо» заслуживает работа, в которой содержание изложено на высоком теоретическом уровне, правильно сформулированы выводы и даны обоснованные предложения, на все вопросы выпускник дал правильные ответы.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает работа, в которой теоретические вопросы в основном раскрыты, выводы в основном правильные. Предложения представляют интерес, но

не достаточно убедительно аргументированы и на все вопросы обучающийся дал правильные ответы.

Оценки «неудовлетворительно» заслуживает работа, которая в основном раскрывает поставленную тему, но при защите выпускник не дал правильных ответов на большинство заданных вопросов, т.е. обнаружил серьезные пробелы в профессиональных знаниях.

9.2. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ:

- Анализ персонала организации как объекта управления.
- Построение системы адаптации персонала с учетом корпоративной модели управления
- Разработка социального паспорта организации (на конкретном примере).
- Исследование тенденций развития рынка рекрутинговых услуг
- Особенности построения и функционирования системы управления персоналом в предпринимательских структурах различного типа.
- Использование информационных технологий в управлении человеческими ресурсами организации
- Формирование и реализация кадровой политики предприятия (на примере конкретной организации)
- Кадровая политика и стратегия развития организации.
- Электронное обучение как инновационный элемент стратегии современной организации
- Социальное страхование персонала как составляющая современной системы управления человеческими ресурсами организации
- Разработка и формирование организационной структуры управления персоналом предприятия.
- Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом организации.
- Разработка оперативного плана работы с персоналом организации.
- Управление конфликтами и стрессами в организации.
- Нормирование труда и расчет численности персонала.
- Теоретические и методические основы регулирования движения кадров на предприятии.
- Системы и формы оплаты труда персонала.
- Основные направления совершенствования оплаты труда в современных организациях.
- Современные технологии оценки различных категорий работников организации
- Оценка экономической и социальной эффективности системы управления персоналом организации
- Социальное партнерство и патернализм как типы социально-трудовых отношений.
- Совершенствование организации труда на современном предприятии.
- Производительность труда и основные факторы ее роста в организации.
- Социальное страхование работников предприятия: сущность, правовые основы и ресурсное обеспечение.
- Основные направления и формы социальной защиты работников
- Современные формы и методы материального стимулирования трудовой деятельности персонала
- Оптимизация расходов на персонал современной организации (на конкретном примере)
- Оценка деловых качеств работника при отборе и подборе кадров.
- Методы и процедура отбора претендентов на вакантную должность.
- Организации процесса подбора и расстановки персонала.
- Управление процессом адаптации работника в организации.
- Социальное планирование в условиях рыночной экономики.
- Управление карьерой персонала организации.
- Аудит персонала в современных организациях.

- Кадровый консалтинг в системе управления персоналом
- Научная организация труда.
- Совершенствование организации рабочих мест персонала.
- Управление безопасностью организации, труда и здоровья персонала.
- Основные направления и методы развития кадрового потенциала организации.
- Организация внутрифирменного обучения персонала
- Совершенствование системы оценки и аттестации руководящих кадров организации.
- Подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров на предприятии
- Заработная плата в системе стимулирования трудовой деятельности персонала.
- Управление производительностью труда (на примере предприятия)
- Формирование мотивационного механизма на коммерческом предприятии.
- Организация и основные направления совершенствования кадрового делопроизводства на предприятии
- Организация управления профориентацией и адаптацией персонала организации.
- Совершенствование системы создания и управления кадровым резервом организации.
- Организация процессов высвобождения персонала.
- Демографическая ситуация и ее влияние на воспроизводство ресурсов для труда в регионе (городе, районе)
- Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии
- Пенсионная система: содержание, недостатки, пути совершенствования
- Анализ и планирование производительности труда на предприятии
- Социально–экономические факторы повышения эффективности труда на предприятии
- Коллективно–договорное регулирование оплаты труда на предприятии
- Коллективный договор и повышение его роли в регулировании социально–трудовых отношений на предприятии
- Анализ структуры затрат на персонал и их эффективность
- Становление и развитие системы социального партнерства (на примере региона или предприятия)
- Управление трудовой мотивацией работников коммерческих фирм
- Правовые основы социально-трудовых отношений.
- Социальная ответственность бизнеса: анализ различных подходов и актуальных проблем в мировой и российской практике.
- Менеджмент инновационной организации: специфика управления персоналом.
- Анализ трудового потенциала организации (на примере предприятия)
- Методика анализа трудового потенциала работника
- Совершенствование управления малым предприятием на основе анализа трудовых показателей.
- Совершенствование трудовой деятельности аппарата управления (отдела) организации на основе анализа трудовых показателей.
- Управленческий труд: содержание, характерные черты, требования к менеджерам и тенденции развития.
- Особенности и перспективы управления персоналом в малом бизнесе.
- Этика менеджеров и основные принципы организационной культуры современного предприятия (теория и анализ практики)
- Зарубежный опыт и его значение для развития корпоративной культуры в России (на примере предприятия)
- Формирование имиджа организации как управленческая задача: теория и практика
- Формирование управленческой команды: теоретические подходы и анализ практики.
- Формирование благоприятных условий труда в системе социально-трудовых отношений на примере конкретного предприятия

- Планирование мероприятий по обеспечению безопасности работающих (на примере конкретного предприятия или группы предприятий)
- Аудит в трудовой сфере (на примере конкретного предприятия)
- Применение принципов экономической эффективности и справедливости в процессе определения заработной платы
- Организация заработной платы на основе тарифной системы на примере предприятия
- Постфордистские тенденции современного управления (анализ российского и зарубежного опыта)
- Современные проблемы борьбы с бюрократизмом в управлении персоналом
- Социальный портрет современного руководителя: особенности российского лидерства.
- Реструктуризация как инструмент революционных организационных изменений (анализ отечественного опыта)
- Стресс менеджера: его природа и причины, методы снижения уровня стресса (на примере организации)
- Актуальные тенденции развития теории и практики построения структур управления персоналом: теоретические подходы и анализ практики.
- Принцип обратной связи в управлении персоналом: сущность, значение и его реализация (на примере предприятия).
- Мотивация через карьерные возможности как метод формирования внутренней мотивации.
- Теории человеческого капитала: истоки, сущность и практика применения в управлении персоналом.
- Комплексный подход в управлении производительностью труда (на примере организации).
- Партиципативный стиль управления: преимущества, условия и ограничения применения (на примере организации).
- Роль формирования социально-психологического климата в повышении эффективности управления персоналом.
- Проблемы совершенствования организации труда в российском бизнесе.
- Методы снижения текучести кадров (на примере предприятия).
- Управление конфликтами в организации: основные принципы, правила и рекомендации.
- Подход социального научения в современном управлении персоналом.
- Гендерные аспекты управления персоналом.
- Разработка философии и концепции управления персоналом современной организации.
- Региональные аспекты рынка трудовых ресурсов
- Корпоративная социальная политика.
- Антикризисное управление персоналом предприятия (на конкретном примере).
- Человеческий капитал в системе инновационного развития экономики.
- Управление персоналом предприятия в условиях экономических рисков.
- Разработка концепции стратегического управления персоналом предприятия
- Совершенствование организационной структуры управления персоналом фирмы с учетом стратегии ее развития
- Современные методы стимулирования труда персонала на предприятии (определенной сферы деятельности)
- Формирование и совершенствование корпоративной культуры на предприятии
- Анализ и основные направления развития организационной культуры предприятия (на конкретном примере)
- Зарубежный опыт кадрового менеджмента и пути его применения в России (на примере совместного предприятия или иностранной компании)
- Организация работы по развитию карьеры руководителей и специалистов на предприятии
- Анализ организации оплаты труда на предприятии и возможные пути повышения ее стимулирующей функции

- Оценка деловых качеств работников организации.
- Формирование кадрового резерва как способ эффективного управления карьерой персонала

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

9.1. Структура выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа состоит из следующих последовательных структурных элементов:

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

Титульный лист

Титульный лист является первой страницей работы, сообщает основные сведения о работе и служит источником информации для обработки и поиска документа. Образец оформления титульного листа - в Приложении 1.

Аннотация к выпускной квалификационной работе

Аннотация к выпускной квалификационной работе составляется в виде сопроводительного документа и прикладывается к выпускной квалификационной работе перед его сшиванием.

Аннотация должна лаконично отразить имеющиеся в выпускной квалификационной работе данные и позволить быстро составить предварительное мнение о содержании выпускной квалификационной работы.

Таким образом, аннотация к ВКР – это ее краткая характеристика, которая пишется выпускником перед защитой. В ней формулируются цель и задачи выпускной квалификационной работы в пределах одного-двух предложений, указывается объект и предмет исследования, структура работы.

Аннотация завершается перечислением количества таблиц, рисунков, приложений, а также указанием количества источников литературы и страниц в выпускной квалификационной работе.

Форма аннотации к выпускной квалификационной работе – в Приложении 2.

Содержание

В содержании указывается перечень наименований основных глав или разделов выпускной квалификационной работы с указанием страниц. Введение и заключение выпускной квалификационной работы не нумеруются. Наименования, включенные в содержание, записываются строчными буквами, начиная с прописной буквы также без точки в конце. (Приложение 3).

Введение

«Введение» подразумевает объем не более 3-4 страниц.

Во введении должно быть кратко и четко изложено следующее:

- 1) обоснование актуальности темы выпускной квалификационной работы;
- 2) цель и задачи работы;
- 3) объект и предмет работы;
- 4) методы и работы;
- 5) практическая значимость;
- 6) краткое содержание выпускной квалификационной работы.

Основная часть

Основную часть выпускной квалификационной работы рекомендуется изложить в двух главах, каждая из которых разделена на два параграфа объемом 10-15 стр. или трех-четырех

разделах. Параграфы должны иметь практически равные объемы. Содержание глав основной части должно точно соответствовать теме выпускной квалификационной работы и полностью ее раскрывать. Разделы должны быть примерно одинакового объема. Глава или раздел начинается с новой страницы. Не допускается заканчивать главу или раздел одним или двумя предложениями на новой странице.

Первая глава, как правило, носит теоретическо-прикладной характер. Здесь освещаются необходимые информационные источники и материалы, а также нормативно-правовые документы, что позволяет сформулировать задачи и принципы анализа практической задачи и путей ее решения: формулируются задачи ВКР, даются определения и интерпретируются понятия, обосновывается выбор управленческих и прикладных методов анализа рассматриваемого объекта. Также возможно указать тенденции развития процессов рассматриваемого объекта.

Содержание **второй главы**, как правило, эмпирической, направлено на демонстрацию навыков последовательного и системного описания процесса решения практических задач и выявления особенностей этих решений при анализе конкретного объекта и предмета изучения, том числе, разработка предложений и рекомендаций.

Эмпирическая часть работы должна содержать следующее:

- *Анализ и детальная характеристика объекта исследования* – описание объекта исследования; детальное исследование предмета исследования применительно к объекту исследования.

- *Анализ поставленных в ВКР задач* – применение различных методик, техник и инструментов анализа данных, касающихся раскрытия темы работы.

- *Достигнутые результаты и рекомендации по совершенствованию* – описание полученных результатов, представленных в таблицах и диаграммах, формулирование промежуточных выводов в текстовом и графическом виде, предложения и рекомендации по совершенствованию решения поставленных в работе задач и проблем.

Заключение

В заключении суммируют теоретические и практические выводы, а также те предложения, к которым автор пришел в результате проведенного исследования. Данные выводы и предложения должны быть четкими, понятными и доказательными, логически вытекать из содержания глав или разделов работы. На их основе у членов аттестационной комиссии должно сформироваться целостное представление о содержании, значимости и ценности представленного исследования.

Заключение должно представлять собой последовательное, логически стройное изложение полученных итогов и их соотношение с общей целью и конкретными задачами, поставленными и сформулированными во введении. Заключение составляет не более 3-4 страниц.

Список использованной литературы

Список использованной литературы показывает ширину и глубину изучения темы и документально подтверждает достоверность изложенных фактов. Он должен содержать сведения об источниках и литературе (специальной научной и учебной), использованных в выпускной квалификационной работе.

9.2. Правила оформления выпускной квалификационной работы

Исходя из рекомендуемой структуры выпускной работы, ее объем должен составлять примерно 50-60 страниц напечатанного текста на стандартном листе писчей бумаги в формате А4.

Параметры страницы: левое поле - 30 мм, правое - не менее 10 мм, верхнее и нижнее - не менее 20 мм.

Введение, каждая новая глава, заключению, список литературы, приложения начинаются с новой страницы. В конце заголовков глав, разделов и подразделов точку не ставят. Если заголовок состоит из двух или более предложений, их разделяют точкой (точками).

Требования к форматированию:

Заголовки первого уровня (введение, глава, заключение, список литературы, приложения) – шрифт Times New Roman, 16, полужирный.

Заголовки второго уровня (названия параграфов) – шрифт Times New Roman, 16, полужирный.

Шрифт основного текста – Times New Roman, 14.

Выравнивание основного текста – по ширине, заголовков – по центру.

Отступ первой строки основного текста 1,25 см, отступ первой строки заголовков – 0 см.

Междустрочный интервал – полуторный.

Нумерация страниц сквозная, дается арабскими цифрами. На титульном листе номер страницы не ставят.

При цитировании текста цитата приводится в кавычках, с подстрочной ссылкой на литературный источник и номер страницы, на которой в этом источнике помещен цитируемый текст.

Таблицы и рисунки должны иметь названия и порядковую нумерацию (например, таблица 1, рисунок 3). Нумерация таблиц и рисунков должна быть сквозной для всего текста работы. Порядковый номер таблицы проставляется в левом верхнем углу, на строке ниже дается её название, равнение - посередине. Порядковый номер рисунка и его название проставляются под рисунком.

При оформлении таблиц необходимо руководствоваться следующими правилами: шрифт основного текста – Times New Roman, 12; междустрочный интервал – одинарный; заголовки граф и строк следует писать с прописной буквы в единственном числе, а подзаголовки граф - со строчной, если они составляют одно предложение с заголовком, и с прописной, если они имеют самостоятельное значение. Если таблица не уместится на одном листе, то допускается ее перенос.

Формулы обычно располагают отдельными строками посередине листа или внутри текстовых строк. Нумеровать следует формулы арабскими цифрами в круглых скобках у правого края страницы, например (6).

Приложение в работе: форм первичных и сводных документов, регистров бухгалтерского учета, копии бухгалтерских отчетов, актов ревизий, аналитические таблицы, схемы и графики и другие, требуемые документы, отдельные положения из инструкций и правил и т. д. По форме они могут представлять собой текст, таблицы, графики. Приложения оформляются как продолжение работы после списка литературы.

Каждое приложение должно начинаться с новой страницы с указанием в правом верхнем углу слова «Приложение» и иметь тематический заголовок. При наличии в работе более одного приложения их следует пронумеровать. Нумерация страниц, на которых даются приложения, должна быть сквозной и продолжать общую нумерацию страниц основного текста. Нумерация и очередность приложений обусловлено упоминаниями по тексту работы. Приложение оформляется круглыми скобками в конце предложения. Например: (Приложение 2).

9.3. Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы Предварительное рассмотрение ВКР (предзащита)

До официальной защиты в целях предварительной проверки качества ВКР, соответствия направленности и требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам по направлению подготовки 38.03.03. «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), выпускающей кафедрой может проводиться предварительное рассмотрение ВКР. Целью проведения предзащиты является оказание помощи выпускнику в исправлении выявленных ошибок, выяснении спорных моментов, устранении недостатков оформления и т.п. Проведение предзащиты направлено на то, чтобы выпускник почувствовал уверенность в своей правоте, состоятельность как специалиста, убедился в достаточности собственных знаний и сил для успешной защиты ВКР.

Выпускник выступает с докладом (7-10 мин.), представляя выпускную квалификационную работу, презентационный материал и отзыв руководителя, отвечает на вопросы членов комиссии. По результатам предзащиты кафедра решает допустить или не допустить выпускника к защите.

Выпускная квалификационная работа считается готовой к защите, если она сброшюрована в твердый переплет, подписана выпускником, руководителем и на нее имеется отзыв руководителя.

Отзыв руководителя вместе с заданием по выпускной квалификационной работе вкладываются в конверт, приклеенный к обложке выпускной квалификационной работы. Образец задания приведен в Приложении 4.

Готовая выпускная квалификационная работа (а также ее копия на электронном носителе) представляется на кафедре не позднее, чем за два дня до назначенной даты защиты.

Копия выпускной квалификационной работы на электронном носителе вкладывается в конверт, приклеенный к обложке выпускной квалификационной работы.

По центру обложки выпускной квалификационной работы клеится этикетка. Форма этикетки приведена в Приложении 5.

Итогом предварительного рассмотрения должно стать заключение о готовности выпускника к официальной защите. Отметка о допуске к защите делается заведующим выпускающей кафедры на титульном листе выпускной квалификационной работы.

Защита выпускной квалификационной работы

Защита выпускной квалификационной работы проводится в утвержденные сроки перед итоговой экзаменационной (государственной экзаменационной) комиссией (ИЭК), состав которой утверждается ректором Академии.

Защита выпускной квалификационной работы проходит публично на заседании ИЭК.

К защите выпускник должен подготовить доклад и представить презентацию на электронном носителе.

После доклада члены ИЭК задают выпускнику вопросы по содержанию работы. Выпускник должен быть готов вести полемику, научно аргументировать свою точку зрения. Ответы на критику со стороны комиссии следует давать в сдержанной корректной форме.

Оценка выпускной квалификационной работы дается членами ИЭК на ее закрытом заседании. Комиссией принимается во внимание содержание работы, качество статистической обработки, обоснованность выводов и предложений, оформление работы, содержание доклада выпускника, отзыв и рецензия на ВКР, уровень теоретической, научной и практической подготовки выпускника.

Оценки выпускных квалификационных работ объявляются в тот же день после оформления в установленном порядке протокола заседания комиссии.

ИЭК совместно с выпускающей кафедрой решает вопрос о рекомендации лучших выпускных квалификационных работ к выдвижению на конкурсы или публикации, а также рекомендации выпускника для поступления в магистратуру и/или в аспирантуру (при наличии диплома о высшем образовании уровня специалитета или магистратуры, полученного до обучения в Академии).

Отзыв руководителя на выпускную квалификационную работу

Законченную и подписанную работу выпускник представляет руководителю на проверку не позднее, чем за две недели до защиты.

После проверки руководитель подписывает выпускную квалификационную работу на титульном листе в нижнем правом углу и пишет свой отзыв.

Отзыв руководителя составляется в произвольной форме объемом 1-2 страницы. В отзыве должны быть отражены следующие основные вопросы:

- Освещение актуальности темы выпускной квалификационной работы.
- Соответствие содержания работы заданной теме.
- Степень самостоятельности и инициативности выпускника при выполнении работы.
- Оценка умений выпускника пользоваться специальной литературой, в том числе и иностранной, а также обобщать другие работы и делать соответствующие выводы из полученной информации.
- Оценка оформления и грамотного изложения текста с умением использования знаний по дисциплинам, как формирующим общекультурные и общепрофессиональные компетенции, так и профессиональные.
- Аспекты, особо выделяющие данную выпускную квалификационную работу как личный вклад выпускника.

- Недостатки работы.
- Практическая значимость работы.
- Другие вопросы по усмотрению руководителя.

Отзыв руководителя должен завершаться выводом о соответствии выпускной квалификационной работы требованиям, предъявляемым к выпускнику.

Отзыв с подписью руководителя прикладывается к выпускной квалификационной работе.

Структура доклада по выпускной квалификационной работе

Доклад, который обучающийся делает перед Итоговой экзаменационной (Государственной экзаменационной) комиссией, существенно влияет на итоговую оценку работы.

Доклад должен быть кратким – не более 7-10 минут, в течение которых необходимо успеть изложить содержание и результаты выпускной квалификационной работы. Логически стройное и убедительное выступление поможет убедить членов аттестационной комиссии в достойном качестве выполненной работы и компетентности выпускника.

В структурном отношении доклад целесообразно построить по следующему плану:

1. Наименование темы выпускной квалификационной работы.
2. Актуальность выбранной темы, описание научной проблемы, формулировка целей и задач, а также выделение объекта и предмета работы.
3. Структура выпускной квалификационной работы, с кратким описанием каждой главы.
3. Обоснование поставленных задач ВКР для достижения цели работы.
4. Характеристика аналитической составляющей ВКР с указанием методов получения фактического материала, или краткая характеристика модели предмета (объекта) изучения.
5. Выделение особенностей выполненной работы и личного вклада автора.
6. Результаты ВКР и их практическая значимость.
7. Рекомендации и/или предложения по совершенствованию предмета (объекта) изучения.

В ходе доклада рекомендуется использовать презентационный материал в виде слайдов с применением для их изображения технических средств обучения или иллюстративный материал: таблицы, графики, схемы, диаграммы, представленные в виде плакатов.

Презентация и иллюстративный материал к докладу по выпускной квалификационной работе

Одним из современных средств наглядного представления материалов выпускной квалификационной работы является электронная презентация, подготовленная посредством программы Microsoft PowerPoint.

Для комиссии презентация представляет собой просмотр слайдов на проекторе, сопровождающийся вербальным комментарием выпускника.

Объем презентации должен составлять не более 10-12 слайдов.

Иллюстрации презентации должны раскрывать основное содержание глав выпускной квалификационной работы, содержать самые основные и важные положения, которые выносятся на защиту, и отражать собственные разработки выпускника. Текст на слайдах и текст доклада должен быть коррелирован, но не одинаков. Каждой фразе на слайде должно соответствовать некоторое количество связанных предложений.

В презентации рекомендуется изложить следующие вопросы доклада:

- Титульный лист, в котором отражены тема выпускной квалификационной работы, ее автор, руководитель работы и рецензент (1 слайд).
- Содержание выпускной квалификационной работы без номеров страниц (1 слайд).
- Обоснование актуальности темы, цель и содержание поставленных задач, объект и предмет исследования, избранные методы исследования (1-3 слайда).
- Описание методики и техники конкретного авторского исследования, и, собственно, само эмпирическое исследование или раскрытие сущности разработанной модели (1-2 слайда).
- Результаты исследований в виде графиков и таблиц.
- Основные рекомендации и предложения по совершенствованию предмета (объекта) исследования в виде нескольких пунктов и/или возможность практического

использования.

При оформлении слайдов следует обратить внимание на следующие требования:

- дизайн презентации должен быть единый;
- текст слайдов должен быть легко читаем и четко виден на фоне;
- слайд не должен быть перегружен текстом (тексты больше среднего абзаца и мелкий шрифт не воспринимаются);
- некоторую текстовую информацию можно преобразовать в графическую или схематичную (графики и схемы визуально лучше воспринимаются на слайде, чем сплошной текст);
- наиболее значимый материал рекомендуется выделить цветным и/или жирным шрифтом или визуальными эффектами;
- пункты перечислений должны быть выполнены короткими фразами;
- в презентации не должно быть больших схем и таблиц;
- таблицы должны иметь названия и порядковую нумерацию;
- любые иллюстрации (чертежи, графики, диаграммы) подписываются как рисунки;
- рисунки в пределах презентации также содержат сквозную нумерацию и название, которые проставляются под рисунком.

Дополнительно иллюстрировать доклад также возможно раздаточным материалом или плакатами.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ

Список основной и дополнительной литературы определяется в соответствии с тематикой выпускной квалификационной работы.

11. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ»

1. HR Менеджмент – www.hrm.ru
2. www.cfin.ru/management/strategy
3. www.gaap.ru
4. www.management.edu.ru
5. www.mgmt.ru (сайт журнала Маркетинг-менеджмент)
6. www.pro-invest.com
7. www.strategia.ru
8. www.top-manager.ru
9. www.vestnikmckisey.ru
10. Бизнес-словарь - www.businessvoc.ru
11. Журнал «Риск-менеджмент» - www.riskm.ru
12. Журнал «Управление персоналом» - www.TOP-PERSONAL.ru
13. Журнал «Эксперт» - www.expert.ru
14. Институт инвестиционного развития. Дистанционное бизнес-образование на базе Интернет-технологий. - www.idi.com.ru
15. Исследования рынков - www.marketing.rbc.ru
16. Книги по экономике, финансовому менеджменту, бюджетированию - www.smartcat.ru
17. Корпоративный менеджмент, <http://www.cfin.ru>
18. Маркетинг Менеджмент – www.mgmt.ru
19. Маркетинговые исследования - www.RomirMonitoring.ru
20. Новый менеджмент – www.new-management.info
21. Отраслевые обзоры, исследования, аналитика - www.vedomosti.ru/research/
22. Российский журнал менеджмента – www.rjm.ru
23. Сайт дистанционного образования «Эльтариум», раздел «Стратегический менеджмент» журнал «Стратегический менеджмент»/- www.elitarium.ru www.grebennikoff.ru/product/36
24. Сайт исследовательско-консультационной фирмы «АЛТ», раздел «Библиотека» - www.altc.ru/?p=libr

25. Сайт компании UFGmanagement - www.bbest.ru/strproc/strategia
26. Сайт консалтинговой компании БИГ- Бизнес Инжиниринг Групп) Раздел публикации – стратегическое управление - www.orgmaster.ru
27. Сайт Российского журнала менеджмента – СПб - www.rjm.ru
28. Система комплексного раскрытия информации о финансовом состоянии компании – эмитентов ценных бумаг - www.skrin.ru
29. Система профессионального анализа рынков и компаний - www.spark.interfax.ru
30. Сообщество менеджеров – www.e-executive.ru
31. Справочник компаний и организаций - www.vedomosti.ru/companies/a-z/
32. Терминология менеджмента - www.glossary.ru
33. Тестирование национального делового партнерства «Альянс Медиа»// <http://www.businessstest.ru/about.asp>
34. Технологии корпоративного управления - www.iteam.ru
35. Федеральный образовательный портал – экономика, социология, менеджмент. – www.ecsocman.edu.ru
36. Электронные книги: менеджмент и управление предприятием – www.aup.ru

13. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ЗАЩИТЕ ВКР, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Справочно-правовая система «Гарант»
- Справочная правовая система «Консультант Плюс»
- 1С: Предприятие
- Портал информационных технологий Академии «Персональный учитель»
- Локальная сеть Академии «Интранет»

14. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ

Лаборатория, оснащенная лабораторным оборудованием, для самостоятельной работы обучающихся, для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, а также для курсового проектирования и формирования отчета по практике.

Помещение для групповых и индивидуальных консультаций, занятий семинарского типа, самостоятельной работы обучающихся

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Образец оформления титульного листа выпускной квалификационной работы по направлению 38.03.03. «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)**

Кафедра «Управление персоналом»

Направление подготовки: 38.03.03. «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

д.э.н., проф. А.З. Гусов

«__» _____ 201_ г.

Фамилия Имя Отчество студента

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

Руководитель

уч. степень, звание, должность, ФИО

Москва 201_

Форма аннотации к выпускной квалификационной работе

**АННОТАЦИЯ
к выпускной квалификационной работы**

Студента _____

Тема: _____
_____Руководитель _____
(фамилия, имя, отчество, ученая степень и звание)

Целью данной работы является выработка практических рекомендаций для совершенствования.....

Данная цель определила необходимость постановки и решения основных задач:

Объект исследования –

Предмет исследования –

Выпускная квалификационная работа состоит из _____ глав, содержащих в себе теоретические основы и рекомендации для совершенствования практической деятельности

В первой главе рассмотрено...

Во второй главе рассматриваются вопросы..., сделаны выводы и даны рекомендации...

Выводы имеют практическую значимость и могут быть использованы при (разработке стратегии развития, методов управления и принятия управленческих решений в сфере...)

В работе использовано ___ таблиц, ___ рисунков, ___ приложений, ___ источников литературы. Общее количество страниц выпускной квалификационной работы ___.

Образец оформления содержания к выпускной квалификационной работе

Содержание

Стр.

Введение
...	
Наименование первой главы (раздела)
1.1	Наименование первого подраздела первого раздела.....
1.2
Наименование второй главы (раздела)
2.1	Наименование первого подраздела второго раздела.....
2.2	Наименование второго подраздела второго раздела.....
Заключение
Список использованной литературы
Приложение А	Наименование приложения.....
Приложение Б	Наименование приложения.....

Задание на выпускную квалификационную работу по направлению 38.03.03. «Управление персоналом»

Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)
Кафедра «Управление персоналом»
Направление подготовки: 38.03.03. «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

д.э.н., проф. А.З. Гусов
« ____ » _____ 201_ г

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу студента

(Ф.И.О.)
Форма обучения (очная, заочная) _____
Направление подготовки 38.03.03. «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)
1 Тема _____

утверждено приказом от _____ № _____
2 Срок представления к защите _____ 201 _____ г.
3 Исходные материалы: _____

4 Перечень разделов выпускной квалификационной работы

Руководитель работы _____
подпись, дата _____ инициалы, фамилия _____

Задание принял к исполнению _____
подпись, дата _____ инициалы, фамилия _____

**Образец этикетки на обложку выпускной квалификационной работы по направлению
38.03.03. «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)**

АНО ВО «РАП»
Выпускная квалификационная работа

название темы

Ф.И.О. студента полностью

38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)
направление

направленность

Москва 201 _