

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Рабочая программа дисциплины (модуля)

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ  
АТТЕСТАЦИИ (ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ  
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ)**

Направление и профиль подготовки:  
38.03.03 Управление персоналом  
Управление персоналом

Форма обучения  
очная

Год набора на ОПОП  
2017

Рабочая программа дисциплины

Программа государственной итоговой аттестации  
(защита выпускной квалификационной работы)

составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом

и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):

*Арнаутов М.Н., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, Marina.Kulakova@vvsu.ru*

*Масилова М.Г., кандидат социологических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, marina.masilova@vvsu.ru*

*Царева Н.А., кандидат политических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, Natalya.TSareva1@vvsu.ru*

*Шумик Е.Г., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, Ekaterina.Shumik1@vvsu.ru*

*Куликова В.В., кандидат географических наук, доцент, Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин, Viktoria.Kulikova@vvsu.ru*

Утверждена на заседании кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Редакция

Утверждена на заседании кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин  
протокол №

Заведующий кафедрой (разработчика)


  
подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

  
подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

## 1 Общие положения

1.1 Государственная итоговая аттестация (далее - ГИА) проводится в целях установления соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы (далее - ОПОП) высшего образования 38.03.03 Управление персоналом соответствующим требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее - ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Минобрнауки России от 14.12.2015г., и оценки уровня подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

1.2 Государственная итоговая аттестация является составной частью образовательной программы высшего образования.

1.3 Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями. Состав государственной экзаменационной комиссии утверждается приказом ректора не позднее, чем за месяц до даты начала государственной итоговой аттестации.

1.4 Программа государственной итоговой аттестации, включающая в себя программу государственного экзамена и требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения, критерии оценки результатов сдачи государственного экзамена и защиты выпускных квалификационных работ, разработана для проведения ГИА.

1.5 Программа ГИА вместе с порядком подачи и рассмотрения апелляций доводится до сведения обучающихся не позднее, чем за шесть месяцев до начала государственной итоговой аттестации.

1.6 К ГИА допускается студент, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по соответствующей образовательной программе высшего образования, имеющей государственную аккредитацию.

1.7 Государственная итоговая аттестация проводится на выпускном курсе после завершения студентом теоретического обучения и прохождения практик.

## 2 Результаты освоения ОПОП ВО

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования 38.03.03 Управление персоналом по видам профессиональной деятельности - организационно-управленческая и экономическая (основной вид); проектная - выпускник должен обладать следующими общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями, уровень которых выявляется при проведении государственной итоговой аттестации.

Код компетенции	Содержание компетенции
<b>Общекультурные компетенции</b>	
ОК-1	Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК-2	Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-4	Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОК-5	Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	Способность к самоорганизации и самообразованию
ОК-8	Способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
ОК-9	Способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>	
ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
ОПК-2	Знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы
ОПК-3	Знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного

	права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
ОПК-4	Владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6	Владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-8	Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты
ОПК-9	Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
ОПК-10	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

#### **Профессиональные компетенции**

ПК-1	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
ПК-2	Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике
ПК-3	Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
ПК-5	Знание основ научной организации и нормирования труда, владение 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-6	Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике
ПК-7	Знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-8	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
ПК-9	Знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов

	продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
ПК-10	Знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знание процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации
ПК-11	Владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
ПК-12	Знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
ПК-13	Умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание 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
ПК-14	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
ПК-34	Знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функциональностоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования
ПК-35	Знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-36	Знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала
ПК-37	Способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике
ПК-38	Владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом

### 3 Формы государственных аттестационных испытаний, выносимых на ГИА, и сроки их проведения

3.1 Государственная итоговая аттестация по основной профессиональной образовательной программе высшего образования 38.03.03 Управление персоналом проводится в форме:

- государственный экзамен,
- защиты выпускной квалификационной работы (далее - ВКР).

Выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную обучающимся (несколькими обучающимися совместно) работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, и выполняется в виде бакалаврской работы

3.2 Продолжительность и трудоемкость государственной итоговой аттестации определяется для каждой из форм обучения.

3.3 Государственная итоговая аттестация проводится в сроки, определенные календарным графиком учебного процесса.

## 4 Требования к выпускной квалификационной работе

Защита выпускной квалификационной работы должна показать наличие у студента компетенций, сформированных в ходе освоения ОПОП ВО (раздел 2). Перечень компетенций, выносимых на данное аттестационное испытание, представлен в ФОС.

### 4.1 Цели и задачи выполнения ВКР

Целью выпускной квалификационной работы является оценка качества комплексной системы теоретических знаний, практических умений и навыков, полученных студентом в процессе формирования у него общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих решать поставленные задачи на профессиональном уровне.

Задачами ВКР являются:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических знаний и практических умений, полученных студентом в процессе освоения дисциплин учебного плана, предусмотренных ФГОС ВО;
- развитие навыков ведения самостоятельной работы и овладение методикой исследования и проведения эксперимента при решении конкретных практических, научных, технических, экономических и производственных задач;
- выявление уровня развития у выпускника общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций; - определение уровня подготовки выпускника к профессиональной деятельности;
- приобретение опыта систематизации полученных результатов исследования, формулировки новых выводов и положений как результатов выполненной работы и их публичной защиты.

ВКР является самостоятельным научным исследованием, в котором предусмотрено решение какой-либо актуальной проблемы в сфере управления персоналом. ВКР выполняется на основе глубокого изучения научной и учебной литературы по соответствующей тематике, статистической информации, законодательных и иных нормативных актов, а также современного практического опыта.

### 4.2 Выбор темы ВКР

Выпускная квалификационная работа выполняется в период прохождения производственной преддипломной практики в соответствии с календарным учебным графиком.

Кафедра разрабатывает, утверждает и доводит до сведения студентов перечень тем ВКР не позже, чем за 6 месяцев до начала государственной итоговой аттестации (Приложение А). Темы соответствуют области, видам профессиональной деятельности выпускника.

Студенту предоставляется право выбора темы и руководителя ВКР по предложенному выпускающей кафедрой перечню тем. По письменному заявлению студента (нескольких студентов, выполняющих ВКР совместно) кафедра может в установленном порядке предоставить ему (им) возможность подготовки и защиты ВКР по теме, предложенной студентом(ами), в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Тема, руководитель ВКР и, при наличии, консультанты закрепляются за студентом (несколькими студентами, выполняющими ВКР совместно) приказом ректора (за 7 календарных дней до выхода на практику) на основании личного заявления, поданного не позднее, чем за 2 недели до выхода на производственную преддипломную практику.

### 4.3 Руководство и консультирование

Для подготовки выпускной квалификационной работы за обучающимися (несколькими обучающимися, выполняющими выпускную квалификационную работу совместно) распорядительным актом организации закрепляется руководитель выпускной квалификационной работы из числа работников организации и при необходимости консультант (консультанты).

Руководитель бакалаврской работы назначается из числа профессорско-преподавательского состава выпускающей кафедры или высококвалифицированных специалистов-практиков других организаций или учреждений приказом ректора по представлению кафедры.

Руководитель обязан:

- выдать задание на бакалаврскую работу в период прохождения преддипломной практики;
- оказывать студенту помощь в разработке графика выполнения ВКР;
- рекомендовать студенту необходимую литературу, правовые и нормативные акты, справочные материалы, типовые работы и другие источники по теме исследования;
- проводить систематические, предусмотренные расписанием консультации с выпускником, а также консультировать его по мере надобности;
- проверять выполнение работы (по частям и в целом), определять степень выполнения поэтапно;

В соответствии с графиком студент выполняет бакалаврскую работу и периодически отчитывается перед руководителем. Студент, временно не выполняющий график, при необходимости (по заявлению руководителя) заслушивается на заседании кафедры и это оформляется выпиской из протокола заседания кафедры.

Информация, полученная руководителем, позволяет установить процент готовности бакалаврской работы, обеспечить гласность результатов поэтапной проверки, своевременно принять меры по устранению выявленных недостатков в работе студента.

Порядок разработки задания на выполнение выпускной квалификационной работы.

Задание на выполнение бакалаврской работы разрабатывается руководителем совместно со студентом. Оно разрабатывается в течение недели после подписания приказа о закреплении за студентами тем ВКР и назначении руководителей и консультантов (при необходимости) и выдается студенту в письменном виде на бланке установленного образца.

Задание раскрывает тему работы, основное содержание, объект и предмет работы, а также последовательность и поэтапные сроки ее написания и представления законченной бакалаврской работы для защиты. В нем может приводиться примерный перечень графического материала, который должен найти отражение в бакалаврской работе, и минимальное количество специальных и методических источников для использования при написании бакалаврской работы.

В случае если задание выдается в распечатанной форме, то оно распечатывается в двух экземплярах, один остается у руководителя, один передается студенту. Так же задание может быть передано студенту посредством электронной почты.

Задание должно быть подписано выпускником и его руководителем.

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет в организацию письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы (далее - отзыв). В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель выпускной квалификационной работы представляет в организацию отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы. Обучающийся должен быть ознакомлен с отзывом не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы;

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

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

Выпускная квалификационная работа в электронном и бумажном виде, а также отзыв передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее, чем за 4 рабочих дня до защиты выпускной квалификационной работы.

#### 4.4 Структура ВКР и требования к ее содержанию и оформлению

Структура ВКР приведена в стандарте ВГУЭС СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефератов, контрольных работ, отчетов по практикам, лабораторным работам» (п. 3.6) и составные части ВКР размещаются в указанной там же последовательности. ВКР переплетают.

##### 4.4.1 Объем ВКР

Рекомендуемые структура и объем ВКР представлены в таблице 2 Таблица 2 - Структура выпускной квалификационной работы

	Количество страниц
Структурные элементы	1
Титульный лист	2
Реферат	1-2
Содержание	2-3
Введение	20-30
Глава 1	25-35
Глава 2	2-3
Заключение	2-4
Список использованных источников	2-4
Общий объем ВКР	55-72

##### Приложения

В соответствии системой ВКР титульный лист является первой страницей выпускной квалификационной работы и содержит следующие реквизиты: наименование министерства, полное наименование учебного заведения, наименование кафедры, тему работы, сведения об авторе работы, сведения о руководителе, местонахождение (город) образовательного учреждения, год написания работы.

Сдача и прием выпускной квалификационной работы подтверждаются подписями студента и руководителя, рекомендация к защите - подписью заведующего кафедрой экономики и управления.

Титульный лист выпускной квалификационной работы выполняется по строго определенной форме на одном листе.

Реферат - обобщенная характеристика работы в целом, ее цель, ключевые слова, структура, содержание, результаты (Приложение В) и Реферат представляется на русском и английском языках.

Содержание - обязательный структурный элемент выпускной квалификационной работы, составляется в соответствии с рубрикацией работы и детализируется до глав и параграфов. Содержание оглавления должно точно соответствовать теме исследования и полностью раскрывать ее.

Введение- важная часть выпускной квалификационной работы, к содержанию которой предъявляются четкие

требования.

Во введении в кратком виде обосновывается актуальность темы исследования, определяется её изученность в литературе, устанавливаются объект и предмет исследования, объект наблюдения, цель, задачи, и методы исследования, отражается практическая значимость работы. Актуальность темы исследования является одним из основных критериев при ее оценке руководителем. Актуальность темы обосновывается социально-экономической значимостью темы исследования, её своевременностью и перспективностью, степенью разработанности в научной, журнальной и учебной литературе, а также потребностью общества в знаниях по данной теме.

Объект исследования — это область научных изысканий, в которой выявлена и существует исследуемая проблема, то есть совокупность явлений, связей, отношений и свойств, которая существует в теории и практике независимо от исследователя и служит источником необходимой для него информации. Это может быть процесс или явление, которое студент выбрал для изучения, часть экономической действительности, на которую направлен процесс научного познания, изучения, объяснения или преобразования с применением научных методов. Объект исследования должен точно соответствовать заявленной теме и проблеме работы.

Предмет исследования более конкретен, он является частью объекта исследования. В качестве предмета исследования обозначается то, что выделяется в объекте для целенаправленного изучения, только те связи и отношения, которые подлежат непосредственному изучению в данной работе. Поэтому предмет исследования уже и конкретнее объекта. Иными словами, предмет исследования - это планируемые к исследованию конкретные свойства, стороны и отношения между объектами, подлежащие непосредственному изучению и обеспечивающие повышение результативности и эффективности в решении экономических задач, например: Предметом исследования является процесс принятия управленческих решений в области развития персонала организации.

Объект наблюдения - организации, на материалах которых выполнена выпускная квалификационная работа, например: Объектом наблюдения является ООО «Ромашка».

Целью написания выпускной квалификационной работы является решение поставленной проблемы: анализ конкретных свойств объекта исследования, выявление закономерностей, выработка предложений (рекомендаций, программ, методик и т. п.), решение выявленной проблемы. Цель выражает то основное, что намеревается сделать исследователь. Цель формулируется как изучение особенностей какого-либо процесса или явления, определение его роли в деятельности, создание с помощью новых или апробация существующих методик экономического анализа.

Задачи выпускной квалификационной работы конкретизируют цель и отражают последовательность исследований. Формулировку задач рекомендуется начинать со слов: проанализировать, разработать, обобщить, выявить, доказать, внедрить, показать, выработать, найти, определить, описать, установить, рекомендовать. и т. п.).

Как правило, в ВКР ставится следующая система задач: Первая задача обычно связывается с выявлением, уточнением, теоретическим обоснованием природы, сущности, структуры и функций изучаемого объекта и определяется как анализ теоретических источников по изучаемой проблеме. Вторая задача связана с анализом реального состояния предмета исследования, динамики и внутренних противоречий его развития и проявляется как анализ хозяйственной и управленческой деятельности базовой организации. Третья задача связана с возможными преобразованиями предмета исследования, выявлением путей и средств повышения его эффективности, совершенствованием исследуемых явлений и процессов, поиском повышения эффективности управления исследуемым объектом и выглядит как разработка рекомендаций по совершенствованию предмета исследования.

Обязательным элементом введения является описание методов исследования, которые служат инструментом добывания фактического материала, являясь необходимым условием достижения поставленной в работе цели. Методы, которые могут быть использованы в исследовании, как в теоретической, так и в практической главе очень разнообразны. Кроме того, необходимо сделать ссылку на авторов, труды которых использовались студентом в качестве теоретической базы, формирующей его представление о современном состоянии исследуемой им проблемы

Введение целесообразно откорректировать после выполнения основной части работы, т.к. в процессе написания более точно и ясно определяется актуальность темы, цели и задачи исследования. По объему введение не должно превышать 2-3 стр.

Основная часть работы включает 2 главы - теоретическую и практическую (исследовательскую), которые должны раскрывать содержание бакалаврской работы. Основой написания первой главы - теоретической части бакалаврской работы является изучение учебной, научной литературы, периодической печати, электронных источников, статистических материалов федерального и регионального уровня.

В первой главе, как правило, приводится обзор отечественной и зарубежной литературы по разрабатываемой проблеме, раскрываются основные понятия и сущность изучаемого вопроса, этапы исследования проблемы, изучаемой в работе, дается характеристика исследуемого объекта и проводится анализ реального состояния проблемы на примере работы конкретных учреждений, предприятий, организаций, обосновываются цели и задачи ВКР, предлагаются современные подходы и пути решения исследуемой проблемы. В данной главе раскрываются методы анализа исследуемой проблемы, практическая апробация которых предполагается во второй главе.

Практическая часть. В этом разделе на основе избранной методики анализа исследуется состояние проблемы на предприятии и даются выводы по результатам анализа. 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 особенностей принятой методики исследования. Анализ состояния дел в организации предполагает обработку собранных статистических материалов по деятельности организации за последние несколько лет. Анализ и обработку цифровой информации необходимо проводить с помощью современных методов экономического, социологического и психологического анализа.



В рамках аналитической части необходимо дать краткую характеристику деятельности организации для чего следует рассмотреть следующие показатели:

- отраслевая принадлежность,
- полное название организации,
- форма собственности,
- назначение, цель деятельности,
- оргструктура, функциональные взаимосвязи;
- основные финансово-экономические показатели функционирования и развития организации (выручка, стоимость имущества организации, прибыль до налогообложения, чистая прибыль, рентабельность продаж и т.п.) в динамике за последние 3-5 лет;
- должен быть сделан вывод об этапе развития организации и специфике деятельности, обусловившей требования к кадровому обеспечению на данном этапе развития.

Во втором параграфе второй главы необходимо сделать анализ кадрового состава и эффективности трудовых ресурсов на исследуемом предприятии. На основе изучения документов, отчетов, материалов о деятельности дать характеристику кадрового состава и кадровой ситуации:

1) характеристика кадрового состава на основе анализа должностной и профессиональноквалификационной структуры персонала, анализа числа работников образованию и стажу работы, категориям и пр.; анализа числа работников по социально-демографическим показателям (полу, возрасту),

2) характеристика динамики кадровой ситуации на основе анализа изменения общей численности работников, изменения других характеристик, например, укомплектованности штата, числа вакансий, форм занятости, текучести (оборота) кадров, изменения квалификационных, демографических характеристик. Другими словами, необходимо рассмотреть показатели, характеризующие движение кадров в организации:

- коэффициент оборота по приему
- коэффициент оборота по выбытию
- коэффициент замещения
- коэффициент текучести
- коэффициент постоянства кадров

3) эффективность трудовых ресурсов

- рентабельность персонала
- производительность труда
- должен быть сделан вывод о существующих проблемах в кадровом обеспечении (например, старение или слишком молодой состав, недостаток квалифицированных кадров, неоптимальная должностная структура, гендерные особенности коллектива, большая текучесть, много и длительно сохраняются вакансии, интенсивное использование труда работников за счет развития внутреннего совместительства и совмещения и т.п.).

Практическая апробация по результатам анализа дается в п 2.3 и 2.4, в них представляются практические рекомендации и мероприятия по решению поставленной проблемы на предприятии. 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, т.е. учета всех или большинства взаимообуславливающих задач управления объектом, комплексного подхода с позиций оперативного и стратегического управления; принципа динамичности, предполагающего регулярную корректировку подготовленных документов в связи с изменившимися условиями работы базовой организации, содержанием деятельности аппарата управления, а также с методами выполнения управленческих работ.

Практическая часть должна заканчиваться обоснованием приемлемости и эффективности данных рекомендаций, предложений для избранного объекта исследования. Заключение представляет собой изложение основных результатов по тем задачам, которые были поставлены во введении ВКР.

Заключение имеет форму синтеза полученных в работе результатов. Этот синтез - последовательное, логическое изложение выводов и их соотношение с целью и конкретными задачами работы, сформулированными во введении. Содержательно заключение должно корреспондироваться с составом задач работы, поэтому в нем должны найти освещение наиболее существенные результаты исследования. В нём необходимо отразить основные итоги проделанной работы, излагаются краткие выводы по теме исследования, характеризуется степень ее раскрытия, определяется достижение цели и задач выпускной квалификационной работы, формулируются предложения по использованию полученных результатов.

Излагать основные выводы и предложения следует в логической последовательности, формулировка должна быть предельно четкой, ясной и краткой.

Список использованных источников заканчивает изложение текста работы. В него включают только те издания, которые действительно были изучены и использованы в процессе подготовки работы: законодательные документы, постановления Правительства РФ, учебники, учебные пособия, монографии, статьи в периодической печати и т.д. Список использованной литературы должен включать не менее 3-5 наименований по нормативно-правовой базе и не менее 30-35 наименований по другим источникам.

В случае написания ВКР совместно несколькими студентами рекомендуемая структура должно быть расширена.

#### 4.4.2 Оформление выпускной работы

Оформление ВКР должно соответствовать требованиям, изложенным в стандарте ВГУЭС СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ

(проектов), рефератов, контрольных работ, отчетов по практикам, лабораторным работам».

#### 4.4.3 Представление ВКР на кафедре

Студент обязан за 7 календарных дней до даты защиты представить полностью оформленную, подписанную и сброшюрованную ВКР руководителю. Сброшюрованная ВКР должна иметь плотную обложку.

В работу вшиваются последовательно:

- титульный лист;
- задание (техническое задание);
- аннотация (реферат), в том числе на иностранном языке (при наличии);
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

В работу студент вкладывает:

- ВКР на электронном носителе;
- календарный график;
- графический материал (чертежи, схемы, плакаты) (при наличии);
- раздаточный материал.

Руководитель вкладывает в работу:

- отзыв руководителя;
- рецензию (при наличии);
- справку о проверке работы в системе «Антиплагиат ВУЗ» на наличие плагиата.

Папка должна иметь плотную обложку, надежно удерживать подшитые в нее листы. Календарный график, отзыв руководителя (рецензия - при наличии), справка о проверке вкладываются в работу.

#### 4.5 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

Защита ВКР включает подготовку к процедуре защиты ВКР и процедуру защиты ВКР в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком ОПОП ВО

##### 4.5.1 Подготовка к процедуре защиты ВКР

Подготовка и защита ВКР осуществляется в сроки, утвержденные в графике учебного процесса ВГУЭС.

Условно последовательность всех работ, связанных с защитой ВКР, можно разбить на три этапа: предварительный, основной и заключительный.

Предварительный этап начинается в период подготовки приказа о закреплении места производственной преддипломной практики студента. Завершается предварительный этап утверждением приказа о закреплении темы бакалаврской работы и научного руководителя.

Основной этап начинается после защиты отчета по производственной преддипломной практики и заключается в оформлении ВКР.

На заключительном этапе ВКР подписывается руководителем, нормоконтролером и рекомендуется к защите заведующим кафедрой. После этого студент готовит доклад по выполненной работе и презентационные и раздаточные материалы к защите.

Предварительный этап:

- выбор студентом объекта исследования и предварительный выбор темы бакалаврской работы из предлагаемого кафедрой списка (представлен на сайте <https://www.vvsu.ru/education/high/bach/profile/descr/1211/line/881/qual/180/pln/17932/plc/1>);

- выбор руководителя бакалаврской работы в соответствии с выбранной специализацией исследования и согласование, уточнение с ним выбранной темы или формулировка нестандартной или исследовательской темы, оформление заявления на закрепление за выпускником темы бакалаврской работы;

- утверждение темы бакалаврской работы и составление приказа на выполнение ВКР с указанием выбранной темы и объекта исследования;

- выдача задания на выполнение бакалаврской работы и согласование с руководителем графика выполнения бакалаврской работы;

- определение необходимости консультантов (консультанта) и их утверждение.

Основной этап - самостоятельная проектная или исследовательская работа в соответствии с установленным графиком работ, согласование промежуточных результатов работы с руководителем и консультантами;

- написание и оформление материалов ВКР.

Заключительный этап

- предварительная защита первого варианта полностью собранной бакалаврской работы перед комиссией кафедры (степень готовности работы на момент предварительной защиты должна составлять 90-95 %);

- окончательное оформление бакалаврской работы с учетом замечаний, полученных на предзащите, в соответствии с единичными требованиями ВГУЭС;

- выбор, согласование с руководителем списка презентационных (раздаточных) материалов к защите и их оформление;
- подписание титульного листа готовой ВКР и раздаточных материалов у руководителя, получение отзыва руководителя на бакалаврскую работу.
- проверка правил оформления бакалаврской работы и раздаточных материалов, подписание титульного листа ВКР у ответственного по кафедре за выполнение технических требований по оформлению - нормоконтроль;
- визирование титульного листа бакалаврской работы и раздаточных материалов у заведующего кафедрой;
- подготовка доклада и согласование его содержания с руководителем бакалаврской работы; - защита бакалаврской работы.

При оценке защиты выпускной квалификационной работы ГЭК учитывает уровень сформированности компетенций выпускника данные в отзыве руководителя.

Все необходимые шаблоны документов и пример оформления ВКР представлен на сайте кафедры [https://mgt.vvsu.ru/for\\_students/bachelors/](https://mgt.vvsu.ru/for_students/bachelors/)

#### 4.5.2 Процедура защиты ВКР

Для проведения государственной итоговой аттестации выпускников в университете приказом ректора утверждается состав государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) по ОПОП на каждый календарный год. ГЭК возглавляет председатель, который организует и контролирует деятельность комиссии, обеспечивает единство требований, предъявляемых к выпускникам. На защите выпускник кратко (не более 7 минут) излагает основные положения работы, иллюстрируя свое сообщение данными, приведенными на листах раздаточного материала, облегчающего ознакомление членов государственной экзаменационной комиссии с табличным и иным материалом.

Для иллюстрации сообщения может использоваться презентация, подготовленная в PowerPoint. В докладе студент должен отразить: актуальность темы; теоретические и методические положения, на которых базируется ВКР; результаты проведенного анализа изучаемого явления; конкретные предложения по решению проблемы и их обоснование, ожидаемые (или фактические) результаты внедрения предложений, в том числе проектные данные об их экономической эффективности.

Выступление не должно включать теоретические положения, заимствованные из литературных или нормативных документов, поскольку они не являются предметом защиты. Студенту задаются вопросы и заслушиваются ответы на них. Задавать вопросы имеют право как члены комиссии, так и другие лица, присутствующие на защите (она является открытой).

Вопросы могут быть непосредственно по выполненному исследованию либо касаться тех или иных областей профессиональных знаний. После ответов на вопросы зачитывается отзыв руководителя и заслушиваются ответы выпускника на замечания руководителя. Выпускник вправе защищать бакалаврскую работу и в случае отрицательного отзыва

Качественно выполненные бакалаврские работы с предложениями, имеющими несомненную практическую ценность, могут быть рекомендованы к внедрению, работы, носящие исследовательский характер, могут быть рекомендованы к публикации.

Государственная экзаменационная комиссия может дать рекомендацию для продолжения учебы бакалавра в магистратуре. Отметки о сдаче и допущении к защите ВКР, оценка ГЭК, постановление ГЭК о присвоении квалификации выпускнику оформляются в зачетной книжке, ведомости и книге протоколов секретарем и подтверждаются подписями председателя и членов ГЭК. Выпускные квалификационные работы вместе с отзывом и диском, содержащей электронную версию ВКР, передаются секретарем ГЭК на кафедру, где они регистрируются в специальном журнале, после чего сдаются на хранение. В специальном журнале указывается год, порядковый номер, название темы, фамилии студента и научного руководителя.

#### 4.5.3 Критерии оценки защиты выпускной квалификационной работы

4.5.3.1 Оценка уровня сформированности компетенций при написании и защите ВКР осуществляется по четырехбалльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки "отлично", "хорошо", "удовлетворительно" означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

4.5.3.2 Критерии оценки, разработанные на уровне кафедры  
Критерии оценки защиты ВКР представлены в ФОС.

### 5 Апелляция

Выпускник имеет право подать апелляцию о несогласии с результатом государственного аттестационного испытания. Порядок подачи и рассмотрения апелляций приведен в разделе 8 стандарта ВГУЭС СК-СТО-ПО-04-1.112-2020 Порядок организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры)».



Приложение 1  
к рабочей программе дисциплины  
«Программа государственной итоговой аттестации (защита выпускной квалификационной  
работы)»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Фонд оценочных средств  
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Программа государственной итоговой аттестации (защита выпускной квалификационной  
работы)

Направление и направленность (профиль)  
38.03.03 Управление персоналом

Форма обучения  
очная

Находка 2020

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Программа государственной итоговой аттестации (защита выпускной квалификационной работы)

разработан в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом

и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):

*Арнаутов М.Н., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, Marina.Kulakova@vvsu.ru*

*Масилова М.Г., кандидат социологических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, marina.masilova@vvsu.ru*

*Царева Н.А., кандидат политических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, Natalya.TSareva1@vvsu.ru*


*Шумик Е.Г., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, Ekaterina.Shumik1@vvsu.ru*

*Куликова В.В., кандидат географических наук, доцент, Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин, Viktoria.Kulikova@vvsu.ru*

Утвержден на заседании кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Заведующий кафедрой (разработчика)


  
подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

  
подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

## 1 Перечень результатов освоения образовательной программы

Распределение видов аттестационных испытаний государственной итоговой аттестации представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Структура государственной итоговой аттестации по составу аттестационных испытаний

Элемент ГИА	Содержание контролируемых результатов освоения ОПОП		Элемент ГИА
<b>Государственный экзамен</b>			
<b>Тест по проверке сформированности ОК</b>	Философия; - История; - Межкультурная коммуникация; - Физическая культура и спорт; - Безопасность жизнедеятельности;	<i>Общекультурные компетенции: ОК1, ОК2, ОК6, ОК-8</i>	Бланковое тестирование
<b>Вопросы и практические задания государственного экзамена</b>	- Управленческие решения; - Теория организации; - Основы менеджмента; - Основы управления персоналом модуль 2 - Деловая оценка персонала - Регламентация и нормирование труда - Профессиональный практикум.	Общепрофессиональные: ОПК8 Профессиональные: ПК3, ПК5	Решение задач, решение кейса
<b>Подготовка и защита выпускной квалификационной работы</b>			
<b>Выпускная квалификационная работа</b>	Общекультурные компетенции: ОК3, ОК-4, ОК-5, ОК-7 Общепрофессиональные ОПК-1-ОПК-7, ОПК-9, ОПК – 10 Профессиональные ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6 - ПК-14, ПК-35, ПК-36, ПК-37		Выполнение и подготовка к защите ВКР
<b>Защита ВКР</b>	Общекультурные компетенции: ОК-4, ОК-5 Общепрофессиональные ОПК-1, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-9 Профессиональные ПК-1, ПК-11, ПК-14, ПК-36		Доклад и ответы на вопросы членов ГЭК

## 2 Описание критериев оценки и перечень оценочных средств для проведения защиты ВКР

Таблица 2 – Описание критериев оценки ВКР с указанием оценочного средства

Код контролируемой компетенции	Формулировка критерия оценки сформированности компетенции (планируемый результат)	Степень сформированности компетенции			Наименование оценочного средства	Представление в ФОС
		Базовый уровень	Пороговый уровень	Не достигает порогового уровня		
ОК-3	Использует экономические знания для анализа социально значимых проблем и процессов в организации	В работе используются экономические знания при анализе социально – экономических проблем в организации, и учитываются современные экономических тенденций	В работе используются экономические знания при анализе социально – экономических проблем в организации, без учета современных экономических тенденций	В работе не используются экономические знания при анализе социально – экономических проблем в организации.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.1
ОК-4	Применяет положения нормативно-правовых документов (законных и иных нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в процессе профессиональной деятельности) соответствующих решаемой профессиональной задаче.	Списке использованных источников и тексте работы обозначены нормативно-правовые регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности всех уровнях	Списке использованных источников и тексте работы обозначены нормативно-правовые регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности на федеральном уровне и уровне организации, но не рассмотрен региональный уровень	Списке использованных источников и тексте работы не обозначены нормативно-правовые регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 1.2
ОК-5	Способен реферировать работу на иностранном языке	В аннотации, на иностранном языке дано о краткое содержание ВКР в виде осмысленного текста, отражающего проблематику исследования, на основании синтеза которого обоснованы цели и задачи исследования.	Представлена аннотация на иностранном языке, в которой представлены цели, задачи и актуальность исследования. Кратко даны выводы по исследованию.	Представлена аннотация на иностранном языке, в которой представлены только актуальность исследования, цели и задачи не рассматриваются.	ВКР, реферат	Задание на бакалаврскую работу, реферат
ОК-7	Использует литературу, рассматривает ее самостоятельно, соблю-	Для написания ВКР использовано не менее 40	Для написания ВКР использовано менее 40 ис-	Для написания ВКР использовано менее	ВКР, Список используемых ис-	Задание на бакалаврскую работу



	дены календарные сроки написания ВКР	источников литературы, а также были соблюдены календарные сроки написания данной работы	точников литературы, а также были соблюдены календарные сроки написания данной работы	40 источников литературы, а также были нарушены календарные сроки написания данной работы	точников	требования к списку использованных источников
ОПК-1	Интерпретирует существующие концепции управления персоналом в контексте выбранного аспекта	Проанализированы существующие концепции управления персоналом в контексте выбранного аспекта, указаны их достоинства и недостатки.	Дано описание существующих концепций управления персоналом в части выбранного аспекта, их анализ не приведен	Отсутствует описание существующих концепций управления персоналом в части выбранного аспекта	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 1.1
	Применяет на практике принципы и методы управления персоналом.	Раскрыты применительно к предприятию принципы и методы управления персоналом, описано применение их на практике управления персоналом организации	Раскрыты принципы и методы управления персоналом, но общими формулировками без описания применения их на практике управления персоналом организации	Не описаны и не раскрыты принципы и методы управления персоналом применительно к исследуемому предприятию	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.3 Задание на бакалаврскую работу п 1.3
ОПК-2	Раскрывает нормативные требования кадровых процессов.	В работе раскрыты нормативные требования кадровых процессов. Проанализированы ограничения нормативно правовых актов и их влияние на исследуемый кадровый процесс.	В работе раскрыты нормативные требования кадровых процессов применительно к исследуемому объекту.	В работе представлены нормативные требования кадровых процессов, но они носят общий характер и не учитывают исследуемый объект.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 1.2
ОПК-3	Учитывает взаимосвязь международного и российского трудового права. Учитываются аспекты социального права	Раскрыты нормы международного права и социального права относительно исследуемого кадрового процесса	Раскрыты нормы международного права и социального права относительно общих кадровых процесса	Нормы международного и социального права в работе не раскрываются.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 1.2
ОПК-4	Исследует взаимодействие предприятия с внешними организациями. И раскрывает особенности финансовых взаимоотношений исследуемой организацией с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования.	В работе рассмотрено взаимодействие исследуемого предприятия с внешними организациями, такими как: Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения. Представлены расчеты по	В работе рассмотрено взаимодействие исследуемого предприятия с внешними организациями, такими как: Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения.	В работе взаимодействие исследуемого предприятия с внешними организациями, такими как: Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентст-	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.1

		вносам, уплачиваемым организацией в Пенсионном фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования.	Не раскрываются аспекты финансовых взаимоотношений по взносам, уплачиваемым организацией в Пенсионном фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования.	вами, службами занятости населения не рассматриваются. Не представлены расчеты по взносам, уплачиваемым в организацию в Пенсионном фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования.		
ОПК-5	Анализирует результаты исследования представляя основные выводы по нему.	Выводы по каждой главе актуализированы, доказательны и учитывают специфику исследуемого вопроса в организации.	Выводы по каждой главе носят общий характер и учитывают специфику исследуемого вопроса в организации.	Выводы по главам не представлены.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.3
ОПК-6	Синтезирует цели, задачи исследования и методы необходимые для решения задач на основании изученной проблематики и актуальности, подбирает корректные методы для их достижения.	На основании изученной проблематики и актуальности, способен во введении обозначить цель, задачи и методы необходимые для решения задач.	На основании изученной проблематике и актуальности, способен во введении обозначить цель и задачи, но предложенные и методы необходимые для решения задач.	Цели и задачи не связаны с представленной проблематикой исследования	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.3
	Обосновывает выводы основываясь на результатах анализа экономической информации о деятельности предприятия.	Проведен экономический анализ информации о деятельности предприятия, представлены обоснованные выводы основываясь на его результатах	Проведен экономический анализ информации о деятельности предприятия, но представленные выводы носят общий характер	Отсутствует экономический анализ информации о деятельности предприятия	ВКР	Задание на бакалаврскую работу Заключение
ОПК-7	Прорабатывает вместе с работниками отдела управления персоналом перечень работ, способствующих устранению проблем в кадровом процессе. Проводит анкетирования и/или оценку персонала, для анализа кадровых проблем.	В работе представлены результаты анкетирования и/или оценки персонала, для обоснования кадровых проблем в организации Представлен обоснованный перечень работ, способствующих устранению проблем в кадровом про-	В работе представлены результаты анкетирования и/или оценки персонала, но они не используются для обоснования кадровых проблем в организации. Представлен перечень работ, способствующих устранению	В работе не представлены результаты анкетирования и/или оценки персонала, для обоснования кадровых проблем в организации Не представлен обоснованный пе-	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.4

		цессе.	проблем в кадровом процессе, но он не обоснован результатами анализа	речень работ, способствующих устранению проблем в кадровом процессе.		
ОПК-9	Использует электронные коммуникации для ведения переписки с руководителем, придерживаясь делового стиля письма.	Выпускник использует электронные коммуникации для ведения переписки с руководителем, придерживаясь делового стиля письма.	Выпускник использует электронные коммуникации для ведения переписки с руководителем, но не придерживается делового стиля письма.	Выпускник не использует электронные коммуникации для ведения переписки с руководителем.	ВКР, общение с руководителем посредством электронной почты	Задание на бакалаврскую работу график консультаций
ОПК-10	Использует для проведения исследования профессиональные базы данных, при написании ВКР оформляет библиографические источники по требованиям.	Для выполнения ВКР студентом использованы профессиональные базы данных, список ВКР оформлен в соответствии с требованиями	Для выполнения ВКР студентом не использованы профессиональные базы данных, список ВКР оформлен в соответствии с требованиями	Для выполнения ВКР студентом не использованы профессиональные базы данных, список ВКР оформлен с нарушениями требований	ВКР, список использованных источников, оформление ВКР	Задание на бакалаврскую работу требования к списку использованных источников Оформление ВКР
ПК-1	Анализирует современные концепции управления персоналом в рамках исследуемого объекта.	Проанализированы современные концепции управления персоналом в рамках исследуемого объекта. Дана сравнительная характеристика.	Рассмотрены концепции управления персоналом, но не проведен анализ.	Дано описание концепции управления персоналом, но без привязки к исследуемому объекту.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 1.1
	Обосновывает тип кадровой политики организации с учетом вида деятельности. Изучает основы стратегического управления персоналом.	Представлено обоснование типа кадровой политики организации с учетом вида деятельности. Изучены основы стратегического управления персоналом.	Представлено обоснование типа кадровой политики организации с учетом вида деятельности. Изучены основы стратегического управления персоналом.	Тип кадровой политики не определен.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.2
	Учитывает особенности отрасли при исследовании использования трудового потенциала с	Исследованы возможности использования трудового потенциала с учетом особенностей отрасли.	Исследованы возможности использования трудового потенциала с учетом особенностей отрасли.	Отсутствуют предложения по использованию трудового потенциала.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.2
ПК-2	Владеет основами кадрового планирования, кадрового контроллинга кадровых процессов, маркетинга персонала.	Изучены основы кадрового планирования, кадрового контроллинга кадровых процессов, маркетинга персонала.	Изучены основы кадрового планирования, кадрового контроллинга кадровых процессов, маркетинга персонала.	Рассмотрены отдельные направления кадрового планирования, контроллинга кадровых процессов без учета специфики деятельности организации.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.2

	Понимает необходимость осуществления мероприятий по привлечению персонала.	Рассмотрена необходимость осуществления мероприятий по привлечению персонала.	Отсутствует заключение о необходимости осуществления мероприятий по привлечению персонала.	Отсутствует заключение о необходимости осуществления мероприятий по привлечению персонала.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.2
ПК-4	Принципы формирования системы трудовой адаптации персонала. Анализирует реализуемые на предприятии программы трудовой адаптации.	Изучены принципы формирования системы трудовой адаптации персонала. Проанализированы реализуемые программы трудовой адаптации. Даны рекомендации по оптимизации системы адаптации.	Изучены принципы формирования системы трудовой адаптации персонала. Изучены реализуемые программы трудовой адаптации.	Не раскрыты принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.2
ПК-6	Понимает основы профессионального развития персонала, управления карьерой, организацию работы с кадровым резервом. Участвует в процессах по оптимизации обучения.	Изучены основы профессионального развития персонала исследуемой организации. Исследованы процессы обучения, управления карьерой исследуемой организации. Изучена организация работы с кадровым резервом исследуемой организации. Рассмотрены виды, формы и методы обучения исследуемой организации. Предложены мероприятия по оптимизации процесса обучения.	Изучены основы профессионального развития персонала исследуемой организации. Исследованы процессы обучения, управления карьерой исследуемой организации. Изучена организация работы с кадровым резервом исследуемой организации.	Основные вопросы профессионального развития персонала, управления карьерой, организацию работы с кадровым резервом в исследуемой организации не рассмотрены	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.2
ПК-7	Ориентируется в системе аттестации и деловой оценки персонала, сопоставляет ее со стратегическими планами организации	Проанализирована система аттестации и деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Изучены виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Изучены цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.2
	Описывает технологии текущей деловой оценки различных категорий персонала.	Исследованы технологии текущей деловой оценки различных категорий персонала. Предложены мероприятия по оптимизации процесса деловой оценки.	Исследованы технологии текущей деловой оценки различных категорий персонала.	Исследованы технологии текущей деловой оценки.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.2

ПК-8	Объясняет принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии (в том числе оплаты труда). Понимает порядок применения дисциплинарных взысканий на соответствие ТК РФ.	Изучены принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии (в том числе оплаты труда) Изучен порядок применения дисциплинарных взысканий на соответствие ТК РФ.	Не изучены системно принципы формирования мотивации и стимулирования персонала на предприятии (в том числе оплаты труда) Изучен порядок применения дисциплинарных взысканий на соответствие ТК РФ.	Не изучены принципы формирования мотивации и стимулирования персонала. Отсутствует анализ порядка применения дисциплинарных взысканий.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.2
ПК-9	Описывает политику организации по безопасности труда. Рассматривает технологии по управлению ей.	Изучена нормативно-правовая база безопасности и охраны труда. Представлено как реализуется политика организации по безопасности труда. Рассмотрены технологии управления безопасностью труда персонала.	Изучена нормативно-правовая база безопасности и охраны труда. Но не представлено как реализуется политика организации по безопасности труда.	Не рассматривается в работе нормативно-правовая база безопасности и охраны труда. Изучены основы политики организации по безопасности труда.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.1
	Представление основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.	Изучены основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.	Изучены основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, но не рассмотрена технология управления безопасностью труда персонала.	Не раскрывается вопрос основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.1
ПК-10	Рассматривает процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно - правовыми актами	Изучены нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов. Рассмотрены процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.	Изучены нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов. Рассмотрены процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала без использования статей ТК РФ	Перечислены нормативные акты РФ	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 1.2
ПК-11	Учитывает специфику деятельности организации при анализе организационной и функционально-штатной структуры и положений	Проведен анализ организационной и функционально-штатной структуры организации с учетом	Проведен анализ организационной и функционально-штатной структуры организации.	Проведен частичный анализ организационной и функционально-штатной	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.1

	локально нормативных актов, касающихся организации труда (правил внутреннего трудового распорядка, положений об отпусках, положений о командировках).	специфики деятельности организации. Изучены локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках).	Изучены локальные нормативные акты, касающиеся организации труда.	структуры организации. Изучена часть локальных нормативных актов, касающихся организации труда.		
ПК-12	Владение методами анализа кадровой и управленческой документации с целью выявления проблем в кадровых процессах организации. Предложены новые оптимальные схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями в рамках предложенных мероприятий.	Проведен анализ кадровой и управленческой документации с целью выявления проблем в кадровых процессах организации. Предложены новые оптимальные схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями в рамках предложенных мероприятий.	Проведен анализ кадровой и управленческой документации. Проанализированы схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями в рамках предложенных мероприятий.	Проведен обзор кадровой и управленческой документации.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.1
ПК-13	Интерпретирует источники информации о составе организации. Использует для проведения кадрового аудита, в том числе и анализ кадровой статистики.	Проведен анализ кадровой статистики. Составлен отчет о кадровом составе организации. На основании кадровой отчетности организации проведен кадровый аудит.	Проведен анализ кадровой статистики. Составлен отчет о кадровом составе организации. На основании кадровой отчетности организации проведен кадровый аудит.	Отсутствует анализ кадровой статистики. Составлен отчет о кадровом составе организации. Не проведен кадровый аудит организации.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.1
ПК-14	Сделал анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) и их интерпретировал	Проведен анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда). Сделаны обоснованные выводы по его результатам, учитывающие специфику организации.	Проведен анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда). Выводы по его результатам не учитывают специфику организации.	Отсутствует анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.1
ПК-35	Представил инновационный проект в области управления персоналом.	Разработан инновационный проект в области управления персоналом. Проведено планирование мероприятий с определением функциональных	Проведено планирование мероприятий с определением функциональных ролей.	Предложены мероприятия, но меры по реализации не предлагаются.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.4

		ролей и построением диаграммы Ганта.				
ПК-36	Доказал экономическую и социальную эффективность инвестиционного проекта в области управления персоналом, с учетом различных схем инвестирования и финансирования.	В работе проведена оценка экономической и/или социальной эффективности инвестиционных проектов представлены источники финансирования этих проектов	В работе проведена оценка экономической и/или социальной эффективности инвестиционных проектов не представлены источники финансирования этих проектов	В работе не проведена оценка экономической и/или социальной эффективности инвестиционных проектов.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.4
ПК-37	Сделал прогноз проблем в управлении персоналом, с которыми организация может столкнуться при внедрении рекомендаций, использование технологий преодоления локального сопротивления изменениям.	Разработаны рекомендации и предложена программа организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом при оптимизации кадрового процесса.	Разработаны рекомендации по оптимизации кадрового процесса с учетом применения технологий преодоления локального сопротивления изменениям.	Разработаны рекомендации по оптимизации кадрового процесса без учета технологий преодоления локального сопротивления изменениям.	ВКР	Задание на бакалаврскую работу п 2.4

Таблица 6 – Описание критериев оценки процедуры защиты ВКР с указанием оценочного средства

Код контролируемой компетенции	Формулировка критерия оценки сформированности компетенции	Степень сформированности компетенции			Наименование оценочного средства	Представление в ФОС
		Полностью сформирована	Частично сформирована	Не сформирована		

ОК-4	Отвечает на заданные вопросы в полном объеме, ссылается на нормативно-правовые акты, регулирующие систему управления персоналом, и знает какой аспект какой из актов регулирует	Отвечая на вопросы, апеллирует к соответствующим нормам законодательства и локальным актам организации; использует их конкретные статьи, касающиеся раскрываемого аспекта управления персоналом	Отвечая на вопросы, апеллирует к соответствующим нормам законодательства и локальным актам организации, не указывая их конкретные статьи	Отвечая на вопросы, апеллирует только к локальным актам организации. Не может ответить на вопросы по регламентам системы управления персоналом	Защита ВКР	Оценочный лист на защиту ВКР
ОК-5	Строит свою речь в соответствии с требованиями логичности. Не допускает ошибок в употреблении слов с точки зрения произношения, соответствия лексическому значению, грамматическим категориям. Решает задачи межличностного и межкультурного взаимодействия путем использования речевых форм.	В ВКР нет грамматических, лексических ошибок; в речи присутствует логичность изложения материала; используются развернутые речевые формы	В ВКР имеются единичные грамматические, лексические ошибки; в речи присутствует логичность изложения материала; используются краткие речевые формы	В ВКР имеются грамматические, лексические ошибки; в речи логичность изложения материала не последовательна; речевые формы не развиты. В ВКР имеются грамматические, лексические ошибки; в речи логичность изложения материала нарушена	Защита ВКР	Оценочный лист на защиту ВКР
ОПК-1	Грамотно отвечает на поставленные вопросы; перечисляет рассмотренные в работе принципы, задачи и методы управления персоналом, применяет теоретические положения в практике управления персоналом	Может обосновать принципы, и методы исследования по изучаемой проблеме, выделены их основные преимущества и недостатки; использует иллюстрационный материал.	Раскрывает, но не обосновывает принципы, и методы исследования по изучаемой проблеме, их основные преимущества и недостатки не выделены; использует иллюстрационный материал.	Не раскрывает принципы, задачи и методы исследования по изучаемой проблеме; не использует иллюстрационный материал.	Защита ВКР	Оценочный лист на защиту ВКР
ОПК-5	Анализирует результаты исследований в части управления персоналом организации	Представлены и аргументированы результаты исследования, выявлена проблема	Представлены, но не аргументированы результаты исследования, выявлена проблема	Представлены кратко результаты исследования, не обоснована выявленная проблема. Результаты исследования не представлены	Защита ВКР	Оценочный лист на защиту ВКР



ОПК-6	Обосновывает цель работы и пути ее достижения; может аргументированно доказать свою точку зрения.	Поставленная цель достижима, задачи работы конкретны, обоснованы, аргументированы	Поставленная цель достижима, задачи работы не обоснованы, студент не убедительно представил свою точку зрения	Цель поставлена, задачи работы не ведут к ее достижению, представлены формально Цель и задачи работы не обоснованы и не аргументированы	Защита ВКР	Оценочный лист на защиту ВКР
ОПК-9	Использует во время выступления и при ответах на вопросы профессиональную терминологию, нормы делового общения	Корректно излагает свои мысли, аргументирует свою точку зрения при выступлении и ответах на вопросы членов ГЭК.	Достаточно верно излагает свои мысли во время выступления, при ответе на вопросы членов ГЭК недостаточно аргументирует свою точку зрения, используя профессиональную терминологию	Затрудняется в кратком и четком изложении результатов своей работы. Не умеет аргументировать свою точку зрения Не может кратко изложить результаты своей работы. Не отвечает на вопросы членов ГЭК	Защита ВКР	Оценочный лист на защиту ВКР
ПК-1	Аргументированно представляет анализ трудового потенциала и его использования в рамках имеющейся кадровой политики.	Отвечает на вопросы по основным аспектам кадровой политики, представил развернутый анализ трудового потенциала и его использования.	Представил развернутый анализ трудового потенциала и его использования; на вопросы по основным аспектам кадровой политики не ответил	Представил не развернутый анализ трудового потенциала и его использования; на вопросы по основным аспектам кадровой политики не ответил Представил формально анализ трудового потенциала; на вопросы по кадровой политики не ответил	Защита ВКР	Оценочный лист на защиту ВКР

ПК-11	Идентифицирует организационную структуру организации; объясняет применение локально нормативных актов в системе управления персоналом / организации труда	Определена организационная структура управления, представлена должностная структура на основе штатного расписания, сделан анализ локально нормативных актов по организации труда сотрудников	Определена организационная структура управления, представлено штатное расписание, нет должностной структуры и локально нормативных актов по организации труда сотрудников	Определена организационная структура управления, не показана должностная структура, нет анализа локально нормативных актов по организации труда сотрудников Организационная структура управления не определена	Защита ВКР	Оценочный лист на защиту ВКР
ПК-14	Оценивает динамику показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов	Интерпретирует полученные результаты, характеризующие эффективность использования персонала, может прокомментировать и обосновать влияние изменения показателей на общие результаты деятельности организации	Интерпретирует полученные результаты, характеризующие эффективность использования персонала, может но не обосновывает влияние изменения показателей на общие результаты деятельности организации	Знает основные показатели, характеризующие эффективность использования персонала, не может прокомментировать влияние изменения показателей на общие результаты деятельности организации Не знает основные показатели, характеризующие эффективность использования персонала	Защита ВКР	Оценочный лист на защиту ВКР
ПК-36	Отвечает на вопросы об источниках финансирования предложенных инвестиционных проектов.	Может прокомментировать и обосновать как повлияет внедрение предложенных мероприятий на эффективность деятельности предприятия.	Может прокомментировать, плохо обосновывает как повлияет внедрение предложенных мероприятий на эффективность деятельности предприятия.	Затрудняется прокомментировать и обосновать как повлияет внедрение предложенных мероприятий на эффективность деятельности предприятия. Не комментирует и не может обосновать объем финансирования на предложенные мероприятия	Защита ВКР	Оценочный лист на защиту ВКР

## 6 Описание процедуры оценивания (защита ВКР)

Вес каждого элемента задания на ВКР распределен следующим образом (таблица 7):

Таблица 7 – Распределение баллов в рамках подготовки и защиты ВКР

Код контролируемой компетенции	Степень сформированности компетенции, балл		
	Полностью сформирована	Частично сформирована	Не сформирована
ОК-3	3	1-2	0
ОК-4	3	1-2	0
ОК-5	4	1-3	0
ОК-7	3	1-2	0
ОПК-1	3	1-2	0
ОПК-2	3	1-2	0
ОПК-3	3	1-2	0
ОПК-4	3	1-2	0
ОПК-5	3	1-2	0
ОПК-6	3	1-2	0
ОПК-7	3	1-2	0
ОПК-9	3	1-2	0
ОПК-10	3	1-2	0
ПК-1	9	3-8	0-2
ПК-2	6	2-5	0-1
ПК-4	3	1-2	0
ПК-6	3	1-2	0
ПК-7	6	2-5	0-1
ПК-8	3	1-2	0
ПК-9	6	2-5	0-1
ПК-10	3	1-2	0
ПК-11	3	1-2	0
ПК-12	3	1-2	0
ПК-13	3	1-2	0
ПК-14	3	1-2	0
ПК-35	3	1-2	0
ПК-36	3	1-2	0
ПК-37	3	1-2	0
Итого:		100	

На основании критериев, приведенных в табл. 7 каждый член ГЭК выставляет выпускнику общую экспертную оценку. Сумма баллов, набранных студентом в ходе защиты ВКР, переводится в оценку в соответствии с таблицей 8.

Итоговая оценка выставляется студенту государственной экзаменационной комиссией на основании защиты ВКР и оценки материалов, предоставленных руководителем ВКР в форме отзыва.

Таблица 8 - Перевод полученных баллов в оценку

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по защите ВКР	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«отлично»	Студент демонстрирует полную сформированность компетенций, заявленных в ОПОП, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями.
от 76 до 90	«хорошо»	Студент демонстрирует сформированность большинства (более 50%) компетенций, заявленных в ОПОП: показывает систематическое и глубокое знание программного материала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе результатов обучения на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность компетенций, заявленных в ОПОП: допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 0 до 60	«неудовлетворительно»	У студента не сформированы компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.

## 7 Пример задания на ВКР (типовое)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО образования российской федерации  
 ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
 «ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
 ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА»  
 КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

### ЗАДАНИЕ на бакалаврскую работу

Студент:.  
 Группа: БУП-17  
 Тема ВКР:

Утверждена приказом по университету № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Срок сдачи ВКР на кафедру: \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Содержание ВКР:

**Введение.** Определить актуальность темы, объект исследования, предмет исследования, цель и задачи работы, методологическую базу исследования, источники информации, практическую значимость работы, структуру ВКР (ОПК-6)

#### 1. Теоретические аспекты изучаемого процесса

- 1.1 Понятие, содержание, роль, его функции на предприятии (ОПК-1, ПК-1)
- 1.2 Нормативное регулирование изучаемого процесса (с обязательным указанием меры ответственности (административная, уголовная, гражданская) за нарушение трудового законодательства в части исследуемых кадровых процессах, представленных в соответствующих федеральных законах. Так же рассмотреть уровни регулирования исследуемого кадрового процесса с учетом норм международного трудового права) (ОК-4, ОПК-2, ОПК-3, ПК-10).
- 1.3. Методы исследования (оценки, анализа) объекта изучения (ОПК-1)

#### 2. Практические аспекты изучаемого процесса

## 2.1 Характеристика организации

(Изучить организацию, на базе которой проводится практика, и дать ее характеристику: отраслевая принадлежность, полное название организации, форма собственности, назначение, цель деятельности, оргструктура, функциональные взаимосвязи; основные финансово-экономические показатели функционирования и развития организации (прибыль, оборот средств, число видов деятельности, товаров, услуг и т.п.,) в динамике за последние 3-5 лет); должен быть сделан вывод об этапе развития организации и специфике деятельности, обусловившей требования к кадровому обеспечению на данном этапе развития.)

Сделать вывод о соответствии рабочих мест требованиям психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, а также о соответствии их нормативным требованиям по безопасности и охраны труда (ПК-9).

Анализ наличия необходимых локально-правовых актов в организации (ПК-11)

Необходимо будет включить текст о взаимодействии компаниями 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). (ОК-3, ОПК-4, ПК-9, ПК-11, ПК-12, ПК-14)

## 2.2 Анализ кадрового состава и кадровых процессов

(Проанализировать стратегию привлечения персонала организации (ПК-2). Проанализировать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, программы трудовой адаптации персонала организации (ПК-4) Проанализировать процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала в организации (ПК-6) Проанализировать кадровый процесс - аттестацию в соответствии со стратегическими планами организации, проанализировать применяемые технологии текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7) Проанализировать систему мотивации и стимулирования персонала, порядок применения дисциплинарных взысканий и оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) (ПК-8, ПК-8, ПК-13).

## 2.3 Исследование и оценка изучаемого процесса (ОПК-5, ОПК-6).

## 2.4 Разработка рекомендаций по повышению эффективности системы управления персоналом (необходимо представить предложения по оптимизации в виде проекта (ОПК-7, ПК-35) и обосновать и оценить экономическую и социальную эффективность (ПК-36, ПК-37)

Заключение: общие выводы по работе (какие задачи решены в ходе выполнения работы, какие кадровые проблемы организации выявлены, эффективность предложенных мероприятий) (ОПК-5)

Список использованных источников (35-40 источников не старше 2016г. выпуска): составить список литературы с использованием профессиональных баз данных и профессиональных Интернет-ресурсов (ОПК-10)

Обязателен реферат на русском и английском языках (ОК-5)

Приложения: статистическая информация, схемы, рисунки.

Оформить работу в соответствии со стандартами ВГУЭС (ОПК-10).

Перечень графических материалов - раздаточные материалы для членов ГЭК (6-8 схем, рисунков, таблиц и т.п. формата А4).

Календарный график работ (ОК-7).

Введение,

Первая глава: : \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Вторая глава: : \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Заключение: : \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Консультант по нормоконтролю –

Время консультаций по графику телефон, электронная почта руководителя (ОПК-9)

Дата выдачи задания:

Руководитель ВКР, доцент кафедры ЭУ \_\_\_\_\_

Задание получил: \_\_\_\_\_

: \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

## 8 Пример оценочного листа на защиту ВКР

Таблица 9 – Оценочный лист на защиту ВКР

Качество защиты ВКР			
Компетенции	Базовый	Пороговый	Не достигает порогового
Отвечает на заданные вопросы в полном объеме, ссылается на нормативно-правовые акты			
Строит свою речь в соответствии с требованиями логичности. Решает задачи межличностного и межкультурного взаимодействия путем использования речевых форм.			
Грамотно отвечает на поставленные вопросы; перечисляет рассмотренные в работе принципы, задачи и методы управления персоналом, применяет теоретические положения в практике управления персоналом			
Анализирует результаты исследований в части управления персоналом организации			
Обосновывает цель работы и пути ее достижения.			
Использует во время выступления и при ответах на вопросы профессиональную терминологию.			
Аргументированно представляет анализ трудового потенциала и его использования в рамках имеющейся кадровой политики.			
Идентифицирует организационную структуру организации; объясняет применение локально нормативных актов в системе управления персона-			

лом / организации труда			
Оценивает динамику показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов			
Отвечает на вопросы об источниках финансирования предложенных инвестиционных проектов.			

,