

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
ЧЕБОКСАРСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Управление человеческими ресурсами

Форма обучения: очная; заочная

Квалификация выпускника: бакалавр

Срок получения образования: очная форма обучения - 4 года,
заочная форма обучения - 5 лет

Объем ГИА:

в зачетных единицах: 6 з.е.
в академических часах: 216 часов

для набора 2015 года

2018

Федорова Л.П., Григорьева И.В. Программа государственной итоговой аттестации. – Чебоксары: Чебоксарский кооперативный институт (филиал) Российского университета кооперации, 2018. – 38 с.

Программа государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленности (профилю) подготовки Управление человеческими ресурсами составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 12.01.2016 №7

Программа государственной итоговой аттестации:

обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры менеджмента 24 апреля 2018 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой менеджмента



Л.П. Федорова

одобрена Учебно-методическим советом института от 27 апреля 2018 г., протокол № 2.

© Чебоксарский кооперативный институт
(филиал) Российского университета кооперации, 2018

© Федорова Л.П., Григорьева И.В., 2018

Содержание

1. Общие положения.....	4
2. Требования к результатам освоения основной образовательной Программы.....	5
3. Методические указания по выполнению выпускной квалификационной работы.....	8
4. Перечень примерных тем для выпускной квалификационной работы..	26
5. Перечень источников и литературы для подготовки к государственной итоговой аттестации.....	29
6. Фонд оценочных средств для проведения итоговой аттестации.....	32
6.1. Критерии оценивания компетенций, шкала оценивания при проведе- нии государственного экзамена.....	32
6.2. Содержание выпускной квалификационной работы и его соотнесение с совокупным ожидаемым результатом освоения ОПОП ВО.....	32
6.3. Оценка содержания выпускной квалификационной работы и его со- отнесение с совокупным ожидаемым результатом освоения ОПОП ВО.....	35

1. Общие положения

Аттестация, завершающая освоение имеющих государственную аккредитацию образовательных программ, является государственной итоговой аттестацией (ГИА).

Государственная итоговая аттестация проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности, в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по соответствующей образовательной программе высшего образования.

Программа государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) подготовки Управление человеческими ресурсами разработана на основании требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016 №7.

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) подготовки Управление человеческими ресурсами включает:

а) защиту выпускной квалификационной работы.

В защиту выпускной квалификационной работы входит подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы и процедура защиты.

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) и основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО).

Задачами государственной итоговой аттестации являются:

- оценка качества освоения образовательной программы;
- оценка уровня подготовки обучающегося к решению профессиональных задач;
- решение вопроса о присвоении выпускникам квалификации по результатам государственной итоговой аттестации и выдаче выпускнику документа об образовании и о квалификации, установленного образца.

Выпускник направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) подготовки Управление человеческими ресурсами призван решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности и направленностью (профилем) основной профессиональной образовательной программы:

организационно-управленческая деятельность:

участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой); участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации; планирование деятельности организации и подразделений;

формирование организационной и управленческой структуры организаций;

организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ; разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления); контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;

мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей; участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы);

информационно-аналитическая деятельность:

сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;

построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;

создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций; разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;

разработка системы внутреннего документооборота организации;

оценка эффективности проектов;

подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности; оценка эффективности управленческих решений;

2. Требования к результатам освоения основной образовательной программы

Выпускники должны обладать следующими компетенциями:

№ пп	Индекс компетенции	Содержание компетенции		
		Знания	Умения	навыки
Общекультурные компетенции (ОК)				
1.	ОК-1	основы философских знаний	использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
2.	ОК-2	методы анализа основных этапов и закономерностей исторического развития общества	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	анализа основных этапов и закономерностей исторического развития общества
3.	ОК-3	основы экономических знаний	использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
4.	ОК-4	русский и иностранный языки для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в сфере управления человеческими	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и	коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

		ресурсами	межкультурного взаимодействия	
5.	ОК-5	способы работы в коллективе, командообразования в сфере управления человеческими ресурсами	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
6.	ОК-6	основы тайм-менеджмента	самоорганизации и самообразования	способностью к самоорганизации и самообразованию
7.	ОК-7	методы и средства физической культуры в области управления человеческими ресурсами	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
8.	ОК-8	приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	способностью использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
Общепрофессиональные компетенции (ОПК)				
9.	ОПК-1	способы поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в системе управления персоналом	владения навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности
10.	ОПК-2	методы принятия организационно-управленческих решений	находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
11.	ОПК-3	приемы проектирования организационных структур, распределения и делегирования полномочий	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
12.	ОПК-4	формы делового общения и публичных выступлений, ведения переговоров, совещаний, осуществления деловой переписки и поддерживания электронных коммуникаций	способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации
13.	ОПК-5	порядок составления финансовой отчетности на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем	составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем	владением навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем
14.	ОПК-6	методы принятия решений в управлении операционной деятельностью организаций	владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций
15.	ОПК-7	способы решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	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)				
организационно-управленческая деятельность				
16.	ПК-1	основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в системе управления человеческими ресурсами	использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
17.	ПК-2	способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании меж-	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций	разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, груп-

		личностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом	при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	новых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
18	ПК-3	методы стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	проведения стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности
19	ПК-4	методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала	умением применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации	применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации
20	ПК-5	методы анализа взаимосвязей между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
21	ПК-6	методы и порядок управления проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
22	ПК-7	методы поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов	поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ
23	ПК-8	порядок документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
24	информационно-аналитическая деятельность:			
25	ПК-9	способы оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли
26	ПК-10	методы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами	количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления	владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления
27	ПК-11	методы анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов	анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов	владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов
	ПК-12	формы организации и поддержки связей с деловыми партнерами	умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения	организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних

			ния внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)
	ПК-13	модели бизнес-процессов и методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций	умением моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций	моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций
28	ПК-14	принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, методы управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета	умением применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета	применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета
29	ПК-15	методы анализа рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений	умением проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании	проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании
30	ПК-16	методы оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования	оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов	владением навыками оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов

3. Методические указания по выполнению выпускной квалификационной работы

Государственная итоговая аттестация выпускников направления подготовки 38.03.02 Менеджмент включает защиту выпускной квалификационной работы. В защиту выпускной квалификационной работы входит подготовка к процедуре и процедура защиты выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент выполняется в виде выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа (ВКР) демонстрирует уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

3.1. Этапы выполнения выпускной квалификационной работы

Процесс выполнения выпускной квалификационной работы предполагает следующие основные этапы:

- 1) выбор темы выпускной квалификационной работы;
- 2) составление и утверждение плана и задания по выполнению выпускной квалификационной работы;
- 3) изучение теоретических аспектов по утвержденной теме выпускной квалификационной работы;
- 4) сбор и обобщение материалов для практической части; проведение собственных исследований и анализ полученных результатов;
- 5) формулирование выводов и разработка рекомендаций по результатам исследований;
- 6) написание и оформление выпускной квалификационной работы;

7) прохождение предварительной защиты выпускной квалификационной работы и на объем заимствования, размещение работы в электронно-библиотечной системе вуза;

8) получение отзыва руководителя выпускной квалификационной работы;

9) защита выпускной квалификационной работы на заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК).

3.1.1. Выбор темы ВКР

Выбор темы выпускной квалификационной работы предоставляется обучающемуся в соответствии с ежегодно утверждаемой тематикой по направлению подготовки. Выпускная квалификационная работа должна носить исследовательский характер, тематика – соответствовать направлению научных исследований кафедры. При этом учитываются следующие особенности подготовки выпускников направления подготовки 38.03.02 Менеджмент:

- область профессиональной деятельности,
- объекты профессиональной деятельности;
- виды профессиональной деятельности.

Тематика ВКР должна быть направлена на решение актуальных задач, имеющих практическое значение. При написании ВКР следует учитывать интересы предприятий (организаций), на материалах и/или по заявке которых она выполняется. Очень важно предусмотреть возможность использования рекомендаций, предложенных в ВКР, в деятельности этих предприятий (организаций).

Целесообразно, чтобы ВКР носила комплексный характер и являлась логическим продолжением научных исследований и курсовых работ обучающегося. Рекомендуется использовать для получения фактических данных результаты всех видов практик.

ВКР выполняется каждым обучающимся в отдельности. В некоторых случаях, когда разрабатываемая тема отличается значительной трудоемкостью или требует проведения большого объема экспериментальных исследований, может быть допущено (с разрешения кафедры и декана) ее выполнение несколькими обучающимися. При этом за каждым обучающимся должна быть закреплена определенная часть работы, что отражается в задании и формулировке темы.

Изменение утвержденной темы ВКР допускаются только в исключительных случаях в установленные локальными нормативными актами Российского университета кооперации сроки. Для этого необходимо письменное заявление обучающегося на имя ректора с обоснованием просьбы, согласие руководителя выпускной квалификационной работы, заведующего кафедрой.

Для утверждения темы ВКР обучающийся пишет заявление на имя заведующего кафедрой на бланке установленной формы.

3.1.2. Руководство ВКР

Государственная итоговая аттестация включает в себя контактную работу и самостоятельную работу обучающихся по подготовке к ГИА.

Для подготовки ВКР за обучающимся приказом ректора института (филиала) закрепляется руководитель ВКР из числа работников института (филиала), консультант при необходимости.

Руководитель ВКР устанавливает объем всей работы и отдельных разделов; осуществляет контроль за своевременностью выполнения задания, а также информирует кафедру о степени готовности ВКР к защите.

Консультант проверяет содержание отдельного раздела (подраздела) работы.

Руководитель и консультант оказывают обучающемуся помощь в составлении плана и календарного графика выполнения ВКР, проведении эксперимента, при анализе, обработке собранных материалов и результатов исследований, формулировании выводов и предложений, оформлении и подготовке ее к защите.

Обучающийся обязан выполнять все указания руководителя и консультанта.

3.1.3. Составление и утверждение плана и задания по выполнению ВКР

После утверждения темы ВКР приказом ректора института (филиала) обучающийся получает от руководителя задание по ВКР на бланке установленной формы, в котором определяется целевая установка и указывается объем работ, подлежащих выполнению, а также сроки представления отдельных разделов. Задание подписывается руководителем (консультантом – при наличии) и утверждается заведующим кафедрой. Задание должно быть выдано обучающемуся до начала преддипломной практики.

Автор ВКР несет ответственность за соблюдение сроков выполнения отдельных разделов ВКР и всей работы в целом, за достоверность использованных в работе данных, за сделанные в работе выводы и предлагаемые результаты.

План ВКР является важным организационным началом в работе. Он должен быть тщательно продуман на основе предварительного ознакомления с научной и методической литературой по теме исследования.

Основные требования к плану ВКР:

- четкость и логическая последовательность расположения рассматриваемых вопросов;
- отсутствие чрезмерного дробления работы на разделы, подразделы и пункты, не подкрепленные теоретическим или практическим материалом.

Развернутый план работы составляется обучающимся самостоятельно в соответствии с выбранной темой, согласовывается с руководителем и консультантом (при наличии). В случаях, если в процессе выполнения работы возникают объективные трудности и не представляется возможным точно соблюдать утвержденный план, студент может корректировать его с руководителем и консультантом (при наличии).

3.1.4. Изучение теоретических аспектов по утвержденной теме ВКР

Теоретическая часть ВКР выполняется на основе анализа литературных и электронных источников. Источники подбирает обучающийся, определенное содействие при этом оказывает научный руководитель (консультант). Следует использовать соответствующие теме ВКР законодательные, нормативные, инструктивные документы, ведомственный материал, учебные издания. Особое внимание следует уделить специальной литературе, в том числе монографиям, справочникам, патентам, статьям из научных журналов.

При изучении литературных источников следует вести краткое их конспектирование. Основные положения, важные факты, статистические данные, соответствующие теме, следует выписать в виде цитат с обязательным указанием автора, названия источника, страницы, наименования издательства и года издания.

3.1.5. Сбор и обобщение материалов для практической части; проведение собственных исследований и анализ полученных результатов

Исследования, в зависимости от характера выбранной темы, могут заключаться в определении основополагающих характеристик экономики и управления организацией; выполнении расчетно-экспериментальных работ; проведении опросов; наблюдений за выручкой, а также сборе статистических и (или) других материалов в конкретных организациях (анализ и обобщение материалов по динамике объема производства, оборота розничной торговли, ассортимента, доходов и расходов, финансовых результатов и других экономических показателей).

Особое внимание обучающегося должно быть обращено на правильность подбора практического материала и его систематизацию. Сбор статистических и других материалов на предприятиях (в организациях) производится в период преддипломной практики. Объем и характер собираемых материалов определяются заданием по ВКР, рекомендациями руководителя (консультанта), спецификой базы практики как объекта изучения.

При обработке и анализе отчетных материалов следует использовать современные методы экономико-статистического анализа (динамические ряды, группировки, средние величины и показатель вариации, корреляционный анализ и др.) с тем, чтобы выявить закономерности. Обработка полученных данных современными методами позволяет повысить научный уровень работы и выявить степень достоверности полученных результатов.

Данные сводятся в таблицы, оформляются в виде диаграмм или графиков. Исследуемый объект желательно изучать в динамике, поэтому рекомендуется сопоставлять данные за ряд лет, выявляются закономерности и тенденции изменения изучаемых параметров, устанавливая причины, их обуславливающие, намечаются меры по их оптимизации. Использование компьютерных технологий избавляет от необходимости прово-

дить трудоемкие расчеты, требующие больших затрат времени; выполнять графические построения и др.

При анализе статистических материалов необходимо обеспечить их сопоставимость. Например, данные об обороте розничной торговли целесообразно приводить в действующих и сопоставимых ценах.

Исследование проводится на основе существующих или разработанных обучающимся программ, методик, анкет и др., согласованных с руководителем ВКР.

В случае проведения лабораторного эксперимента необходимо соблюдать все требования, обеспечивающие объективность и достоверность полученных результатов (подготовка образцов, соблюдение методик и условий испытаний, воспроизводимость данных, обработка результатов исследования).

При использовании экспертных и социологических методов для оценки ассортимента, конкурентоспособности, показателей качества и т.д. следует обосновать число опрашиваемых, рассчитать степень согласованности их мнений, ошибку опыта.

Уровень работ существенно повышает наличие элементов собственного научного исследования.

3.1.6. Прохождение предварительной защиты ВКР на заседании кафедры

Согласно графику выполнения ВКР выпускающие кафедры проводят заседание кафедры для предварительной защиты ВКР. Преподаватели кафедры заслушивают доклад обучающегося, просматривают и оценивают соответствие пояснительной записки и презентационного материала заданию на выполнение ВКР, дают рекомендации по содержанию доклада, презентационного материала.

В решении кафедры фиксируются результаты предзащиты и допуска обучающихся к защите ВКР (с обоснованием причин при недопуске к защите ВКР). Обучающиеся, не получившие допуск на предзащите, считаются невыполнившими учебный план.

3.1.7. Проверка электронного текста ВКР на объем заимствования и размещение работы в электронно-библиотечной системе вуза

Проверка ВКР на объем заимствования, в том числе содержательного, выявления неправомерных заимствований, сроки и порядок размещения текстов ВКР в электронно-библиотечной системе вуза устанавливается отдельным локальным нормативным актом университета.

3.1.8. Отзыв руководителя

Руководитель ВКР представляет на кафедру письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки ВКР (далее - отзыв руководителя), с которым обучающийся должен быть ознакомлен не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы (приложение 1).

В отзыве руководителя дается характеристика проделанной работы по всем разделам выпускной квалификационной работы, указывается степень соответствия работы требованиям, предъявляемым к выпускной

квалификационной работе бакалавра, отмечается актуальность, теоретический уровень и практическая значимость выполненной работы, полнота и оригинальность решения поставленной проблемы. Оцениваются также способности и умения обучающегося самостоятельно решать на современном уровне задачи профессиональной деятельности, грамотно излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения. В этих целях руководитель должен обращать внимание на то, в каких разделах ВКР нашли свое воплощение и оказались востребованы определенные профессиональные компетенции выпускника. Кроме того, отзыв руководителя должен отражать: актуальность исследования (в теоретическом, методическом, прикладном аспектах); особенность темы, ее специфику, а именно: новая или традиционная для кафедры, особый ракурс темы и т.п.; соблюдение календарного графика работы над ВКР; оценку личностных качеств выпускника в ходе выполнения исследовательского задания (самостоятельность, ответственность, умение организовать свой труд, творческий подход, инициативность и т.п.); степень выполнения исследовательского задания по ВКР (выполнено полностью, выполнено частично, в основном не выполнено); основные достоинства работы (в теоретическом, методическом и практическом плане); нераскрытые вопросы и/или недостатки ВКР (обязательный раздел отзыва даже для работ, выполненных на высоком теоретическом, методическом и практическом уровне).

Заключительное положение отзыва должно отражать общий вывод руководителя по исследованию, раскрытию общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускника и характеристике процесса выполнения ВКР в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки. Руководитель не выставляет конкретную оценку за ВКР, а указывает на возможность рекомендации ее к защите или мотивирует, почему ВКР не удовлетворяет предъявляемым требованиям и не может быть рекомендована к защите в сроки, закрепленные календарным графиком. Итогом отзыва руководителя должна являться одна из двух рекомендаций:

а) *рекомендуется к защите и может претендовать на положительную оценку;*

б) *не рекомендуется к защите в сроки, закрепленные календарным графиком* – если выпускник не справился с исследовательским заданием, либо в процессе выполнения ВКР не подтвердил самостоятельность ее выполнения, не доказал, что его общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции сформированы.

Обучающийся имеет право выходить на защиту выпускной квалификационной работы с отрицательным отзывом руководителя.

3.1.9. Защита ВКР

Для проведения ГИА создаются государственные экзаменационные комиссии, работа которых регламентируется локальным нормативным актом университета.

Защита ВКР проводится в установленное графиком время на заседании ГЭК по соответствующему направлению подготовки с участием не менее 2/3 членов ее состава. Помимо членов ГЭК на защите присутствуют руководители (консультанты) ВКР, могут присутствовать другие преподаватели, партнеры-работодатели, обучающиеся младших курсов, родители и др.

Порядок защиты выпускной квалификационной работы определяется отдельным локальным нормативным актом университета – Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры.

Результаты защиты выпускных квалификационных работ определяются путем открытого голосования членов ГЭК на основе оценивания:

- руководителем – хода выполнения и качества работы, ее соответствия требованиям, предъявляемым к ВКР по соответствующему направлению подготовки, степени самостоятельности студента при выполнении работы;

- членами ГЭК – качества работы, ее соответствия требованиям, предъявляемым к ВКР по соответствующему направлению подготовки, хода защиты, включая доклад, презентацию и ответы на вопросы членов ГЭК и замечания, содержащиеся в отзыве руководителя.

Результат защиты ВКР оценивается по пятибалльной системе оценки и отражается в протоколе заседания ГЭК и зачетной книжке обучающегося.

3.2. Структура и содержание выпускной квалификационной работы

Требования к структуре, объему и содержанию ВКР определяются вузом на основании действующих правовых и нормативных документов.

Выпускная квалификационная работа включает:

- отзыв, подписанный руководителем;
- задание по ВКР и календарный план;
- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть, структурированная на разделы и подразделы;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения (при необходимости).

Объем ВКР, не считая приложений должен составлять не менее 50 и не более 70 страниц.

Основными требованиями к ВКР являются:

- четкость и логическая последовательность изложения материала;
- использование специальной терминологии, краткость и точность формулировок, исключая возможность неоднозначного их толкования;

- конкретность изложения результатов экспериментальных исследований, их анализа и теоретических положений;
- выражение личного отношения к излагаемому материалу. Достигается это, в частности, использованием вводных и соединительных слов типа: из этого следует, таким образом, в связи с этим, как видно из вышесказанного и т.д.;
- использование безличного наклонения – не рекомендуется применять личные местоимения, например: «я применяю» вместо «применяется», «я считаю» вместо «по нашему мнению» или «можно считать» и др.;
- обоснованность выводов и предложений;
- грамотность изложения, предусматривающая безусловное соблюдение правил пунктуации и орфографии, общепринятых сокращений.

Работа считается выполненной в полном объеме в том случае, если в ней нашли отражение все проблемы и вопросы, предусмотренные заданием на выполнение ВКР.

Автор ВКР несет полную ответственность за самостоятельность и достоверность проведенного исследования.

Индивидуальное *задание на выполнение выпускной квалификационной работы (ВКР)* заполняется по установленной форме.

Титульный лист является первым листом работы и заполняется по установленной форме.

Содержание выпускной квалификационной работы должно соответствовать названию ее темы. Оно включает введение, наименование всех разделов, подразделов и пунктов (если они имеют наименование), выводы и предложения, список использованных источников, приложения. При этом указываются номера страниц, на которых размещается начало материала.

Введение должно быть кратким (не более 3 страниц текста). Во введении содержится краткая оценка современного состояния рассматриваемой научной или научно-практической проблемы, обосновывается актуальность, новизна, значимость и необходимость проведения работы. Следует четко обозначить цель и задачи выполняемой работы; указать объект и предмет исследования. Раскрывается структура работы, информационная база.

- *рамки (границы) исследования*

Указываются допущения и ограничения, определяющие масштаб исследования в целом (по времени, исходным данным);

- *обоснование предложенной структуры работы*

Структура должна соответствовать поставленным задачам исследования;

- *апробация результатов исследования*

Указывается, на каких научных конференциях, семинарах, «круглых столах» докладывались результаты исследований, включенные в магистерскую диссертацию. При наличии публикаций приводится их перечень

с указанием объема (количества печатных листов) каждой публикации и общего их числа.

В работах прикладного типа апробация полученных результатов обязательна и должна быть подтверждена документально.

Объем введения не должен превышать 3 страниц.

Основная часть (выпускной квалификационной работы)

Первый раздел работы обычно носит общетеоретический характер и представляет собой обзор и оценку литературных источников по теме работы (законодательные и нормативные акты, официальные документы, монографии, статьи, учебники и учебные пособия и др.). Здесь дается характеристика проблем избранной темы, определяется их значение и связь с другими проблемами развития организации. Показывается разработанность исследуемых вопросов в экономической литературе, взгляды отдельных ученых и практиков по данному вопросу. Студенту следует поддерживать точку зрения тех авторов, которые, по его мнению, лучшим образом отражают истину, т.е. выразить собственную позицию с последующим ее обоснованием. Для этого необходимо изучить достаточное количество литературных источников, положений, инструкций по теме работы. Допустим небольшой исторический обзор, а также краткий обзор позитивного опыта на основе изучения монографических работ и публикаций в периодической печати.

Второй раздел работы носит аналитический характер. Первый подраздел посвящается характеристике внешней и внутренней среды деятельности объекта исследования – месторасположение, природно-климатические особенности, национальный и половозрастной состав населения, социально-культурная инфраструктура, степень развития промышленности, сельского хозяйства, торговли и других отраслей, воздействие государства, поставщиков, покупателей, конкурентов и др.; характеристике самого объекта работы - отрасль, организационно-правовая форма, организационная структура управления, состав учредителей, виды деятельности, показатели и др.; оценке доли рынка объекта исследования в регионе.

В последующих подразделах проводится анализ практики управления в организации за три – пять лет. При этом большой упор делается на изучение показателей, относящихся к теме исследования. Следует провести анализ фактического состояния изучаемого объекта с применением современных методов обработки информации, определением сильных и слабых сторон организации, выявлением позитивных и негативных факторов внешней и внутренней среды, провести анализ практики управления человеческими ресурсами в организации, сделать выводы о позитивных и негативных сторонах ее деятельности, о возможности и необходимости реализации мер по повышению эффективности управления человеческими ресурсами.

Третий раздел должен быть посвящен разработке проектов, моделированию экономического и социального развития организации или поиску резервов и направлений совершенствования управления соответ-

ствующей стороной деятельности объекта исследования, человеческими ресурсами.

Все предложения должны быть обоснованы расчетами. Особенно ценно, когда выпускник дает собственные предложения, являющиеся результатом изучения сложившейся практики управленческой работы. При выполнении расчетов необходимо использовать ЭММ и ЭВМ, SWOT-анализ, PEST-анализ, ABC-анализ и др. Следует рассчитать затраты и эффект после реализации предложенных мероприятий, источники финансирования и срок окупаемости вложенных средств. При выполнении этого раздела студент должен применить знания, полученные при изучении ряда экономических и управленческих дисциплин, новые информационные технологии.

Заключение является важнейшей частью работы. Задача этого раздела подведение итогов всей работы. Поэтому в заключении не приводятся ни новые фактические данные, ни новые теоретические положения, о которых не говорилось в основной части работы.

Вначале следует сделать общие теоретические выводы о достаточной или недостаточной разработанности данной темы в литературе. Затем перечислить все положительные стороны, выявленные при исследовании управления организацией. Потом указать на то, что наряду с некоторыми достижениями в деятельности объекта исследования имеется ряд недостатков и нерешенных проблем (если таковые имеются). Перечислить выявленные недостатки на исследуемой организации. Затем должны быть кратко сформулированы предложения по улучшению управления, обоснованные в третьем разделе работы. Заключение должно быть предельно кратким, лаконичным, показывать, что цель и задачи, поставленные в работе, достигнуты.

Его объем составляет примерно 2-3 страницы текста (через полуторный интервал).

Важно обеспечить сохранение логической связи между разделами и последовательность перехода от одного подраздела к другому. Желательно, чтобы каждый раздел, а в отдельных случаях - и подраздел, заканчивался выводами. Выводы предыдущего раздела должны подводить к главному содержанию последующего раздела, чтобы укрепить их связь между собой и одновременно обеспечить единство всей работы.

Предложения и рекомендации студент должен обосновать экономическими расчетами и дополнять предполагаемыми (возможными) социальными, экологическими последствиями, которые будут проявляться в результате реализации предложений, рекомендаций.

Оценка эффективности предлагаемых управленческих решений должна охватывать следующие группы показателей по направлениям:

- расчет экономической эффективности затрат на научные исследования, качество и сроки их внедрения;
- определение перспектив научно-теоретического и практического развития региона;

- оценку эффективности труда управленческих работников по реализации научных рекомендаций;
- обоснование расширения объемов внедрения.

Необходимо также характеризовать степень внедрения рекомендованных предложений на исследуемом объекте, возможность их использования на других объектах в отраслевом или региональном аспекте.

Все разделы выпускной квалификационной работы должны быть структурированы, желательно, чтобы объем каждого раздела составлял одинаковое количество страниц (не менее 20 страниц текста через полуторный интервал).

Список использованных источников помещается в конце работы и включает только те источники, на которые в работе есть ссылки. В начале списка указываются законы, указы и постановления правительства по вопросам, связанным с разработкой данной темы работы, статистические ежегодники, а затем все остальные литературные источники в алфавитном порядке. Ссылки на используемые литературные и цифровые материалы обязательны.

Библиографическое описание можно условно разделить на две части: нормативные правовые акты и научная методическая литература. Нормативные правовые акты располагаются в соответствии с их юридической силой: международные законодательные акты – по хронологии; Конституция РФ; кодексы – по алфавиту; законы РФ – по хронологии; указы Президента РФ – по хронологии; акты Правительства РФ – по хронологии; акты министерств и ведомств в последовательности: приказы, постановления, положения; инструкции министерства – по алфавиту; акты – по хронологии.

Все материалы, не вписывающиеся в содержание разделов, а также имеющие большой объем, выносятся в приложения. Рассмотренная структура и содержание выпускной квалификационной работы могут быть уточнены и изменены в зависимости от организационно-правовых особенностей организации и предлагаемых мер решения управленческих проблем.

Приложения не засчитываются в заданный объем работы.

Общий объем выпускной квалификационной работе (без приложений) составляет 50-70 страниц выровненного по ширине компьютерного текста.

Примерные планы выпускных квалификационных работ

Тема: Совершенствование управления человеческими ресурсами в коммерческой организации

Введение

1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами в коммерческой организации

1.1. Понятие, содержание управления человеческими ресурсами в коммерческой организации

- 1.2. Состояние и задачи совершенствования управления человеческими ресурсами в современной организации
 - 2. Исследование управления человеческими ресурсами в ООО "УЧР"
 - 2.1. Внешняя и внутренняя среда деятельности ООО "УЧР"
 - 2.2. Оценка практики управления персоналом в ООО "УЧР"
 - 3 Направления совершенствования управления человеческими ресурсами в коммерческой организации
 - 3.1. Разработка рекомендаций по совершенствованию управления человеческими ресурсами организации посредством применения современных технологий подбора и отбора персонала
 - 3.2. Экономическое обоснование мер по улучшению адаптации, оценки и обучения персонала организации
- Заключение
- Список использованных источников

Тема: Место кадровой политики в системе стратегического управления организации

- Введение
- 1. Теоретические основы кадровой политики в системе стратегического управления организации
 - 1.1 Сущность, значение, элементы кадровой политики организации
 - 1.2 Цель и задачи кадровой политики в системе стратегического управления организации
 - 2. Исследование реализации кадровой политики в ООО «УЧР»
 - 2.1 Внешняя и внутренняя среда деятельности ООО «УЧР»
 - 2.2 Оценка форм и методов реализации кадровой политики в ООО «УЧР»
 - 3. Направления совершенствования кадровой политики организации в соответствии с ее стратегическими целями
 - 3.1 Разработка рекомендаций по актуализации политики развития персонала организации в соответствии с ее стратегией
 - 3.2 Совершенствование политики мотивации персонала в контексте общеорганизационной стратегии
- Заключение
- Список использованных источников

Тема: Совершенствование системы планирования и управления деловой карьерой работников в организации

- Введение
- 1. Теоретические основы планирования работников организации
 - 1.1. Сущность, значение кадрового планирования в организации
 - 1.2. Особенности управления деловой карьерой работников в современной организации
 - 2. Исследование практики кадрового планирования в ООО «УЧР» г. Чебоксары
 - 2.1. Внешняя и внутренняя среда деятельности ООО «УЧР» г. Чебоксары
 - 2.2. Оценка порядка кадрового планирования и управления карьерой работников в ООО «УЧР» г. Чебоксары

3. Направления совершенствования кадрового планирования в организации

3.1. Расчет прогноза потребности в качественном и количественном составе персонала на заданный период времени

3.2. Экономическое обоснование мер по улучшению управления деловой карьерой работников организации на рынке банковских услуг

Заключение

Список использованных источников

Тема: Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами организации и разработка рекомендаций по их совершенствованию

Введение

1. Теоретические основы нормативно-методического и правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами организации

1.1. Сущность документов и нормативно-справочных материалов, используемых при решении задач управления персоналом

1.2. Правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами организации

2. Исследование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом человеческими ресурсами организации

2.1. Внешняя и внутренняя среда деятельности организации

2.2. Оценка практики применения нормативных актов в системе управления персоналом организации

3. Направления улучшения нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом организации

3.1. Нормативно-методическое обеспечение как условие для эффективного процесса принятия и реализации решений по вопросам управления персоналом

3.2. Меры по улучшению соблюдения законодательных актов по вопросам труда и кадров в организации

Заключение

Список использованных источников

К выпускной квалификационной работе могут быть приложены:

– промежуточные математические доказательства, формулы и расчеты;

– таблицы вспомогательных цифровых данных;

– протоколы и акты испытаний;

– заключения эксперта (акты экспертизы);

– описания аппаратуры и приборов, применяемых при проведении экспериментов, измерений и испытаний;

– инструкции и методики, описания алгоритмов и программ заданий, разработанных в процессе выполнения работы;

– иллюстрации вспомогательного характера;

– документы (копии), дающие организации (предприятию) право заниматься отдельными видами деятельности (Устав, Положение, учредительные документы, лицензия, аккредитация и др.);

- схема организационного построения и управления организацией;
- акты о внедрении результатов исследований.

Могут быть представлены также иные материалы, характеризующие научную и практическую ценность выполненной выпускной квалификационной работы:

- публикации по теме исследования;
- документы, указывающие на практическое применение работы;
- заключение кафедры о работе (о внедрении в учебный процесс) и т.д.

Членам ГЭК важно увидеть любую другую информацию о студенте, поэтому можно приложить копии следующих документов:

- список научных работ и/или перечни научных конференций, встреч, «круглых столов», семинаров, в которых студент принял участие;
- грамоты, дипломы, благодарности, отражающие победы или достижения студента на научных конференциях и иных мероприятиях;
- дипломы о полученном дополнительном образовании, завершённых курсах;
- свидетельства о победах в конкурсах, олимпиадах, в том числе и вневузовских.

Необходимо учитывать принцип существенности при подготовке данных дополнительных приложений и поэтому ограничить их количество с учетом значимости. Предоставление данных дополнительных приложений не является обязательным.

3.3. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы

К оформлению ВКР предъявляются следующие требования. При изложении текста и оформлении ВКР необходимо руководствоваться ГОСТ 7.32-2001, ГОСТ 7.1-2003, ГОСТ Р 7.0.12-2011, ГОСТ 8.417-2002. Страницы текста и включенные в текст иллюстрации и таблицы должны соответствовать формату А4 по ГОСТ 9327-60. К защите принимаются только сброшюрованные в твердом переплете работы. Выпускная квалификационная работа должна быть выполнена с использованием компьютера на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора интервала, шрифт - Times New Roman, размер 14.

Текст выпускной квалификационной работы следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: правое — не менее 10 мм, верхнее и нижнее — не менее 20 мм, левое - не менее 30 мм (ГОСТ 7.32-2001, в ред. Изменения № 1 от 01.12.2005 г., ИУС № 12, 2005).

«ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ», «ПРИЛОЖЕНИЯ» служат заголовками структурных частей выпускной квалификационной работе. Заголовки структурных частей следует располагать в середине строки без точки в конце и печатать прописными буквами, не подчеркивая.

Разделы должны быть пронумерованы арабскими цифрами в пределах всей выпускной квалификационной работе и записываться с абзацного отступа. После номера раздела ставится точка и пишется его название.

«ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ» не нумеруются как разделы.

Подразделы следует нумеровать арабскими цифрами в пределах каждого подраздела. Его номер должен состоять из номера раздела и номера подраздела, разделенных точкой. Заголовки подразделов печатаются строчными буквами (кроме первой прописной).

Нумерацию сносок следует начинать заново на каждой странице, шрифт 12. Графики, схемы, диаграммы располагаются в выпускной квалификационной работе непосредственно после текста, имеющего на них ссылку (выравнивание по центру страницы). Название графиков, схем, диаграмм помещается под ними, пишется без кавычек: и содержит слово «Рисунок» без кавычек и указание на порядковый номер рисунка, без знака №. Например: Рисунок 1 - Название рисунка.

Таблицы располагаются в выпускной квалификационной работе непосредственно после текста, имеющего на них ссылку (выравнивание по центру страницы). Таблицы нумеруются арабскими цифрами сквозной нумерацией в пределах всей работы. Не рекомендуется переносить таблицы с одной страницы на другую. Таблицу с большим числом строк допускается переносить на другой лист (страницу). При переносе части таблицы на другой лист (страницу) слово "Таблица", ее номер и наименование указывают один раз над первой частью таблицы, а над другими частями пишут слова "Продолжение таблицы ... " и указывают номер таблицы, например: «Продолжение таблицы 2» без названия.

Приложения должны начинаться с новой страницы в порядке появления ссылок на них в тексте и иметь заголовки с указанием слова «Приложение», его порядкового номера и названия. Порядковые номера приложений должны соответствовать последовательности их упоминания в тексте.

Страницы выпускной квалификационной работы следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Номер страницы проставляют в центре нижней части листа без точки. Титульный лист включается в общую нумерацию страниц работы. Номер страницы на титульном листе не проставляют. Каждый раздел работы следует начинать с новой страницы, подразделы на составные части не подразделяются.

Приложения не входят в установленный объем выпускной квалификационной работы, хотя общая нумерация страниц их охватывает.

Законченная выпускная квалификационная работа подписывается студентом на первом и последнем листе текста «Заключение» с указанием даты представления работы на кафедру. На лицевой обложке переплета (в правом верхнем углу) делается наклейка: ФИО студента и научного руководителя.

3.4. Требования к выступлению студента на публичной защите выпускной квалификационной работы

По результатам прохождения процедуры предзащиты выпускной ВКР студент редактирует и дорабатывает текст своего выступления с учетом сделанных замечаний.

Защита выпускной квалификационной работы проводится в установленном графиком время на заседании Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент с участием не менее 2/3 членов ее состава. Порядок защиты выпускной квалификационной работы определяется Положением о государственной итоговой аттестации выпускников автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации».

Защита имеет своей целью выявление степени раскрытия автором темы работы, самостоятельности и глубины изучения поставленных в ней проблем, обоснованности выводов и предложений. Защита работы проводится каждым студентом индивидуально.

На защите работы выпускники должны показать не только знание темы, но и степень владения научным методом познания, логическим и экономическим анализом исследуемых проблем; способность к самостоятельному научному труду, умение четко и ясно излагать свои мысли и выводы.

На защите работы студент выступает с заранее подготовленными тезисами доклада и демонстрирует иллюстрации (слайды презентации), обосновывающие логику изложения материала и полученные выводы.

Выпускники должны излагать доклад свободно. При этом речь должна быть ясной, стилистически точной, уверенной, что делает ее понятной и убедительной.

Студенту необходимо тщательно подготовиться к защите выпускной работы: ознакомиться с заключением; подготовить доклад примерно на 7-10 минут, в котором изложить цель, содержание и результаты исследования. Выводы и предложения работы необходимо иллюстрировать соответствующими таблицами и рисунками.

Вначале необходимо представиться и назвать тему работы. Далее раскрывается содержание работы в следующем порядке:

- актуальность выбранной проблемы;
- противоречие;
- проблемы и цель;
- объект, предмет исследования;
- задачи (соблюдать последовательность решаемых задач);
- выводы и рекомендации по работе.

Успешность защиты выпускной квалификационной работы состоит не только в хорошем докладе, но и грамотной презентации. Председатель и члены экзаменационной комиссии знакомятся с работой, слушают доклад и смотрят презентацию. Поэтому неудачная презентация может испортить доклад. Целью презентации является визуальное представление замысла автора, максимально удобное для восприятия слушателями и побуждающее их на позитивное взаимодействие с автором. В соответствии с этим, презентации, сопутствующие защите выпускной квалификационной работы можно разделить на сопровождающие и дополняющие. Со-

проводящие презентации отражают содержание доклада, т.е. содержат ту же информацию. В данной презентации целесообразно акцентировать внимание на понятиях и определениях, статистических данных, выводах. Дополняющая презентация не воспроизводит содержание доклада, она его расширяет, детализирует. В качестве таких дополнений могут быть иллюстрации, соответствующие ходу доклада; графики, диаграммы, характеризующие динамику, изменения, соотношение; таблицы, схемы и т.д. При этом представляется информация, выходящая за рамки доклада, но имеющая на неё ссылки. Это может быть выражено фразами «Динамику развития Вы можете наблюдать на слайде 7», «Детально схема представлена на слайде 11» и т.п.

Количество слайдов должно быть от 8 до 15. При подготовке слайдов необходимо придерживаться общих правил оформления и представления информации.

Продолжительность защиты выпускной квалификационной работы не должна превышать 20 минут. В процессе защиты работы студент должен ответить на вопросы председателя и членов экзаменационной комиссии, которые задаются в целях выяснения защищаемых студентом положений.

Результаты защиты выпускных квалификационных работ определяются посредством открытого голосования членов государственной экзаменационной комиссии на основе оценивания научным руководителем, членами ГЭК.

При равном числе голосов голос Председателя государственной экзаменационной комиссии считается решающим.

По результатам ГИА обучающийся имеет право на апелляцию. Процедура проведения апелляции приведена в отдельном локальном нормативном актом университета – в Положении о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры.

3.5. Особенности проведения государственной итоговой аттестации для инвалидов и обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся из числа инвалидов государственная итоговая аттестация проводится институтом с учетом особенностей их психофизического развития их индивидуальных возможностей и состояния здоровья. Общие требования к проведению государственной итоговой аттестации выпускников с индивидуальными особенностями отражены в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.15, №636 (в ред. Приказа Минобрнауки России от 28.04.2016 N 502).

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение требований, изложенных в отдельном локальном нормативном акте университета – в Положении о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего

образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, в том числе: требования к аудитории, присутствию в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей; пользованию необходимыми техническими средствами, обеспечении возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории и другие помещения.

По письменному заявлению обучающегося инвалида на им ректора института (филиала) продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы может быть увеличена по отношению к установленной не более чем на 15 мин.

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

а) для слепых:

задания и иные материалы для защиты выпускной квалификационной работы зачитываются ассистентом;

б) для слабовидящих:

– задания и иные материалы для защиты выпускной квалификационной работы оформляются увеличенным шрифтом;

– обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

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

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

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

– по их желанию защита выпускной квалификационной работы проводится в письменной форме;

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

– защита выпускной квалификационной работы проводится в устной форме.

Все локальные нормативные акты Университета по вопросам проведения ГИА доводятся до сведения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в доступной для них форме.

4. Перечень примерных тем для выпускной квалификационной работы

Направленность (профиль)

Управление человеческими ресурсами

1. Совершенствование управления человеческими ресурсами в кооперативной организации
2. Роль организационной культуры в повышении эффективности работы сотрудников организации.
3. Исследование процесса мотивации в организации и разработка направлений его совершенствования.
4. Проектирование организационной структуры службы управления человеческими ресурсами организации.
5. Проектирование системы коммуникаций службы управления человеческими ресурсами.
6. Кадровое и документационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами организации и разработка рекомендаций по их совершенствованию.
7. Информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами организации и разработка рекомендаций по их совершенствованию.
8. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами организации и разработка рекомендаций по их совершенствованию.
9. Практика принятия управленческих решений по управлению человеческими ресурсами организации и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.
10. Совершенствование (формирование) кадровой политики организации.
11. Совершенствование маркетинга персонала организации.
12. Совершенствование планирования и прогнозирования человеческих ресурсов организации.
13. Система найма, оценки, отбора и приема персонала и разработка рекомендаций по их совершенствованию.
14. Современные технологии отбора персонала организации.
15. Совершенствование процесса подбора и расстановки персонала.
16. Совершенствование социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала организации.
17. Организация труда персонала организации и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.
18. Эффективность использования человеческих ресурсов организации и разработка рекомендаций по ее повышению.
19. Совершенствование системы обучения и развития персонала организации.
20. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.
21. Управление процессом дополнительной профессиональной подготовки персонала организации.

22. Разработка и совершенствование системы оценки персонала организации.
23. Технологии текущей оценки деятельности персонала организации.
24. Конфликты и стрессы в социальных группах и разработка рекомендаций по их профилактике и предупреждению.
25. Совершенствование системы планирования и управления деловой карьерой работников в организации.
26. Технология формирования резерва на выдвижение в организации.
27. Совершенствование работы с кадровым резервом организации.
28. Формирование организационной культуры компании как средство управления человеческими ресурсами.
29. Организационная культура организации и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.
30. Аудит персонала и его роль в развитии организации.
31. Совершенствование аудита человеческих ресурсов организации.
32. Формирование (совершенствование) системы мотивации персонала организации.
33. Система мотивации персонала государственных и бюджетных организаций и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.
34. Методы тайм-менеджмента в работе служб управления человеческими ресурсами организации и разработка рекомендаций по применению.
35. Социальное развитие организации и разработка рекомендаций по его управлению.
36. Команда как современная форма активизации труда в организации.
37. Специфика управления человеческими ресурсами на разных этапах жизни организации.
38. Качество персонала как основа качественных результатов деятельности организации.
39. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности современной организации.
40. Разработка программы развития персонала компании.
41. Формирование (совершенствование) HR-бренда компании.
42. Совершенствование (разработка) HR-стратегии в организации.
43. Совершенствование (разработка) системы оценки персонала организации.
44. Лояльность персонала как объект управления в системе HR-менеджмента.
45. Особенности организации кадровой работы на малом предприятии.

46. Отраслевые особенности управления персоналом в гостиничном бизнесе.
47. Отраслевые особенности HR - менеджмента в сфере государственного управления.
48. Место кадровой политики в системе стратегического управления организации.
49. Виды рекрутинговой деятельности, практика и особенности их применения.
50. Внутрифирменное обучение персонала на основе корпоративного учебного центра.
51. Направления улучшения имиджа организации-работодателя на рынке труда.
52. Формирование и развитие системы социального партнерства в структуре кадровой политики организации.
53. Организационное проектирование и развитие эффективных управленческих отношений в кадровой сфере.
54. Конкурентные стратегии в сфере управления персоналом организации.
55. Технология ассессмента как инструмент оптимизации системы управления персоналом организации.
56. Отраслевые особенности построения системы развития профессиональных компетенций работников.
57. Отраслевые особенности HR – менеджмента в организации (по отраслям).
58. Практическая реализация компетентностного подхода в системе HR-менеджмента.
59. Удовлетворенность трудом и приверженность персонала, как показатели эффективной мотивационной политики компании.
60. Внедрение модели профессиональных компетенций в HR-процессы организации.
61. Оценка эффективности корпоративного обучения персонала.
62. Корпоративная культура компании: проблемы формирования и развития.
63. Технологии формирования корпоративной культуры в системе управления персоналом.
64. Управление внутрифирменными коммуникациями в компании.
65. Управление профессиональным имиджем HR-специалиста

5. Перечень источников и литературы для подготовки к государственной итоговой аттестации

1. Конституция Российской Федерации (принята Всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. на 01.01.2018) // КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс] (дата обращения 24.04.2018)

2. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть 1) от 30.11.1994. № 51-ФЗ (ред. от 01.01.2018) // КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс].
3. Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть 1) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 01.01.2018) // КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс].
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2018.]
5. Федеральный закон "О защите конкуренции" от 26.07.2006 N 135-ФЗ (последняя редакция) 26 июля 2006 года N 135-ФЗ. Принят Государственной Думой 8 июля 2006 года (ред. от 01.01.2018) // КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс] (дата обращения 24.04.2018).
6. Федеральный закон от 29.12.2014 N 473-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
7. ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 28.12.2016) // КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс].
8. О стратегическом планировании в Российской Федерации : федеральный закон РФ 28.06.2014 № 172 - [Электронный ресурс]. - Режим доступа : ИПС «Консультант» - URL : <http://www.consultant.ru>
9. Федеральный закон «О государственно-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (Принят Государственной Думой 1 июля 2015 года, Одобрен Советом Федерации 8 июля 2015 года)// КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс] (дата обращения 24.04.2018)
10. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://programs.gov.ru>
11. Основы государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года (утвержден Указом Президента РФ от 16.01.17 N 13).
12. О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации до 2030 года: указ Президента РФ от 13 мая 2017 г. № 208. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
13. Государственные программы Российской Федерации: «Экономическое развитие и инновационная экономика», «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности», «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://programs.gov.ru/Portal/programs/passport/15>
14. Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования

- программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.15, №636.

Основная лит.

1. Архипова Н. И. Основы управления персоналом. Краткий курс для бакалавров [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. - М. : Проспект, 2016. – 229 с. - Режим доступа: <http://www.book.ru/book/918365>. - ЭБС "BOOK.ru".

2. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика [Текст] : учебник / В. Р. Веснин. - М. : Проспект, 2014. - 688 с. Виханский О. С. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 5-е изд., стер. - М. : Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 576 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/429976>. - ЭБС "ZNANIUM.com".

3. Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / А. В. Дейнека. - М. : Дашков и К, 2017. - 288 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512044>. - ЭБС "ZNANIUM.com».

4. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=445836>. - ЭБС "ZNANIUM.com".

5. Затонский А. В. Информационные технологии: разработка информационных моделей и систем [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. В. Затонский. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 344 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/400563>. - ЭБС "ZNANIUM.com".

6. Информационные технологии в экономике и управлении [Текст] : учебник для бакалавров / под ред. В. В. Трофимова ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т. - 2-е изд. перераб. и доп. – М. : ЮРАЙТ, 2014. – 482 с.

7. Консультирование и коучинг персонала в организации [Текст] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экон." ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. - Москва : Юрайт, 2015. - 370 с.

8. Кузнецова И. В. Документационное обеспечение управления персоналом [Текст] : учебное пособие / И. В. Кузнецова, Г. А. Хачатрян. - М. : Дашков и К, 2015. - 219 с.

9. Лукашевич В. В. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. В. Лукашевич. - 4-е изд., перераб. - М. : Кнорус, 2016. - 346 с. - (Бакалавриат). - Режим доступа: <https://www.book.ru/book/916985>. - ЭБС "BOOK.ru".

10. Маслова В. М. Управление персоналом [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова ; Фин. ун-т при Правительстве Рос. Федерации. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2015. - 492 с.

11. Михайлова М. В. Механизм управления конфликтами в организации [Текст] : монография / М. В. Михайлова ; отв. ред. В. В. Андреев ; Рос. ун-т кооп., Чебоксар. кооп. ин-т. - Чебоксары : [б. и.], 2014. - 79 с.

12. Мумладзе Р. Г. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р. Г. Мумладзе, И. В. Васильева, Т. Н. Алешина. — Москва : Русайнс, 2018. — 152 с. — Режим доступа: <https://www.book.ru/book/926469>. - ЭБС "BOOK.ru".

13. Мыльник В. В. Исследование систем управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. В. Мыльник, Б. П. Титаренко. - 2-е изд. - М. : ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 238 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/446802>. - ЭБС "ZNANIUM.com».

14. Николаев Н. С. Системы качества управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. С. Николаев. — М. : Русайнс, 2016. — 260 с. — Режим доступа: <https://book.ru/book/919323>. - ЭБС "BOOK.ru".

15. Тихомирова О. Г. Менеджмент организации: теория, история, практика [Электронный ресурс] : учебное пособие / О. Г. Тихомирова, Б. А. Варламов. - М. : НИЦ Инфра-М, 2015. - 256 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/420361>. - ЭБС "ZNANIUM.com".

16. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Электронный ресурс] : учебное пособие / О. Г. Тихомирова. - М. : ИНФРА-М, 2015. - 151 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/463431>. - ЭБС "ZNANIUM.com".

Дополнительная лит.

1. Вдовин В.М. Теория систем и системный анализ [Текст] : учебник для вузов / В. М. Вдовин, Л. Е. Суркова, В. А. Валентинов. - М. : Дашков и К, 2010. – 638 с.

2. Генкин Б. М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник / Б. М. Генкин, И. А. Никитина. - М. : Норма, 2013. - 464 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/405393>. - ЭБС "ZNANIUM.com".

3. Кибанов А. Я. Управление персоналом в России: история и современность [Электронный ресурс] : монография. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/472299>. - ЭБС "ZNANIUM.com".

4. Кожухар, В. М. Основы научных исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. М. Кожухар. - М.: Дашков и К, 2013. - 216 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415587>. - ЭБС "ZNANIUM.com".

5. Федорова Н. В. Управление персоналом [Текст] : учебник для вузов / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. - М. : КноРус, 2013. - 431 с. - (Бакалавриат).

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.consultant.ru/> – Официальный сайт компании «Консультант Плюс».
2. <http://docs.cntd.ru/> – Электронный фонд правовой нормативно-технической документации.
3. Автоматизированная интегрированная библиотечная система "МегаПро» <http://ilibrary.rucoop.ru/MegaPro/Web>.
4. Электронная библиотечная система znanium.com www.znanium.com.
5. Электронная библиотечная система [ibooks.ru](http://www.ibooks.ru) www.ibooks.ru.
6. Электронная библиотечная система [IPRbooks](http://www.iprbooks.ru) www.iprbookshop.ru.
7. Электронная библиотечная система [book.ru](http://www.book.ru) www.book.ru.

6. Фонд оценочных средств для проведения итоговой аттестации

6.1. Критерии оценивания компетенций, шкала оценивания при проведении государственного экзамена

Государственный экзамен не предусмотрен.

6.2. Содержание выпускной квалификационной работы и его соотнесение с совокупным ожидаемым результатом освоения ОПОП ВО

Код компетенции	Содержание компетенции	Разделы выпускной квалификационной работе							
		Введение	Глава 1	Глава 2	Глава 3	Заключение	Оформление ВКР	Презентация	Защита ВКР
Общекультурные компетенции (ОК)									
ОК-1	способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	x	x						x
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции		x						x
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности			x	x				
ОК-4	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия						x	x	x
ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		x		x				x
ОК-6	способность к самоорганизации и самообразованию	x					x	x	x
ОК-7	способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности							x	x

ОК-8	способность использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций							X	X
Общепрофессиональные компетенции (ОПК)									
ОПК-1	владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	X	X						X
ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений					X	X	X	X
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		X		X				X
ОПК-4	способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации							X	X
ОПК-5	владение навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем			X	X				
ОПК-6	владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций					X			X
ОПК-7	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	X	X				X	X	X
Профессиональные компетенции (ПК)									
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит		X		X				X

	человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры								
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде		x		x	x	x	x	x
ПК-3	владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности		x	x	x				x
ПК-4	умение применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации			x	x				x
ПК-5	способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений		x	x	x				x
ПК-6	способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений				x				x
ПК-7	владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ			x	x				x
ПК-8	владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	x	x		x	x	x	x	x
ПК-9	способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания		x	x					

	экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли								
ПК-10	владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления			x	x		x	x	x
ПК-11	владение навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формированию информационного обеспечения участников организационных проектов		x	x	x		x	x	x
ПК-12	умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)		x				x	x	x
ПК-13	умение моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций		x		x				
ПК-14	умение применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета				x				
ПК-15	умение проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании			x	x				x
ПК-16	владение навыками оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов			x					

6.3. Оценка содержания выпускной квалификационной работы и его соотношение с совокупным ожидаемым результатом освоения ОПОП ВО

При защите выпускной квалификационной работы оценивается:

- содержание выпускной квалификационной работы (10 баллов);
- оформление работы (4 балла);
- презентация выпускной квалификационной работы (2 балла);

• □ доклад и ответы на вопросы (4 балла).

Задания	Требования к выполнению	Формируемые компетенции	Критерии оценки по содержанию и качеству	Баллы
1. Содержание выпускной квалификационной работы				10
Введение	Обоснование актуальности выбранной темы, оценка степени разработанности темы, формулирование цели и комплекса решаемых задач, пунктов научной новизны	ОК-1 ПК-6 ОПК-1 ОПК-7 ПК-8	Актуальность темы убедительно обоснована и связана с внешнеэкономической деятельностью организации, отрасли, региона, страны, удовлетворение которых необходимо в настоящее время	0,5
			При обосновании актуальности не показана связь с внешнеэкономической деятельностью организации, отрасли, региона, страны, удовлетворение которых необходимо в настоящее время	
			Актуальность темы обоснована неубедительно, общими, декларативными утверждениями	
			Актуальность темы не обоснована	
Глава 1	Теоретические, концептуальные, методические, научные аспекты по выбранной теме (рассматриваемой проблеме)	ОК-1 ОК-2 ОК-5 ОПК-1 ОПК-3 ОПК-7 ПК-1 ПК-2 ПК-3 ПК-5 ПК-9 ПК-11 ПК-13	Проведен анализ различных подходов к изучению исследуемого вопроса, показаны слабоизученные аспекты, подлежащие разработке	3
			Проведен анализ различных подходов к изучению исследуемого вопроса, но не выявлены слабоизученные аспекты, подлежащие разработке	
			Анализ степени изученности проблемы заменен общей характеристикой научных публикаций	
			Анализ степени изученности проблемы заменен конспектом учебной литературы	
Глава 2	Проведение исследования и самостоятельный анализ собранного материала	ОК-3 ОПК-5 ПК-3 ПК-4 ПК-5 ПК-7 ПК-9 ПК-10 ПК-11 ПК-15	Использовались собственные или оригинальные методики и инструменты исследования и анализа результатов	3
			Использовались традиционные методики и инструменты исследования и анализа результатов	
			Использовались традиционные методики и инструменты исследования, отдельные результаты заимствованы у других исследователей	
			Результаты исследования полностью заимствованы у других исследователей	
Глава 3	Рекомендации по использованию полученных результатов для повышения эффективности деятельности предприятия (группы предприятий, отрасли в целом) в условиях выявленных тенденций и проблем	ОК-3 ОК-5 ОПК-2 ОПК-3 ОПК-5 ПК-1 ПК-2 ПК-3 ПК-4 ПК-5 ПК-6 ПК-7 ПК-8 ПК-10 ПК-11 ПК-13 ПК-14 ПК-15 ПК-16	Убедительное обоснование практической значимости полученных результатов	3
			Полученные результаты могут использоваться в практической деятельности	
			Результаты носят общий характер, не понятно их практическое (научное) значение	
			Результаты необоснованны, поверхностны	
Заключение	Выводы, соотносимые с целями, задачами и положениями, выносимыми на защиту	ОПК-2 ОПК-6 ПК-8	Достигнута основная цель ВКР, полностью решены поставленные задачи	0,5
			Частично решены отдельные задачи ВКР	
			Все поставленные задачи решены частично, что ставит под сомнение достижение основной цели ВКР	
			Основная ВКР цель не достигнута	
2. Оформление выпускной квалификационной работы				4
Оформление работы	Соответствие оформления работы предъявляемым требованиям	ОК-4 ОК-6 ОПК-2 ОПК-7 ПК-8 ПК-10 ПК-11 ПК-12	Соответствие оформления, объема работы, ссылок на литературные источники, оформления списка литературных источников требованиям ФГОС и Методическим рекомендациям	4
			Объем работы в основном соответствует требованиям ФГОС и Методическим рекомендациям	
			В тексте работы отсутствуют ссылки на источники и литературу	
			Список источников и литературы не актуален и оформлен не в соответствии с требованиями Методических рекомендаций	
3. Презентация выпускной квалификационной работы				2
Презентация	Не менее 8 слайдов, отражающих основные	ОК-4 ОК-6	Полностью отражает достигнутые результаты и содержание выпускной квалификационной работе, грамотная речь и правильное использование	2

	достигнутые результаты ВКР	ОК-7 ОК-8 ОПК-2 ОПК-4 ОПК-7 ПК-2 ПК-8 ПК-10 ПК-11 ПК-12	профессиональной терминологии Достаточно полно отражает основные достигнутые результаты ВКР Частично отражает результаты ВКР Имеет слабую связь с достигнутыми результатами	
4. Защита выпускной квалификационной работы				4
Защита ВКР	Доклад и ответы на вопросы государственной экзаменационной комиссии	ОК-1 ОК-2 ОК-4 ОК-5 ОК-6 ОК-7 ОК-8 ОПК-1 ОПК-2 ОПК-3 ОПК-4 ОПК-6 ОПК-7 ПК-1 ПК-2 ПК-3 ПК-4 ПК-5 ПК-6 ПК-7 ПК-8 ПК-10 ПК-11 ПК-12 ПК-15	Доклад четкий, раскрывающий основные положения ВКР, выдержанный регламент, полные, точные, аргументированные ответы на вопросы членов ГЭК Доклад раскрывает основные положения ВКР, выдержанный или частично выдержанный регламент, ответы относительно полные Доклад нечеткий, дающий основное понятие о ВКР, нарушение регламента, значительные затруднения при ответах Доклад расплывчатый, не раскрывающий содержание ВКР, нарушение регламента, практическое отсутствие ответов (правильных ответов)	4
ВСЕГО				20

**Шкала оценивания результатов защиты
выпускной квалификационной работы бакалавра**

Баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
18-20	отлично	высокий
14-17	хорошо	хороший
10-13	удовлетворительно	достаточный
менее 9	неудовлетворительно	недостаточный

ОТЗЫВ
научного руководителя
о выпускной квалификационной работе бакалавра

направление: 38.03.02 Менеджмент
профиль: Управление человеческими ресурсами

Ф.И.О. студента _____

на тему: _____

1. Актуальность исследования _____
2. Особенность темы исследования (специфика: новая или традиционная для кафедры; особый ракурс темы; по заказу работодателей; неиспользованный ранее объект исследования (нетрадиционный) и т.д.) _____

3. Количественные характеристики работы
Объем выпускной квалификационной работы: _____ листов, _____ таблиц, _____ схем, _____ графиков, _____ рисунков, _____ форм, _____ приложений, _____ литературных источников.

4. Соблюдение календарного графика работы над выпускной квалификационной работой с комментариями отдельных позиций _____

5. Оценка личностных качеств выпускника в ходе выполнения задания к выпускной квалификационной работе (самостоятельность, ответственность, умение организовать свой труд, творческий подход, инициативность и т.д.) _____

6. Степень раскрытия темы (глубина, качество и т.п.) _____

7. Степень выполнения задания к выпускной квалификационной работе (выполнено полностью, выполнено частично, в основном не выполнено) _____

8. Значимость результатов исследования, достоверность результатов исследования _____

9. Оригинальность текста выпускной квалификационной работы при проверке в системе «Антиплагиат» составила _____ %.

10. Нераскрытые вопросы и/или недостатки выпускной квалификационной работы _____

11. Допуск к защите научным руководителем (соответствует (не соответствует) требованиям федерального государственного стандарта (ФГОС ВО); рекомендуется к защите и может претендовать на положительную оценку; не рекомендуется к защите в сроки, закрепленные календарным графиком) _____

Научный руководитель: должность, ученая степень, звание _____

дата _____

Ф.И.О. (полностью) _____

подпись _____