



Частное учреждение высшего образования

**МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**  
(ЧУ ВО МосАП)



**Программа государственной итоговой  
аттестации  
(защита выпускной квалификационной  
работы, включая подготовку к процедуре  
защиты и процедуру защиты)**

Уровень высшего образования: *бакалавриат*  
Направление подготовки: *38.03.02 Менеджмент*  
Направленность (профиль)  
подготовки: *Управление человеческими ресурсами*  
Квалификация(степень): *Бакалавр*  
Форма обучения: *заочная*  
Нормативный срок обучения: *4 года*  
Срок освоения по данной  
программе: *4 года 6 месяцев*  
Год набора: *2020 г.*

Москва 2020

## Содержание

1 . ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
2 . ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, КОТОРЫМИ ДОЛЖЕН ОВЛАДЕТЬ ОБУЧАЮЩИЙСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ, (НАПРАВЛЕННОСТЬ) ПРОФИЛЬ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» .....	5
3. ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА .....	20
3.1. ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ.....	22
3.2. ПРОЦЕДУРА ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ .....	29
3.3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, А ТАКЖЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ .....	30
4. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ .....	35
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	50

## 1 . ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с ст. 59 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273- ФЗ (ред. от 29.07.2017) «Об образовании в Российской Федерации» итоговая аттестация представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися образовательной программы. Итоговая аттестация проводится на основе принципов объективности и независимости оценки качества подготовки обучающихся.

1.2. Программа государственной итоговой аттестации разработана в соответствии с:

1. Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2. Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки № 7 от 12 января 2016г. ;

3. Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 г. № 301;

4. Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Минобрнауки РФ от 29.06.2015 г.№ 636;

5. Порядком проведения государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в Академии.

1.3. Задачи государственной итоговой аттестации является комплексная оценка уровня подготовки выпускников Академии, которая:

- строится с учетом изменений в содержании и организации профессиональной подготовки выпускников, описываемых в рамках деятельности парадигмы образования;
- оценивает уровень сформированности у выпускника необходимых компетенций, степени владения выпускником теоретическими знаниями, умениями и практическими навыками для профессиональной деятельности;
- учитывает возможность продолжения образования студентом на более высоких ступенях.

1.4. К видам аттестационных испытаний государственной итоговой аттестации выпускников относится подготовка к процедуре защиты и процедура защиты выпускной квалификационной работы.

1.5. Отбор содержания и способов организации государственной итоговой аттестации выпускников осуществляется на основе следующих принципов:

- принцип ориентации на современную образовательную парадигму, которая позволяет рассматривать образование как феномен права, экономики, управления, культуры и как основной ресурс развития человека, общества, государства;
- принцип учёта готовности выпускника к постоянно изменяющимся условиям профессиональной деятельности;
- принцип практико-ориентированности в виде учета основных типов профессиональных задач, к решению которых должен быть готов выпускник;
- принцип учета готовности выпускника к продолжению образования, постоянного расширения своих профессиональных компетенций.

1.6. Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися программы бакалавриата соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта, выявление подготовленности выпускника к профессиональной деятельности.

1.7. К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план.

1.8. Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не ранее чем через год и не позднее чем через пять лет после срока проведения государственной итоговой аттестации, которая не пройдена обучающимся.

1.9. Обучающимся и лицам, привлекаемым к государственной итоговой аттестации, во время ее проведения запрещается иметь при себе и использовать средства связи.

1.10. Порядок и сроки проведения аттестационных испытаний устанавливаются на основании Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в Академии, и в соответствии с графиком учебного процесса по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (направленность) профиль «Управление человеческими ресурсами».

1.11. В соответствии с решением Ученого совета Академии для основной образовательной программе подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент итоговые аттестационные испытания проводится в форме подготовки к процедуре защиты и процедуры защиты выпускной квалификационной работы.

1.12. Продолжительность государственной итоговой аттестации составляет **6 недель** - подготовка к процедуре защиты и процедура защиты выпускной квалификационной работы. Общая трудоемкость государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами» составляет **9 зачетных единиц**, которая включает в себя подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты выпускной квалификационной работы.

## **2 . ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, КОТОРЫМИ ДОЛЖЕН ОВЛАДЕТЬ ОБУЧАЮЩИЙСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ, (НАПРАВЛЕННОСТЬ) ПРОФИЛЬ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

Выпускник по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), (направленность) профиль «Управление человеческими ресурсами» в соответствии с целями образовательной программы и задачами профессиональной деятельности в результате освоения данной образовательной программы должен обладать следующими компетенциями:

Таблица 1

Содержание компетенций	Код компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
------------------------	-----------------	---

Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<b>ОК-1</b>	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные теории и этапы эволюции управленческой мысли</li> <li>• подходы с позиции различных управленческих школ</li> </ul>
Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	<b>ОК-2</b>	<b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ преобразовывать исторические факты управленческой мысли в современную действительность</li> </ul>
Способность использовать <b>ОК-3</b> современными экономическими в рамках жизнедеятельности российской и соответствии с тематикой	<b>Владеть:</b> знаниями и	основы экономических знаний в □ различных сферах аналитическими данными зарубежной экономики, в исследования ВКР
Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<b>ОК-4</b>	<b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• самостоятельно прорабатывать учебники, учебные пособия, научную литературу, периодическую печать, ресурсы Интернет в рамках предмета и объекта исследования ВКР □ строить грамотно устную и письменную речь</li> <li>• аргументировано и логично обосновывать материал, изложенный в ВКР <b>Владеть:</b></li> <li>• навыками сбора, систематизации, оценки и представления информации, согласно теме ВКР</li> <li>• навыками систематизации, оценки и представления информации в устной и</li> </ul>

Содержание компетенций	Код компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
		письменной форме
Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<b>ОК-5</b>	<b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками работы в коллективе</li> <li>• навыками толерантности в отношении социальных, этнических и культурных различий</li> </ul>
Способность к самоорганизации и самообразованию	<b>ОК-6</b>	<b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками применения инструментов, способствующих самообразованию</li> <li>• способностью к самоорганизации</li> </ul>

Способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<b>ОК-7</b>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методы физической культуры □ средства физической культуры</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• использовать методы физической культуры для обеспечения социальной и профессиональной деятельности для обеспечения эргономики рабочего места</li> </ul>
Способность использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуациях	<b>ОК-8</b>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• приемы оказания первой помощи</li> <li>• методы защиты в условиях чрезвычайных ситуациях</li> <li>• классификацию чрезвычайных ситуаций и способы реагирования на каждый тип</li> </ul>
Владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	<b>ОПК-1</b>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• нормативно и правовые документы имеющие отношение в профессиональной деятельности □ методы анализа</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности</li> </ul>
Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	<b>ОПК-2</b>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методологию принятия управленческих решений;</li> <li>• принципы организационно-управленческих решений</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оценивать продуктивность организационноуправленческих решений</li> <li>• прогнозировать социально-экономический эффект организационно-управленческих решений</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• современными методами и инструментами оценки эффективности организационноуправленческих решений с прогнозированием последствий в отношении</li> </ul>
<b>Содержание компетенций</b>	<b>Код компетенции</b>	<b>Перечень планируемых результатов обучения</b>
		объекта исследования ВКР

<p>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</p>	<p><b>ОПК-3</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• типы и виды организационных структур</li> <li>• основные направления интегрирования КСО (кадровая стратегия организации) в теорию и практику управления;</li> <li>• базовые принципы организации и способы функционирования корпоративных форм бизнеса в условиях современных институтов</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать внешнюю и внутреннюю среду КСО, выявлять ее ключевые элементы оценивать их влияние на организацию;</li> <li>• диагностировать этические проблемы в организации при построении организационной стратегии, посредством концепции КСО в отношении объекта исследования ВКР</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методологией построения организационных структур</li> <li>• методами разработки и реализации программ КСО в развитии стратегии организации;</li> <li>• методами формулирования и реализации управления организационной стратегией по социальным целям</li> </ul>
<p>Способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</p>	<p><b>ОПК-4</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сущность и методы делового общения;</li> <li>• Структуру деловых переговоров и уметь оценивать их результаты;</li> <li>• Правила и форму деловой переписки;</li> <li>• Сущность и виды электронных коммуникаций;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Демонстрировать толерантность и коммуникабельность в отношениях с другими студентами в совместной работе;</li> <li>• Публично обосновывать собственные варианты решений, участвует в обсуждении решений, предложенных другими;</li> <li>• Изучать, анализировать и представлять к публичному обсуждению опубликованные исследования по актуальной тематике;</li> <li>• Обосновывать свою точку зрения</li> </ul>
<p>Владение навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на</p>	<p><b>ОПК-5</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Основами составления финансовой отчетности</li> <li>• Методы финансового учёта</li> <li>• Способы финансового учёта</li> <li>• Современные методы обработки деловой</li> </ul>



Содержание компетенций	Код компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
<p>основе использования современных методов обработки деловой информации и систем <b>Владеть:</b></p>		<p>информации</p> <p>□ Современные методы обработки корпоративных систем корпоративных</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации</li> <li>• Навыками использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных систем</li> </ul>
<p>Способность владеть методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организации</p>	<p><b>ОПК-6</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• теоретические основы операционной (производственной) деятельности организации</li> <li>• виды методов принятия решений <b>Уметь:</b></li> <li>• применять теоретические основы операционной (производственной) деятельности организации</li> <li>• анализировать и внедрять методы принятия решений в управленческой деятельности организации <b>Владеть:</b></li> <li>• навыками применения теоретических основ операционной (производственной) деятельности организации</li> <li>• навыками анализа и применения методов принятия решений в управленческой деятельности организации</li> </ul>
<p>Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационнокоммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p><b>ОПК-7</b></p>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проводить расчеты с использованием компьютерных программ</li> <li>• осуществлять поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации <b>Владеть:</b></li> <li>• современными программными средствами и информационными технологиями, используемыми в корпоративных информационных системах</li> </ul>

<p>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, умений</p>	<p><b>ПК-1</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• типологию власти и лидерства в системе организации</li> <li>• основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</li> <li>• специфику внутренних и внешних</li> </ul>
---	--------------------	--

Содержание компетенций	Код компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
<p>проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>		<p>процессов развития группы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• принципы организации эффективной рабочей группы и трудового процесса;</li> <li>• этапы формирования коллективного субъекта деятельности <b>Уметь:</b></li> <li>• ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией мотивационной программы в рамках объекта исследования в соответствии с ВКР</li> <li>• ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций</li> <li>• определять критерии эффективности рабочей группы, команды</li> <li>• прогнозировать количественные и качественные характеристики рабочей группы, команды в отношении объекта исследования ВКР <b>Владеть:</b></li> <li>• методами разработки и регулирования мотивации труда персонала для эффективного организационного развития</li> <li>• технологиями формирования активности к трудовой деятельности в отношении объекта исследования ВКР</li> <li>• современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</li> <li>• методами корректирования организационного поведения с учетом целей и задач рабочей группы, команды</li> <li>• технологиями подготовки и проведения оценки персонала при формировании эффективной рабочей группы, команды или трудового коллектива</li> </ul>

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	<b>ПК-2</b>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять виды и типы межличностных, групповых и организационных конфликтов</li> <li>• прогнозировать разрешение конфликтных ситуаций в организационной среде <b>Владеть:</b></li> <li>• современными технологиями эффективного разрешения конфликтов в организации</li> <li>• методами корректирования конфликтного поведения рабочей группы, команды, коллектива</li> <li>• технологиями профилактики и предотвращения конфликтных ситуаций</li> </ul>
Владение навыками стратегического анализа,	<b>ПК-3</b>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ инструменты стратегического анализа</li> </ul>

<b>Содержание компетенций</b>	<b>Код компетенции</b>	<b>Перечень планируемых результатов обучения</b>
разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности		<ul style="list-style-type: none"> <li>• стратегии организации</li> <li>• методы разработки организации <b>Владеть:</b></li> <li>• навыками стратегического анализа</li> <li>• навыками разработки и осуществления стратегии организации за счёт</li> </ul>
Умение применять основные методы финансового □ методы менеджмента для оценки оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, политики и структуры капитала, связанных с операциями на	<b>ПК-4</b>  активов, □  в том мировых	<p><b>Знать:</b></p> <p>финансового менеджмента методы оценки активов управления инвестиционных решений, формированию дивидендной числе, при принятии решений, рынках в условиях глобализации</p>
Способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	<b>ПК-5</b>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• виды управленческих решений</li> <li>• методы принятия управленческих решений</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний и потенциалом системы управления человеческими ресурсами организации</li> <li>• навыками балансировки управленческих решений в системе управления человеческими ресурсами</li> </ul>

Способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	<b>ПК-6</b>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализировать и применять основные методы внедрения технологических и продуктовых инноваций в систему управления человеческими ресурсами;</li> <li>• Планировать реализацию проекта в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>• Внедрять этапы программы организационных изменений;</li> </ul>
Владением навыками поэтапного контроля реализации бизнеспланов 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	<b>ПК-7</b>	<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Навыками координации деятельности исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений</li> <li>• Навыками применения управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ в системе управления человеческими ресурсами</li> </ul>

<b>Содержание компетенций</b>	<b>Код компетенции</b>	<b>Перечень планируемых результатов обучения</b>
согласованности при выполнении конкретных проектов и работ		
Владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	<b>ПК-8</b>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Современные программные средства и информационные технологии, используемые в управлении человеческими ресурсами;</i></li> <li>• <i>Историю и тенденции развития управления человеческими ресурсами;</i> <b>Уметь:</b></li> <li>• <i>Формировать основные разделы сводного плана управления человеческими ресурсами;</i></li> <li>• <i>Осуществлять выбор программных средств для решения основных задач управления человеческими ресурсами;</i></li> </ul>

<p>Способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать проведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли</p>	<p><b>ПК-9</b></p>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проводить сравнительный анализ лучшего зарубежного опыта управления человеческими ресурсами</li> <li>• определять возможность применения модели аудита человеческих ресурсов в организации</li> <li>• использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников, и участвовать в их реализации</li> </ul>
<p>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</p>	<p><b>ПК-10</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Методы количественного и качественного анализа информации</li> <li>• Инструменты построения организационноуправленческих моделей</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений в системе управления человеческими ресурсами</li> </ul>
<p>Владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов</p>	<p><b>ПК-11</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Методы анализа информации</li> <li>• Инструменты, регулирующие функционирование системы внутреннего документооборота организации</li> <li>• Способы ведения баз данных</li> </ul>
<p>Способность организовать и</p>	<p><b>ПК-12</b></p>	<p><b>Знать:</b></p>

Содержание компетенций	Код компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
<p>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 и муниципального управления)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Системы сбора информации;</li> <li>• Основные требования для поддержания связи с деловыми партнерами;</li> <li>• Основные требования при обработке полученной информации;</li> </ul>

Способность моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнеспроцессов в практической деятельности организации	<b>ПК-13</b>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• моделировать бизнес-процессы организации</li> <li>• применять методы реорганизации бизнеспроцессов организации</li> <li>• использовать основные инструменты моделирования бизнес-процессов организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками моделирования бизнес-процессов организации</li> <li>• методами реорганизации бизнес-процессов организации</li> <li>• навыками использования основными инструментами моделирования бизнеспроцессов организации</li> </ul>
Умение применять основные ПК-основные принципы финансового формирования учетной политики отчетности <input type="checkbox"/> применять управления формирования решений на организации основе данных управленческого учета основываясь на кадровом	<p><b>14 Уметь:</b></p> <p>учета для кадровой основные кадровой</p> <p><input type="checkbox"/> учета</p>	<p>принципы и стандарты <input type="checkbox"/> применять финансового учета для формирования политики организации и финансовой стандарты для организации, навыков политики затратами и принятия</p> <p>управлять затратами и принимать решения, организации</p>
Умение проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании	<b>ПК-15</b>	<p><b>Уметь:</b></p> <p><input type="checkbox"/> проводить анализ рыночных рисков для финансирования и инвестирования кадрового обучения персонала</p>
Владение навыками оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов	<b>ПК-16</b>	<p><b>Знать:</b></p> <p><input type="checkbox"/> инструменты финансового планирования обучения персонала организации</p>
Способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской	<b>ПК-17</b>	<p><b>Знать:</b></p> <p><input type="checkbox"/> условия осуществления предпринимательской деятельности в соответствии с законодательством РФ</p>
<b>Содержание компетенций</b>	<b>Код компетенции</b>	<b>Перечень планируемых результатов обучения</b>

<p>деятельности, выявлять новые возможности и формировать новые бизнес-модели бизнес-планов;</p>		<p>сущность и виды бизнес-моделей рыночные законодательные и нормативные акты, положения, типовые методики разработки</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• теоретические основы современного бизнес-планирования систем управления человеческими ресурсами; <b>Уметь:</b></li> <li>• детализировать, систематизировать и моделировать показатели в бизнеспланировании</li> <li>• применять методы бизнес-планирования</li> </ul> <p>на практике в системе управления человеческими ресурсами</p>
<p>Владение навыками бизнеспланирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)</p>	<p><b>ПК-18</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Основные методы бизнес-планирования; Методы развития организации; <b>Уметь:</b></li> <li>• Анализировать и применять основные методы бизнес-планирования;</li> <li>• Применять и внедрять методы развития системы управления человеческими ресурсами в организации;</li> </ul>
<p>Владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками</p>	<p><b>ПК-19</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Особенности бизнес-планирования</li> <li>• Методы координации предпринимательской деятельности в системе управления человеческими ресурсами</li> </ul>
<p>Владение навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур</p>	<p><b>ПК-20</b></p>	<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками подготовки организационных и распорядительных документов</li> <li>• Навыками организации внедрения организационно-управленческих решений</li> </ul>
<p>Способность реализовать требования компетентностного подхода в процессе разработки и последующей актуализации внутренних регламентов организации по кадровому направлению деятельности</p>	<p><b>ПСК-1</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• понятие компетентностного подхода в управлении персоналом;</li> <li>• состав базовых профессиональных компетенций (ПК);</li> <li>• состав профессионально важных личностных компетенций (ПВЛК);</li> <li>• типовой перечень внутренних регламентов организации по кадровому направлению деятельности <b>Уметь:</b></li> <li>• подбирать формы дополнительного профессионального обучения, обеспечивающего приобретение обучаемым</li> </ul>

		сотрудником компетенций, желательных для организации, являющейся объектом
--	--	---

Содержание компетенций	Код компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
		<p>исследования ВКР ПК;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выявлять соответствие действующих в организации, являющейся объектом исследования ВКР, внутренних регламентов по кадровому направлению деятельности соответствующим методическим требованиям.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками разработки макетов должностных инструкций сотрудников организации, являющейся объектом исследования ВКР</li> </ul>



<p>Способность организовать ПСК-требования трудового провести области оформления пригодности найма; кандидата на его замещение □</p>	<p><b>2 Знать:</b> отношений</p>	<p>работу по замещению вакантного □ законодательства в рабочего места и трудового первичную проверку</p> <p>сравнительные достоинства и недостатки основных методов привлечения новых сотрудников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• порядок взаимодействия с муниципальными службами занятости и кадровыми (рекрутинговыми) агентствами при необходимости использования их услуг для поиска кандидатов на замещение вакантных рабочих мест;</li> <li>• общий порядок юридического оформления отношений трудового найма с новым сотрудником организации.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• планировать потребности организации, являющейся объектом исследования ВКР, в человеческих ресурсах;</li> <li>• выбирать метод привлечения кандидатов на трудоустройство, наиболее соответствующий специфике предлагаемого рабочего места</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками выбора наиболее привлекательного для организации, являющейся объектом исследования ВКР, партнера из числа рекрутинговых агентств;</li> <li>• навыками выявления профессионально важных личностных качеств кандидата на трудоустройство в организацию, являющуюся объектом исследования ВКР, по результатам проведения устного интервью и тестирования.</li> </ul>
<p>Способность планировать процесс повышения квалификации, иных форм дополнительного обучения персонала организации, а также контролировать его результаты</p>	<p><b>ПСК-3</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• цели и содержание основных форм повышения квалификации и дополнительного обучения персонала организации;</li> <li>• основные методы и инструменты мотивации</li> </ul>
<p><b>Содержание компетенций</b></p>	<p><b>Код компетенции</b></p>	<p><b>Перечень планируемых результатов обучения</b></p>

		<p>основных профессиональных категорий сотрудников к повышению своих профессиональных компетенций;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• технологию организации обучения сотрудников на рабочих местах, в том числе – с использованием программ on-line обучения;</li> <li>• порядок организации контроля за процессом и результатами обучения сотрудников на рабочих местах и в сторонних образовательных структурах;</li> <li>• методику обучения по индивидуальной образовательной траектории;</li> <li>• методику оценки экономической эффективности инвестиций в дополнительное обучение персонала.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• планировать процесс повышения квалификации и иных форм дополнительного обучения сотрудников организации, являющейся объектом исследования ВКР;</li> <li>• мотивировать сотрудников организации, являющейся объектом исследования ВКР, к успешному прохождению повышения квалификации и иных форм дополнительного обучения;</li> <li>• мотивировать руководителей и специалистов организации, являющейся объектом исследования ВКР, на постоянной основе участвующих в обучении сотрудников на рабочих местах <b>Владеть:</b></li> <li>• навыками определения конкретных форм повышения квалификации и иных форм дополнительного обучения, отвечающих потребностям основных профессиональных категорий сотрудников организации,</li> </ul> <p style="text-align: center;">являющейся объектом исследования ВКР</p>
<p>Способность планировать и организовать процесс управления вертикальной и горизонтальной карьерой сотрудников, а также контролировать и оценивать его результаты</p>	<p><b>ПСК-4</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• цели и содержание основных программ профессиональной переподготовки сотрудников организации в процессе управления их горизонтальной карьерой;</li> <li>• цели и содержание основных программ специального обучения включенных в резерв на выдвижение сотрудников организации в процессе управления их вертикальной карьерой;</li> <li>• основные методы и инструменты мотивации сотрудников к профессиональной переподготовке в процессе управления их</li> </ul>

Содержание компетенций	Код компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
		<p>горизонтальной карьерой;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• перечень личностных качеств, определяющих потенциальную нелояльность сотрудника при замещении им определенных категорий должностей;</li> <li>• методику первичной профессиональной и психологической адаптации вновь назначенных руководителей <b>Уметь:</b></li> <li>• планировать процесс горизонтальной и вертикальной карьеры сотрудников организации, являющейся объектом исследования ВКР;</li> <li>• организовать процесс обучения сотрудников организации, являющейся объектом исследования ВКР, в режиме их профессиональной переподготовки, предшествующей переводу на другое рабочее место;</li> <li>• организовать процесс обучения сотрудников организации, являющейся объектом исследования ВКР, включенных в состав резерва на выдвижение <b>Владеть:</b></li> <li>• навыками планирования индивидуальной траектории вертикальной карьеры сотрудника организации, являющейся объектом исследования ВКР;</li> <li>• навыками определения конкретных форм обучения будущих руководителей нижнего, среднего и высшего звена организации, являющейся объектом исследования ВКР</li> </ul>

<p>Способность выбрать и внедрить формы организации труда и мотивации персонала, наиболее рациональные для конкретных категорий подразделений и рабочих мест</p>	<p><b>ПСК-5</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• требования действующего законодательства в области организации и оплаты труда наемного персонала;</li> <li>• основные теоретические положения и прикладные методики НОТ;</li> <li>• основные формы организации труда производственного и административноуправленческого персонала;</li> <li>• основные формы оплаты труда производственного персонала и сотрудников штабных инстанций;</li> <li>• основные формы вознаграждений, используемых для мотивации производственного и административноуправленческого персонала;</li> <li>• основные виды социально-экономических льгот;</li> <li>• основные инструменты моральной мотивации</li> </ul>
--	---------------------	--

Содержание компетенций	Код компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
------------------------	-----------------	---

		<p style="text-align: center;"><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выбирать конкретную форму организации труда, наиболее соответствующую технологическим особенностям работы конкретного производственного коллектива сотрудников организации, являющейся объектом исследования ВКР;</li> <li>• выбирать конкретную форму основной оплаты труда, наиболее соответствующую технологическим особенностям работы конкретного производственного коллектива сотрудников организации, являющейся объектом исследования ВКР;</li> <li>• выбирать конкретную схему и инструменты вознаграждений, наиболее соответствующую особенностям трудовой деятельности конкретной категории работников организации, являющейся объектом исследования ВКР;</li> <li>• выбирать конкретные инструменты моральной мотивации, наиболее соответствующую особенностям трудовой деятельности конкретной категории работников организации, являющейся объектом исследования ВКР <b>Владеть:</b></li> <li>• навыками расчета плановой продуктивности и норм выработки сотрудников организации, являющейся объектом исследования ВКР, в том числе - методами хронометража и фотографии рабочего дня;</li> <li>• навыками расчета заработной платы сотрудников организации, являющейся объектом исследования ВКР, при использовании всех основных форм основной оплаты труда;</li> <li>• навыками расчета премиальных выплат сотрудникам организации, являющейся объектом исследования ВКР, при</li> </ul> <p style="text-align: center;">использовании всех основных форм вознаграждений</p>
<p>Способность организовать кадровый документооборот, в том числе с использованием информационных технологий</p>	<p style="text-align: center;"><b>ПСК-6</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• требования действующего законодательства в области организации кадрового документооборота и срок предоставления кадровой отчетности в статистические и иные органы;</li> <li>• требования Федерального закона «О персональных данных» от 27.07.2006г. №152-ФЗ;</li> <li>• директивно установленные формы кадровых документов, обязательные для</li> </ul>

Содержание компетенций	Код компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
		<p>использования всеми организациями работодателями;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• формы кадровых документов, рекомендуемых теорией HR-менеджмента для повышения эффективности кадрового документооборота, но не имеющих директивного характера;</li> <li>• программные продукты и IT, используемые для автоматизации кадрового документооборота <b>Уметь:</b></li> <li>• оценивать соответствие практики кадрового документооборота организации, являющейся объектом исследования ВКР, требованиям действующего законодательства;</li> <li>• организовать и внедрить формализованный для конкретной организации, являющейся объектом исследования ВКР, порядок деловой переписки с руководителями структурных подразделений по кадровым вопросам.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками составления проектов приказов по кадрам и регистрации их после подписания руководителем организации;</li> <li>• навыками заполнения документов внешней кадровой отчетности организации, являющейся объектом исследования ВКР;</li> </ul>

Способность разработать и внедрить комплекс мероприятий по обеспечению высокой степени защищенности организации от угроз ее информационной и имущественной безопасности со стороны собственного персонала	<b>ПСК-7</b>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• требования действующего законодательства в области обеспечения информационной и имущественной безопасности экономических субъектов;</li> <li>• основные угрозы информационной и имущественной безопасности со стороны сотрудников организации и формы их реализации;</li> <li>• основные методы противодействия угрозам информационной и имущественной безопасности со стороны сотрудников организации;</li> <li>• основные HR-технологии, используемые для обеспечения кадровой безопасности организации</li> <li>• общие принципы и порядок взаимодействия между кадровой службой и службой безопасности организации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оценивать эффективность практики обеспечения кадровой безопасности, сложившейся в организации, являющейся объектом исследования ВКР;</li> </ul>
---	--------------	---

Содержание компетенций	Код компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
	работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечивать эффективную профилактику угрозы переманивания конкурентами наиболее ценных сотрудников организации, являющейся объектом исследования ВКР;</li> <li>• разрабатывать и внедрять систему административных, экономических и психологических санкций к сотрудникам за нарушение ими установленных правил обеспечения информационной и имущественной безопасности работодателя, являющегося объектом исследования ВКР</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками выявления у кандидатов на трудоустройство личностных качеств, ставящих под сомнение их потенциальную лояльность работодателю;</li> <li>• навыками обучения сотрудников организации правилам служебного и внеслужебного поведения, обеспечивающих ее информационную и имущественную безопасность;</li> <li>• навыками обеспечения конфиденциальности персональных данных</li> </ul>

		<p style="text-align: center;">организации</p>
<p>Способность проводить маркетинговые исследования рынка труда, выбирать оптимальные для конкретного типа организаций работодателей стратегические подходы к работе на данном рынке и формировать бизнес-коммуникации с другими категориями его постоянных участников</p>	<p><b>ПСК-8</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методические требования и прикладные технологии маркетинговых исследований на рынке труда;</li> <li>• основные элементы кадровой стратегии организации, связанные с ее работой на рынке труда</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выбирать оптимальные для конкретной организации, являющейся объектом исследования ВКР, приоритетные сегменты рынка трудовых ресурсов и формы привлечения новых сотрудников;</li> <li>• выбирать оптимальные для конкретной организации, являющейся объектом исследования ВКР, стратегические подходы к взаимодействию с профсоюзами, учреждениями профессионального образования, профессиональными посредниками и консультантами на рынке труда</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками организации бизнес - взаимодействия работодателя, являющегося объектом исследования ВКР, с учреждениями профессионального образования, с профессиональными посредниками и консультантами на рынке</li> </ul>



Содержание компетенций	Код компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
		труда

### 3. ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Подготовка к процедуре защиты и процедура защиты выпускной квалификационной работы завершает подготовку обучающегося и показывает его готовность к основным видам профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа призвана выявить способность выпускника на основе полученных знаний самостоятельно решать конкретные практические аспекты в области современного HR-менеджмента, подтвердить наличие общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных и профессиональных специальных компетенций.

Основными целями выпускной квалификационной работы являются:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний, умений и владений обучающегося по направлению 38.03.02 Менеджмент, профиль: Управление человеческими ресурсами;
- развитие навыков ведения самостоятельной работы в решении конкретных проблем и вопросов современной организации и HR-менеджмента.

В соответствии с поставленными целями выпускник в процессе подготовке к процедуре защиты выпускной квалификационной работы должен решить следующие задачи:

- уметь систематизировать, расширить теоретические и практические знания, полученные в процессе обучения, и применить эти знания при решении конкретных научных, экономических и производственных задач;
- развитие навыков ведения самостоятельной работы и применения методик
- уметь провести исследования и экспериментирования при решении

разрабатываемых в выпускной работе проблем и вопросов;

- участие в разработке и представлении реализации корпоративной и

функциональных стратегий организации;

- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии с кадровой стратегией организации;

- участие в формировании организационной и управленческой структуры организаций;
- разработка организации и оценка работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления видов деятельности, работ;
- исследование процедуры контроля деятельности подразделений, команд (групп) работников с учетом компетентностного подхода;
- разработка программы мотивирования и стимулирования персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- оформить выпускную квалификационную работу в соответствии с требованиями Положения о выпускной квалификационной работы обучающихся по основным профессиональным образовательным программам подготовки бакалавров в Академии, утвержденное ректором 30.08.2020 г.

Обучающийся несет полную ответственность за самостоятельность и достоверность проведенного исследования в рамках выпускной квалификационной работы. Все использованные в работе материалы и положения из опубликованной научной и учебной литературы, других информационных источников обязательно должны иметь на них ссылки.

Выпускная квалификационная работа – бакалаврская работа выполняется на фактических материалах конкретной организации – как правило, объекта прохождения преддипломной практики, на основе глубокого изучения теоретических вопросов, относящихся к избранной теме работы, детального анализа практических материалов по основным направлениям деятельности объекта исследования.

По результатам защиты выпускной квалификационной работы государственная экзаменационная комиссия решает вопрос о присвоении выпускнику квалификации Бакалавр по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Подготовка к процедуре защиты и процедура защиты выпускной квалификационной работы предполагает наличие у выпускника умений и навыков проводить самостоятельное законченное исследование на заданную тему, свидетельствующее об усвоении теоретических знаний и практических навыков, позволяющих решать профессиональные задачи, соответствующие требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Выпускная квалификационная работа должна базироваться на знаниях выпускником законодательной, научной, учебной литературы, состояния практики в рамках предмета исследования. Выпускная квалификационная работа должна отвечать принципам логичности,

четкости, достоверности изложения фактического материала, содержать некоторые самостоятельные выводы и рекомендации, иметь четкую структуру.

Выпускные квалификационные работы выполняются на основе глубокого изучения литературы (учебников, учебных пособий, монографий, периодической литературы, в т. ч. на иностранных языках, нормативной и справочной литературы и т.д.) и анализа практического материала.

Выпускная квалификационная работа бакалавра может быть основана на обобщении выполненных ранее курсовых работ и проектов, иметь реферативный, обобщающий характер и оформляться в виде текста с таблицами и рисунками и с соответствующими приложениями.

Выпускная квалификационная работа бакалавра должна удовлетворять следующим требованиям:

- содержать изложение теории проблемы, поставленной в работе;
- использовать фактический материал в виде отчетных, плановых и прочих документов, таблиц, рисунков, диаграмм, схем и т.д., характеризующих результаты развития менеджмента в целом, кадровой стратегии организации;
- содержать анализ организационно-управленческих, информационноаналитических, предпринимательских проблем конкретной организации;
- содержать необходимые аналитические, прогнозные или плановые расчеты;
- использовать современные аналитические отчеты российских и зарубежных источников;
- использовать современные информационные и компьютерные технологии (электронные таблицы, пакеты прикладных программ, графики, выполненные на компьютере);
- предлагать рекомендации по совершенствованию изучаемых процессов и явлений в рамках современного HR-менеджмента;
- строго соответствовать требованиям по оформлению.

Оптимальный объем выпускной квалификационной работы должен быть не менее 60 страниц и не более 90 страниц без учета приложений.

### **3.1. Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы**

Подготовка к выполнению выпускной квалификационной работы начинается с младших курсов, когда обучающийся, выполняя различные письменные задания – рефераты по дисциплинам, междисциплинарные работы, эссе, ситуационные практикумы, курсовые работы - учится критично мыслить, делать выводы, обобщение. Научно-педагогические работники Академии заранее ориентируют обучающегося на выбор таких тем курсовых работ, которые в дальнейшем могут стать частью выпускной квалификационной работы.

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы обучающемуся предоставляется возможность под руководством опытных специалистов углубить и систематизировать теоретические и практические знания, полученные им в процессе освоения ОПОП ВО, закрепление навыков самостоятельной исследовательской работы и творчески применять их в решении конкретных практических задач.

Раскрывая сущность вопросов по избранной теме, выпускник должен показать и развить навыки самостоятельных исследований по проблемам российского HR-менеджмента.

Сформированные при написании курсовых работ исследования получают логическое завершение в выпускной квалификационной работе выпускника.

Таким образом, выпускная квалификационная работа выпускника является формой оценки уровня его профессиональной квалификации.

Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы включает в себя следующие этапы:

1.1. Перечень тем бакалаврских работ, доводится до сведения обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации.

1.2. Обучающийся имеет право выбрать одну из утвержденных тем выпускных квалификационных работ. Закрепление темы за обучающимся осуществляется на основании его личного заявления на имя ректора, подписанное заведующим кафедрой (приложение №1).

1.3. Обучающийся обязан выбрать тему бакалаврской работы не позднее, чем за 1 месяц до начала преддипломной практики.

1.4. На основании заявлений обучающихся деканат готовит проект приказа о закреплении тем за обучающимися и назначении руководителей выпускных квалификационных работ – бакалаврских работ.

1.5. После назначения руководителя и утверждения темы бакалаврской работы обучающийся получает в деканате график выполнения ВКР (приложение №2), согласно которому обучающийся:

- посещает индивидуальные консультации руководителя при работе над ВКР, решает с ним другие вопросы, связанных с подготовкой к написанию ВКР;
- разрабатывает и согласовывает с руководителем план ВКР, согласно заданию на ВКР (приложение №3);
- работает с источниками литературы, рекомендованными руководителем в задании на бакалаврскую работу, а также осуществляет подбор материалов, используемых при написании выпускной квалификационной работы;
- систематизирует статистические и фактические данные по объекту исследования бакалаврской работы, полученные из открытых источников и на преддипломной практике;
- обучающийся готовит предварительные редакции бакалаврской работы для согласования с руководителем;
- обучающийся вносит изменения в бакалаврскую работу, в соответствии с замечаниями и рекомендациями руководителя;
- осуществляет проверку бакалаврской работы и получение в деканате протокола проверки в системе «Антиплагиат»;
- переплетает бакалаврскую работу, передает ее руководителю для получения отзыва и получение подписи у заведующего кафедрой;
- сдача готовой работы в деканат;
- подготовка с руководителем бакалаврской работы презентации и доклада для процедуры защиты выпускной квалификационной работы.

#### **Выбор темы выпускной квалификационной работы – бакалаврской работы**

Тематика выпускных квалификационных работ – бакалаврских работ должна быть актуальной, соответствовать современному состоянию и перспективам развития современного HR-менеджмента.

Общий перечень рекомендуемых тем выпускной квалификационной работы ежегодно утверждается ректором после согласования с заведующими профильными кафедрами и деканом факультета.

При выборе тематики выпускных квалификационных работ рекомендуется учитывать реальные задачи экономики, социальной сферы, науки и практики в соответствии с направлениями научной деятельности Академии и работодателей.

Обучающийся самостоятельно выбирает тему выпускной квалификационной работы исходя из ее актуальности, научного или практического интереса, наличия достаточного фактического и статистического материала.

Обучающийся, желающий выполнить выпускную квалификационную работу на тему, не предусмотренную примерным перечнем, должен обосновать свой выбор и получить согласие заведующего кафедрой и декана факультета.

Примерные темы выпускных квалификационных работ – бакалаврских работ приведен в приложении к данной программе.

### **Структура и содержание выпускной квалификационной работы**

Структура ВКР должна включать следующие разделы:

- титульный лист (приложение №4);
- задание на ВКР;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения;
- последний лист (приложение №5).

***Во введении*** необходимо определить:

- актуальность темы;
- цель и задачи исследования;
- предмет и объект исследования (указывается конкретная организация и исследуемое направление ее работы);
- информационная база исследования (дополнительно указываются внутренние регламенты организации по исследуемому направлению);
- методы исследования;
- практическое использование сформулированных во второй или третьей главе рекомендаций автора в деятельности исследуемой организации (факт внедрения –

внедрено, готовится к внедрению, находятся на согласовании у руководства и т.п.) **В главе 1** целесообразно:

- раскрыть понятие и основные методы в рамках предмета исследования;
- сформулировать основные понятия в рамках предмета исследования;
- рассмотреть основные этапы формирования, развития в отношении предмета исследования;
- проанализировать различные подходы и методы оценки эффективности, выделив их преимущества и недостатки в рамках предмета исследования **В главе 2** целесообразно:
- дать краткую характеристику анализируемой организации и ее кадрового потенциала (обязательны статистические таблицы за период 2-3 года и ее анализ);
- проанализировать работу организации, системы управления персоналом, кадровой стратегии и дать авторскую оценку эффективности (с выделением как плюсов, так и минусов в данной работе).

**В главе 3** (при наличии) целесообразно сформулировать и обосновать авторские предложения по совершенствованию практики повышения эффективности работы HRменеджмента.

**В заключении** целесообразно отразить основные выводы и заключения, сделанные автором по результатам исследования проблемы, и содержащие:

- выявленные в процессе анализа основные проблемы по исследуемому направлению работы;
- сформулированные автором рекомендации по актуализации (совершенствованию) рассматриваемого направления деятельности;
- планируемый (или уже обеспеченный) эффект от внедрения авторских рекомендаций; □ возможность использования авторских рекомендаций в других организациях.

### **Оформление ВКР**

1. ВКР оформляется в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008 (Библиографическая ссылка); ГОСТ 7.32-2001 в ред. Изменения №1 от 01.12.2005, ИУС №12, 2005 (Отчет о научноисследовательской работе); ГОСТ 7.1-2003 (Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления).

2. К защите принимаются только сброшюрованные в твердый переплет ВКР. ВКР должна быть выполнена с использованием компьютера на одной стороне листа белой бумаги

формата А4 через полтора интервала. Цвет шрифта должен быть черным, шрифт – Times New Roman,

размер 14, полужирный шрифт не применяется.

3. Текст ВКР следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: правое – не менее 10мм, верхнее и нижнее – не менее 20мм, левое – не менее 30 мм (ГОСТ 7.32-2002, в ред. изменения № 1 от 01.12.2005, ИУС № 12, 2005).

4. «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ», «ПРИЛОЖЕНИЕ» служат заголовками структурных элементов ВКР. Заголовки структурных элементов следует располагать в середине строки без точки в конце и печатать прописными буквами, не подчеркивая.

5. Главы должны быть пронумерованы (Глава 1, 2 и т.д.) арабскими цифрами в пределах всей ВКР и записываться посередине страницы. После номера главы ставится точка и пишется название главы. «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ» не нумеруются как главы.

6. Параграфы следует нумеровать арабскими цифрами в пределах каждой главы. Номер параграфа должен состоять из номера главы и номера параграфа, разделенных точкой (например: 1.1, 2.3, и т.д.). Заголовки параграфов печатаются строчными буквами (кроме первой прописной).

7. Нумерация сносок – **сквозная**.

8. Графики, схемы, диаграммы располагаются в ВКР 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 №. **Шрифт жирный, 12, Verdana, межстрочный интервал – 1.**

9. Таблицы располагаются в ВКР непосредственно после текста, имеющего на них ссылку (выравнивание по центру страницы). Таблицы нумеруются арабскими цифрами сквозной нумерацией в пределах всей работы. Слово «Таблица», «График» «Диаграмма» и ее порядковый номер (без знака №) пишется сверху самой таблицы в правой стороне. **Шрифт жирный, 12, Verdana, межстрочный интервал – 1.**

10. Название таблицы оформлено посередине сверху. **Шрифт жирный, 12, Verdana, межстрочный интервал – 1.**

11. Текст названия столбцов и строк выполнен жирным шрифтом посередине столбца или строки, текст в столбцах отформатирован по ширине столбца. **Шрифт жирный, 11, Verdana, межстрочный интервал – 1.**



12. Текст Таблицы оформлен размером 11, шрифт Verdana, межстрочный интервал - 1.

13. 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 упоминаний в тексте.

14. Страницы ВКР следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Номер страницы проставляется в центре нижней части листа без точки. Титульный лист и задание на ВКР включается в общую нумерацию страниц работы.

Номер страницы на титульном листе и задании не проставляются.

Каждую главу работы следует начинать с новой страницы; параграфы на составные части не подразделяются.

Приложения не входят в установленный объем ВКР, хотя нумерация страниц их охватывает.

15. Законченная ВКР подписывается Обучающимся на первом и последнем листе, на задании и листе соответствия.

16. ВКР представляется в деканат в печатном виде в твердом переплете в одном экземпляре, а также в электронном виде на компакт-диске.

#### **Порядок выполнения и представления в государственную экзаменационную комиссию выпускной квалификационной работы – бакалаврской работы**

При выполнении выпускной квалификационной работы – бакалаврской работы каждому обучающемуся приказом ректора Академии назначается руководитель.

Обязанности руководителя выпускной квалификационной работы – бакалаврской работы:

- выдача индивидуального задания на выпускную квалификационную работу – бакалаврскую работу и курирование работы по сбору и обобщению необходимых материалов к выпускной квалификационной работе;
- проведение систематических очных консультаций с обучающимся;
- проверка выполнения работы в соответствии с графиком выполнения ВКР;
- составление отзыва на ВКР;
- проверка ВКР на корректность заимствований в системе «Рукоконтекст»;
- проведение предзащиты ВКР с целью выявления готовности обучающегося к процедуре защиты.

Процесс подготовки и защиты ВКР можно условно разбить на три этапа:

1. Формирование задания для ВКР;
2. Написание и оформление ВКР;
3. Подготовка к защите ВКР.

Результатом рассмотрения ВКР является **Отзыв** руководителя (**приложение №6**), который готовится в течение недели со дня передачи сшитой и подписанной обучающимся ВКР руководителю. В отзыве отражается актуальность исследования, научная и практическая компетентность обучающегося, его трудолюбие, последовательность в достижении цели, реакция на замечания и т.д. Вместе с тем, отмечаются те недостатки, которые не были исправлены обучающимся в процессе исследования, как содержательного, так и оформительского характера. Руководитель расписывается на титульном листе, в индивидуальном задании, графике выполнения ВКР, листе соответствия и передает полностью оформленную ВКР обучающемуся с вложенным отзывом.

Руководитель на последней встрече проверяет и корректирует подготовленное обучающимся выступление для защиты в ГЭК и проверяет раздаточный материал (по необходимости), сформированную Презентацию и Доклад.

Не позднее, чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы, указанной в графике выполнения ВКР, выпускник передает в деканат (секретарю ГЭК) следующие обязательные документы:

- ВКР-бакалаврская работа в переплетенном виде (титульный лист, индивидуальное задание, содержание, введение, текст работы, заключение, список использованной литературы, приложения (при наличии));
- отзыв руководителя;
- внешняя рецензия на бланке организации с печатью и подписью рецензента (при наличии, желательно);
- график выполнения ВКР-бакалаврской работы;
- отчет о проверке работы на корректность заимствований (результат должен быть не менее 70% оригинальности текста);
- подписанный диск с электронной версией работы; сканированным отзывом и рецензии (при наличии).

Обучающийся, при желании, может предоставить справку о внедрении результатов своей выпускной квалификационной работы – бакалаврской работы в производство (непосредственно в деятельность объекта исследования).

### 3.2. Процедура защиты выпускной квалификационной работы

Завершающим этапом выполнения, обучающимся ВКР является процедура ее защиты. Защита ВКР проводится на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии (далее – ГЭК) с участием не менее двух третей ее состава при обязательном присутствии председателя комиссии и (или) его заместителя.

Деканат передает ВКР вместе со всеми необходимыми документами секретарю ГЭК для подготовки списка обучающихся, допущенных к защите и оформления протоколов ГЭК.

Порядок проведения и процедура защиты ВКР определена в Порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры.

На процедуру защиты выпускной квалификационной работы, как правило, выделяется 30 минут, включая авторский доклад, на который отводится не более 15-20 минут, и вопросы к автору выпускной квалификационной работы.

Результаты защиты ВКР определяются путем открытого голосования членов государственной экзаменационной комиссии на основе оценок:

- руководителя: за качество ВКР, степени ее соответствия требованиям, предъявляемым к ВКР, самостоятельности написания ее обучающимся;
- членов государственной экзаменационной комиссии: за содержание ВКР, ее защиту, включая презентацию, доклад, раздаточный материал (при наличии – не является обязательным), ответы на вопросы членов ГЭК.

В случае возникновения спорной ситуации Председатель ГЭК имеет решающий голос.

Результат защиты ВКР обучающегося оценивается по четырех-балльной системе оценки знаний и проставляется в протокол заседания ГЭК, который подписывает Председатель ГЭК, секретарь ГЭК и в зачетную книжку обучающегося, в которой расписываются все члены ГЭК.

В случае получения неудовлетворительной оценки при защите ВКР, а также в случае неявки обучающегося на защиту ВКР по неуважительной причине обучающийся отчисляется из Академии как не прошедший государственную итоговую аттестацию с выдачей ему справки об обучении, установленного Академией образца.

#### ***Примерная структура презентации на защите ВКР.***

1. Актуальность исследования;
2. Цель исследования и задачи по ее достижению;
3. Методики и методы, используемые в исследовании;

4. Основные результаты исследования;
5. Выводы и рекомендации.

***Примерный план выступления (доклада) обучающегося на защите ВКР.***

Обращение: Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается ВКР на тему: «\_\_\_\_\_».

Актуальность темы объясняется тем, что .....

Целью исследования является: .....

Основные задачи по достижению цели - .....

Объектом, предметом исследования является: «\_\_\_\_\_».

Информационной базой является: .....

Основными методиками и методами исследования являются: ....

По результатам исследования получены следующие результаты: .....

На основании полученных результатов сделаны следующие выводы и рекомендации:

...

**3.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания**

Оценивается ВКР по 4-х балльной системе (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно) с учетом параметров оценки и требований к уровню профессиональной подготовки выпускника.

Объектом оценки являются:

- выпускная квалификационная работа – бакалаврская работа;
- иллюстративный материал;
- доклад обучающегося на заседании ГЭК;
- ответы обучающегося на вопросы, заданные членами ГЭК в ходе защиты ВКР.

Критериями оценки выпускной квалификационной работы являются:

- актуальность исследования;
- теоретическая и практическая значимость;
- структурированность работы, стиль и логичность изложения;
- глубина анализа;
- соответствие между цели, содержанием и результатами работы;
- степень самостоятельности и творчества обучающегося;

- использование специальной научной литературы, нормативных актов, материалов производственной практики;
- четкость и аргументированность ответов обучающегося на вопросы, заданные ему в процессе защиты;
- представление работы к защите и качество защиты.

Оценка *«отлично»* выставляется за содержание и защиту ВКР, которая содержит исследовательский характер, имеет грамотное изложение теоретических положений, в которой проведен глубокий анализ, критический разбор деятельности организации, имеет логичное и последовательное изложение представленного материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями. Обучающийся показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал ВКР, умеет тесно увязывать теорию с практикой. В отзыве руководителя содержится положительная оценка работы обучающегося, отражается его теоретическая и практическая профессиональная грамотность, дисциплинированность выполнения графика подготовки ВКР, соответствие требованиям выполнения ВКР. При защите ВКР, обучающийся демонстрирует глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения по улучшению положения исследуемой организации в рамках заявленной темы, во время доклада использует презентацию, и (при наличии) раздаточный материал, свободно отвечает на поставленные вопросы. Структура ВКР соответствует индивидуальному заданию.

Оценка *«хорошо»* выставляется за ВКР, которая носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенные теоретические основы, обучающийся проявил склонность и умение к исследованию и обобщению теоретических положений различных научных школ. В ней представлен достаточно подробный анализ и критический разбор деятельности организации, последовательное изложение материала с соответствующими выводами, при этом присутствуют не вполне обоснованные предложения. ВКР имеет положительный отзыв научного руководителя. Обучающийся умеет увязывать теорию с практикой, но испытывает затруднения с ответом при видоизмененном вопросе, задаваемого членами ГЭК, принятые в представленной ВКР решения обоснованы, но присутствуют неточности в проведенных расчетах, демонстрирует владение научным языком и терминологией соответствующей профессиональной области, но затрудняется с ответами при видоизменении задания, при обосновании принятого решения возникают незначительные затруднения в использовании изученного материала. При ее защите обучающийся демонстрирует знания вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения по улучшению деятельности организации, во время доклада использует наглядные

пособия, раздаточный материал (при наличии), без особых затруднений, но не в полном объеме отвечает на поставленные вопросы, презентация не содержит основные положения, касающиеся выводов и предложений.

Структура ВКР соответствует индивидуальному заданию.

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется за ВКР, которая носит исследовательский, но не аналитический характер, имеет не полную теоретическую основу, базируется на практическом материале, но имеет поверхностный анализ и недостаточный критический разбор деятельности организации, в ней просматривается непоследовательность изложения материала, представлены неаргументированные предложения, составленные по устаревшим данным и не актуальные в настоящем времени. В отзыве руководителя имеются замечания по содержанию работы и методике анализа, обоснованности выводов. Так же отмечены недостатки по выполнению сроков графика и требованиям по оформлению ВКР. При ее защите обучающийся проявляет неуверенность, демонстрирует уровень ниже среднего знаний вопросов темы, не дает полного аргументированного ответа на заданные вопросы, презентация не информативна в рамках темы исследования. Обучающийся имеет фрагментальные знания материала, изложенного в ВКР. Структура ВКР соответствует индивидуальному заданию.

Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется за ВКР, которая не имеет исследовательского характера, не имеет анализа деятельности организации, не отвечает установленным требованиям. В работе нет выводов, в отзыве руководителя имеются критические замечания. При защите ВКР обучающийся затрудняется ответить на поставленные вопросы по теме исследования, не владеет представленным в ВКР материалом. Обучающийся с большими затруднениями поясняет представленные в ВКР расчеты или аналитические, статистические данные, демонстрирует неспособность отвечать на вопросы, задаваемые членами ГЭК. Структура ВКР не соответствует индивидуальному заданию.

**Соотношения содержания подготовки к процедуре защиты и процедуры защиты выпускной квалификационной работы совокупным ожидаемым результатам обучения**

№ п/п	Формы оценочных средств	Формируемые компетенции
<b>подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы</b>		
<b>1</b>	Выпускная квалификационная работа:	ОК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-4, ПК-6, ПК-7, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-14, ПК-15, ПК-16, ПК-17, ПК-18, ПК-19, ПК-20, ПСК-1, ПСК-2, ПСК-3, ПСК-4, ПСК-5, ПСК-6, ПСК-7, ПСК-8
<b>1.1</b>	Введение	ОК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7

<b>1.2</b>	Первая глава	ПК-1, ПК-4, ПК-6, ПК-7, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-14, ПК-15
<b>1.3</b>	Вторая и (или) третья глава	ПК-16, ПК-17, ПК-18, ПК-19, ПК-20, ПСК-1, ПСК-2, ПСК-3, ПСК-4, ПСК-5, ПСК-6, ПСК-7, ПСК-8
<b>1.4</b>	Заключение	ОК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-5, ОПК-6
<b>1.5</b>	Список использованной литературы	ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4
<b>процедура защиты выпускной квалификационной работы</b>		
<b>2</b>	Презентация и доклад	ОК-5, ПК-3, ПК-7, ПК-8, ПК-13, ПСК-1, ПСК5, ПСК-8

<b>№ п/п</b>	<b>Формы оценочных средств</b>	<b>Формируемые компетенции</b>
		ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОПК-4
<b>3</b>	Дополнительные вопросы по ВКР	ОК-7, ОК-8, ПК-2, ПК-5, ПК-8, ПК-13

**Описание показателей, критериев и шкал оценивания сформированности компетенций по результатам государственной итоговой аттестации**

Формы оценочных средств	Перечень компетенций	Показатели и критерии оценивания	Шкала оценивания (количество баллов)
Выпускная квалификационная работа	ОК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-4, ПК-6, ПК-7, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-14, ПК-15, ПК-16, ПК-17, ПК-18, ПК-19, ПК-20, ПСК-1, ПСК-2, ПСК-3, ПСК-4, ПСК-5, ПСК-6, ПСК-7, ПСК-8	Соответствие ВКР требованиям оформления к ВКР (Положение о выпускной квалификационной работе обучающихся, одобрено на заседании Ученого совета протокол №5 от 31.08.2015г.)	До 10
		Наличие положительного отзыва руководителя	До 5
		Глубина ответов по предметной области исследования с учетом отраслевой специфики объекта исследования (наличие примеров, иллюстраций, характеризующих понимание рассматриваемого объекта и предмета исследования, взаимосвязи теории с практикой, знание дополнительного материала и дополнительной литературы)	До 10
		Логика изложения материала, научный стиль изложения при написании ВКР	До 5
		<b>Итого</b>	<b>До 30</b>
Презентация на защите и доклад	ОК-5, ПК-3, ПК-7, ПК-8, ПК-13, ПСК-1, ПСК-5, ПСК-8 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК4, ОПК-4	Глубина ответа, что сопровождается наличием примеров, иллюстраций, характеризующих понимание рассматриваемого вопроса, взаимосвязи теории с практикой, знание дополнительного вне учебного материала и дополнительной литературы) в презентационных слайдах	До 20
		Логика изложения, четкая структура презентации и доклада	До 10
		<b>Итого</b>	<b>До 30</b>
Дополнительные вопросы по ВКР	ОК-7, ОК-8, ПК-2, ПК5, ПК-8, ПК-13	Соответствие ответа вопросу (в случае полного несоответствия вопрос вообще не учитывается и оценивается в 0 баллов из 50)	До 15
		Полнота ответа (его исчерпывающий характер)	До 10
		Аргументация своей позиции на основе нормативного и научно обоснованного материала	До 15
		<b>Итого</b>	<b>До 40</b>
		<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Расшифровка значения баллов</b>			



<b>100-балльная</b>	<b>Менее 50</b>	<b>69-50</b>	<b>79-70</b>	<b>89-80</b>	<b>90-100</b>
ECTS	E (неудовлетворительно)	D (удовлетворительно)	C (хорошо)	B (очень хорошо)	A (отлично)
4-х балльная	2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)		5 (отлично)

## 4. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

**Типовые контрольные вопросы, необходимые для оценки результатов освоения ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент профиль: Управление человеческими ресурсами**

Формы оценочных средств	Код и формулировка компетенции	Типовые контрольные задания-вопросы для оценки компетенций
<b>Выпускная квалификационная работа</b>	<b>ОК-6</b> Способность к самоорганизации и самообразованию	1. Укажите - Какие консультационные (информационные) базы данных Вы использовали для подготовки к написанию ВКР? 2. Укажите - Какие базы данных Вы использовали при подготовке отраслевого анализ рынка труда при написании ВКР? 3. С помощью каких инструментов HR-менеджмента Вы проанализировали кадровую политику организации?
	<b>ОПК-1</b> Владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	1. В программе «Консультант+», какими информационными разделами Вы воспользовались при подготовке аналитической части ВКР? 2. При анализе предмета исследования, какими нормативными и правовыми документами Вы воспользовались? 3. Сотрудники подразделений, на примере объекта исследования в ВКР оформлены по договору, согласно ТК РФ или ГК РФ? В чем существенная разница?
	<b>ОПК-2</b> Способность находить организационноуправленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	1. Определите основной круг социальных проблем организационной деятельности на примере (объект исследования) 2. Укажите социально-значимые решения руководства, принятые в исследуемой организации? 3. Перечислите современные методы и инструменты оценки эффективности организационно-управленческих решений на примере объекта исследования

	<p><b>ОПК-3</b> 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</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какими правилами и закономерностями научной организации труда Вы воспользовались при создании или организации рабочего места в рамках объекта исследования?</li> <li>2. В каком случае необходимо распределять или делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые управленческие мероприятия</li> <li>3. Раскройте методы разработки стратегий и постановки операционных задач при создании бизнес-структуры</li> </ol>
--	--	--

<b>Формы оценочных средств</b>	<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Типовые контрольные задания-вопросы для оценки компетенций</b>
	<p><b>ОПК-5</b> 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 систем</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие данные Вам были необходимы при составлении или анализе финансовой отчетности в рамках объекта исследования?</li> <li>2. Как Вы определяете финансовые результаты деятельности организации (объект исследования)?</li> <li>3. Какие корпоративные системы Вам анализировали с учетом объекта и предмета исследования?</li> </ol>
	<p><b>ОПК-6</b> Способность владеть методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформулируйте возможные варианты оптимизации операционной (производственной) деятельности организации (объекта исследования)</li> <li>2. Какие методы принятия решений в управленческой деятельности организации Вы анализировали?</li> <li>3. Сформулируйте возможные риски при принятии управленческих решений для операционной (производственной) деятельности организации (объекта исследования)</li> </ol>

<p><b>ОПК-7</b> Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационнокоммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p>1. Каковы были требования информационной безопасности при подготовке аналитического материала по объекту исследования со стороны организации? 2. С помощью каких информационных систем, удалось осуществить поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации для подготовки теоретической и аналитической части ВКР? 3. При написании ВКР и подготовке материала для анализа, с какими современными программными средствами и информационными технологиями, используемыми в корпоративных информационных системах Вы ознакомились?</p>
<p><b>ПК-1</b> 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</p>	<p>1. Раскройте специфику мотивационной политики на примере объекта исследования 2. Каковы направления аудита человеческих ресурсов Вы применили при анализе кадровой политики организации? 3. К какому типу организационной культуры Вы относите исследуемую организацию?</p>

<b>Формы оценочных средств</b>	<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Типовые контрольные задания-вопросы для оценки компетенций</b>
	команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	

<p><b>ПК-4</b> 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</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Согласно анализу объекта исследования, какие методы финансового менеджмента применяются для управления оборотным капиталом?</li> <li>2. Согласно анализу объекта исследования, какие методы финансового менеджмента применяются для принятия инвестиционных решений?</li> <li>3. Согласно анализу объекта исследования, какие методы финансового менеджмента применяются для формирования дивидендной политики?</li> </ol>
<p><b>ПК-6</b> Способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие продуктовые инновации Вы анализировали в ВКР на примере объекта исследования?</li> <li>2. Какие продуктовые инновации возможно предложить при внедрении организационных изменений, сопоставив предмет и объект Вашего исследования?</li> <li>3. Какие технологические инновации возможно предложить при внедрении организационных изменений, сопоставив предмет и объект Вашего исследования?</li> </ol>
<p><b>ПК-7</b> 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</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. На примере объекта исследования укажите этапы контроля реализации бизнес-плана, или условий соглашений, договоров</li> <li>2. Раскройте в рамках Вашего объекта исследования возможности управленческих решений для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ</li> <li>3. Какие инструменты принятия управленческих решений Вы проанализировали в рамках объекта исследования?</li> </ol>
<p><b>ПК-9</b> Способность оценивать воздействие макроэкономической среды на</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оцените воздействие органов муниципальной или государственной власти на организацию (объект исследования).</li> <li>2. Укажите рыночные риски организации, которые напрямую связаны с</li> </ol>

Формы оценочных средств	Код и формулировка компетенции	Типовые контрольные задания-вопросы для оценки компетенций
	<p>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</p>	<p>предметной областью исследования</p> <p>3. Проанализируйте конкурентную среду отрасли, согласно объекту исследования. Какие выводы Вы можете сделать?</p>
	<p><b>ПК-10</b> 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</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскройте методы количественного анализа информации при принятии управленческих решений на примере объекта исследования</li> <li>2. Раскройте методы качественного анализа информации при принятии управленческих решений на примере объекта исследования</li> <li>3. Какие организационно-управленческие модели</li> </ol>
	<p><b>ПК-11</b> Владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Укажите методы анализа системы внутреннего документооборота организации, согласно объекту исследования</li> <li>2. Раскройте инструменты, регулирующие функционирование системы внутреннего документооборота организации, согласно объекту исследования</li> <li>3. Охарактеризуйте программное обеспечение кадрового документооборота на примере объекта исследования</li> </ol>

	<p><b>ПК-12</b> 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)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приведите пример эталона внутрифирменных бизнес-коммуникаций на примере объекта исследования</li> <li>2. Приведите пример эталона межфирменных бизнес-коммуникаций на примере объекта исследования</li> <li>3. Приведите пример эффективных коммуникаций для расширения внешних связей на примере объекта исследования</li> </ol>
--	---	---

Формы оценочных средств	Код и формулировка компетенции	Типовые контрольные задания-вопросы для оценки компетенций
	<p><b>ПК-14</b> 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</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформулируйте принципы финансового учета для формирования учётной политики организации на примере объекта исследования</li> <li>2. Сформулируйте основные принципы финансового учета для формирования финансовой отчетности организации на примере объекта исследования</li> <li>3. Раскройте основные стандарты формирования учётной политики организации на примере объекта исследования</li> </ol>
	<p><b>ПК-15</b> Умение проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализируйте типы и виды рыночных рисков в отношении объекта исследования</li> <li>2. Проанализируйте виды специфических рисков при принятии решений о финансировании на примере объекта исследования</li> <li>3. Для оценки устойчивости портфеля к резким колебаниям конъюнктуры рынка и получения более полной картины его риска, какой метод больше подходит (стресс-тестирование (stress testing) - метод имитационного (сценарного) моделирования)</li> </ol>

<p><b>ПК-16</b> Владением навыками оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каковы инструменты финансового планирования, которые применимы в организации, согласно объекту исследования</li> <li>2. Каковы инструменты финансового прогнозирования в организации, согласно объекту исследования?</li> <li>3. Какие именно финансовые институты оказывают влияние прямо и косвенно на объект Вашего исследования?</li> </ol>
<p><b>ПК-17</b> 1. Проанализируйте отрасль, рынок на Способность оценивать экономические и социальные условия осуществления 2. предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и 3. новые бизнес-модели предпринимательской</p>	<p>предмет новых возможностей для организации, согласно объекту и предмету исследования Определите способы выявления новых возможностей для организации, согласно объекту исследования Оцените экономические и социальные условия осуществления формировать деятельности в рамках объекта исследования</p>
<p><b>ПК-18</b> Владение навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений, деятельности, продуктов)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предложите бизнес-идеи в отношении объекта исследования</li> <li>2. Возможно ли и при каких условиях создание новой бизнес-единицы в рамках объекта исследования?</li> <li>3. Возможно ли и при каких условиях оставить персонал организации при создании новой бизнес-единицы на базе объекта исследования?</li> </ol>
<p><b>ПК-19</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приведите пример возможности делегирования управленческих полномочий</li> </ol>

<p><b>Формы оценочных средств</b></p>	<p><b>Код и формулировка компетенции</b></p>	<p><b>Типовые контрольные задания-вопросы для оценки компетенций</b></p>
	<p>Владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками</p>	<p>с целью оптимизации функционала на примере объекта исследования 2. Рассмотрите возможность применения управленческого аутсорсинга в рамках объекта исследования 3. Сформулируйте критерии эффективной командной работы в рамках объекта исследования</p>



	<p><b>ПК-20</b> Владение навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Укажите критерии выбора организационной структуры бизнес–единицы, на примере исследуемой организации</li> <li>2. Укажите критерии выбора и условия партнерства при создании дополнительной предпринимательской деятельности в рамках объекта исследования</li> <li>3. Укажите, на основании каких нормативных документов Вы можете развивать дополнительную предпринимательскую деятельности в рамках объекта исследования?</li> </ol>
	<p><b>ПСК-1</b> Способность реализовать требования компетентностного подхода в процессе разработки и последующей актуализации внутренних регламентов организации по кадровому направлению деятельности</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Укажите формы дополнительного профессионального обучения, обеспечивающего приобретение обучаемым сотрудником компетенций, необходимых для работы в исследуемой Вами организации</li> <li>2. Определите соответствие действующих в организации внутренних регламентов по кадровому направлению деятельности соответствующим показателям результативности кадровой политики.</li> <li>3. По Вашему мнению, насколько качественно составлены должностные инструкции сотрудников организации или подразделения, согласно объекту исследования и включают в себя анализ работ. Аргументируйте свой ответ.</li> </ol>
	<p><b>ПСК-2</b> Способность организовать работу по замещению вакантного рабочего места и провести первичную проверку пригодности кандидата на его замещение</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определите количественную и качественную потребности организации в планировании персонала, на примере объекта исследования;</li> <li>2. Определите метод привлечения кандидатов на трудоустройство, наиболее соответствующий специфике предлагаемого рабочего места на примере объекта исследования</li> <li>3. Укажите профессионально важные личностные качества (ПВЛК) кандидата на трудоустройство в исследуемую организацию.</li> </ol>
	<p><b>ПСК-3</b> Способность планировать процесс повышения квалификации, иных форм дополнительного обучения персонала организации, а также контролировать его</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскройте процесс планирования повышения квалификации и иных форм дополнительного обучения сотрудников организации, на примере объекта исследования;</li> <li>2. Раскройте формы повышения квалификации и иные формы дополнительного обучения, отвечающие потребностям основных профессиональных категорий</li> </ol>
<p><b>Формы оценочных средств</b></p>	<p><b>Код и формулировка компетенции</b></p>	<p><b>Типовые контрольные задания-вопросы для оценки компетенций</b></p>

результаты	<p>сотрудников организации, на примере объекта исследования</p> <p>3. Сформулируйте критерии эффективности дополнительного обучения сотрудников организации, на примере объекта исследования</p>
<p><b>ПСК-4</b></p> <p>Способность планировать и организовать процесс управления вертикальной и горизонтальной карьерой сотрудников, а также контролировать и оценивать его результаты</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определите процесс планирования горизонтальной и вертикальной карьеры сотрудников организации, на примере одного из подразделений, в рамках объекта исследования;</li> <li>2. Раскройте процесс организации обучения сотрудников организации, на примере объекта исследования, в режиме их профессиональной переподготовки, предшествующей переводу на другое рабочее место</li> <li>3. Определите процесс планирования индивидуальной траектории вертикальной карьеры сотрудника организации, на примере объекта исследования. Насколько эффективно выстроена вертикальная карьера в организации?</li> </ol>
<p><b>ПСК-5</b></p> <p>Способность выбрать и внедрить формы организации труда и мотивации персонала, наиболее рациональные для конкретных категорий подразделений и рабочих мест</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определите, насколько эффективны формы организации труда, конкретного производственного коллектива сотрудников организации, на примере объекта исследования;</li> <li>2. Определите наиболее эффективную форму основной оплаты труда, соответствующую технологическим особенностям работы конкретного производственного коллектива сотрудников организации, на примере объекта исследования;</li> <li>3. Определите наиболее эффективную схему и инструменты вознаграждений, наиболее соответствующую особенностям трудовой деятельности конкретной категории работников организации, на примере объекта исследования</li> </ol>
<p><b>ПСК-6</b></p> <p>Способность организовать кадровый документооборот, в том числе с использованием информационных технологий</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте аргументированную оценку документооборота организации, на примере объекта исследования</li> <li>2. Дайте аргументированную оценку электронного документооборота организации, на примере объекта исследования, с учетом программного обеспечения</li> <li>3. Дайте аргументированную оценку внешней кадровой отчетности организации, на примере объекта исследования</li> </ol>

	<p><b>ПСК-7</b> Способность разработать и внедрить комплекс мероприятий по обеспечению высокой степени защищенности</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте аргументированную оценку эффективности практики обеспечения кадровой безопасности, сложившейся в организации, на примере объекта исследования</li> <li>2. Дайте аргументированную оценку эффективности практики обеспечения</li> </ol>
--	---	--

Формы оценочных средств	Код и формулировка компетенции	Типовые контрольные задания-вопросы для оценки компетенций
	<p>организации от угроз ее информационной и имущественной безопасности со стороны собственного персонала</p>	<p>конфиденциальности персональных данных работников исследуемой организации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Раскройте комплекс мероприятий по обеспечению высокой степени защищенности организации от угроз ее информационной и имущественной безопасности со стороны собственного персонала, на примере объекта исследования</li> </ol>
	<p><b>ПСК-8</b> Способность проводить маркетинговые исследования рынка труда, выбирать оптимальные для конкретного типа организаций работодателей стратегические подходы к работе на данном рынке и формировать бизнес-коммуникации с другими категориями его постоянных участников</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определите оптимальные для конкретной организации (объект исследования) приоритетные сегменты рынка трудовых ресурсов и формы привлечения новых сотрудников.</li> <li>2. Раскройте бизнес – взаимодействия организации (объект исследования), с учреждениями профессионального образования, с профессиональными посредниками и консультантами на рынке труда.</li> <li>3. Определите целевое назначение маркетинговых исследований рынка труда в соотношении с предметом исследования ВКР.</li> </ol>
<p><b>Презентация на защите и доклад</b></p>	<p><b>ОК-1</b> Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. В современной управленческой действительности, какие подходы управления наиболее актуальны для организаций: Подход с точки зрения научного управления. Административный подход. Подход с точки зрения человеческих отношений и с точки зрения науки о поведении.</li> <li>2. Чем вызвана необходимость систематизации различных подходов и школ менеджмента, аргументируйте ответ</li> <li>3. Укажите, какие положения школы научного управления применимы в современном менеджменте?</li> </ol>

<p><b>ОК-2</b> Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы построения классической модели организации способствуют формированию креативности персонала?</li> <li>2. Как Вы считаете, какие критерии способствуют формированию управленческого мировоззрения?</li> <li>3. Насколько возможно одновременное совместное существование формальной и неформальной организации.</li> </ol>
<p><b>ОК-3</b> Способность использовать основы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскройте экономико-математические методы и теории, применяемые в сфере менеджмента:</li> <li>2. Раскройте экономико-математические методы и теории, применяемые в</li> </ol>

<p><b>Формы оценочных средств</b></p>	<p><b>Код и формулировка компетенции</b></p>	<p><b>Типовые контрольные задания-вопросы для оценки компетенций</b></p>
	<p>экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности</p>	<p>исследуемой организации. 3. Модели эффективности живого труда и баланса народного хозяйства, как нашли применение в исследуемой Вами организации?</p>
	<p><b>ОК-4</b> Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Переведите значение фразы управленческой сферы деятельности: We have to change it so that people have equal opportunity more vert – (Мы должны изменить это, чтобы у людей были равные возможности).</li> <li>2. Раскройте специфику разрешения межличностного конфликта в межкультурной профессиональной среде</li> <li>3. Поясните предметную область исследования ВКР Вашему коллеге из Англии</li> </ol>
	<p><b>ОК-5</b> 1. Насколько Вы считаете достигли Способность работать в коллективе, при социальных, 2. Раскройте возможные профессиональные и ним риски, согласно презентации</p>	<p>совместных целей с руководителем ВКР обосновании значимости презентационного материала? толерантно воспринимая конфликты в организационной среде и связанные с этнические, Вашим исследованиям, результаты которых представлены культурные различия в</p> <p>3. Раскройте возможные профессиональные конфликты в организационной среде, согласно Вашим исследованиям</p>

	<p><b>ОПК-4</b> Способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обоснуйте варианты управленческих решений, которые Вы вынесли на рассмотрение в презентационный материал.</li> <li>2. Дайте критический анализ кадровой политики исследуемой Вами организации.</li> <li>3. Какие правила и нормы деловой переписки Вам удалось эффективно применить с целью сбора и анализа материала для написания ВКР?</li> </ol>
	<p><b>ПК-3</b> 1. В презентационном материале Владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления 2. стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности 3.</p>	<p>представьте показатели конкурентоспособности организации Какие возможно применить тактики и стратегии конкурентных действий на основе конкурентного анализа, изложенного в презентационном материале Раскройте способы обеспечения мер по приобретению и поддержанию конкурентных преимуществ организации за счет человеческого капитала, согласно аналитике презентационного материала</p>
<p><b>Дополнительные вопросы к ВКР</b></p>	<p><b>ОК-7</b> Способностью использовать методы и</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. В течение рабочего дня каким образом можно применить физические упражнения с целью предотвращения синдрома усталости?</li> </ol>

<p><b>Формы оценочных средств</b></p>	<p><b>Код и формулировка компетенции</b></p>	<p><b>Типовые контрольные задания-вопросы для оценки компетенций</b></p>
	<p>средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Согласно научной организации труда, какое расстояние должно быть у сотрудника от экрана/монитора персонального компьютера?</li> <li>3. При временном снижении работоспособности, утомляемости сотрудника, какие методы или средства физической культуры возможно применить?</li> </ol>
	<p><b>ОК-8</b> Способность использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуациях</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что является приемами оказания первой помощи, если у Вашего сотрудника произошел термический ожог?</li> <li>2. Что является приемами оказания первой помощи, если Ваш сотрудник повредил кожный покров? Какие меры необходимо предпринять, если в здании Вашей организации произошло задымление?</li> </ol>

<p><b>ПК-2</b> 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</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Согласно предмету Вашего исследования, какие виды и типы межличностных, групповых и организационных конфликтов Вы рассмотрели в ВКР?</li> <li>2. Согласно предмету или (объекту) исследования, укажите наиболее эффективные методы разрешения конфликтных ситуаций в организационной среде.</li> <li>3. Согласно предмету или (объекту) исследования, проанализируйте технологии коррекции конфликтного поведения рабочей группы (команды, коллектива).</li> </ol>
<p><b>ПК-5</b> Способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Согласно объекту Вашего исследования, раскройте взаимосвязь между функциональными стратегиями компании и сбалансированными управленческими решениями в организации.</li> <li>2. Какие критериальные показатели Вы взяли для анализа конкурентной среды объекта Вашего исследования?</li> <li>3. SWOT и PEST анализ, с какой целью следовало бы провести в рамках предметной области Вашего исследования?</li> </ol>
<p><b>ПК-8</b> Владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскройте критерии эффективности документооборота исследуемой Вами организации.</li> <li>2. В каких случаях необходимо документально оформлять решения в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций, приведите пример согласно объекту Вашего исследования.</li> <li>3. В каких случаях необходимо документально оформлять решения в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при</li> </ol>

<b>Формы оценочных средств</b>	<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Типовые контрольные задания-вопросы для оценки компетенций</b>
		внедрении организационных изменений, приведите пример, согласно объекту Вашего исследования.

**ПК-13**

Умение моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнеспроцессов в практической деятельности организации

1. Какой способ моделирования бизнес-процессов наиболее эффективен в рамках объекта Вашего исследования?
2. Раскройте методы реорганизации бизнес-процессов в рамках кадрового направления деятельности на примере объекта исследования
3. Раскройте эффективность реорганизации бизнес-процессов в рамках кадрового направления деятельности на примере объекта исследования

### **Тематика выпускных квалификационных работ.**

Настоящий перечень тем выпускных квалификационных работ носит рекомендуемый и примерный характер, поскольку окончательно тема работы может быть сформулирована совместно с обучающимся и руководителем.

Необходимо соблюдать следующие условия при составлении тем ВКР:

1. Тематика ВКР должна быть приближена к направленности (профилю) программы
2. По каждой кафедре, которая принимает участие в руководстве ВКР, должно быть не менее 6 тем.
3. На каждую тему ВКР разработано индивидуальное задание на ВКР, которое получает обучающийся от руководителя после утверждения темы ВКР и назначения руководителя.

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: УЧР

Квалификация выпускника: Бакалавр

1. Переманивание кадровой элиты организации конкурентами и технологии противодействия данной угрозе (на примере организации N)
2. Лояльность персонала как один из критериев качества человеческого капитала современного работодателя и HR-технологии, обеспечивающие ее повышение (на примере организации N)
3. Особенности организации кадровой работы в сфере малого бизнеса и приоритетные направления повышения эффективности системы HR-менеджмента малого предприятия (на примере организации N)
4. Технологии противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала (на примере организации N)
5. Технологии противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала (на примере организации N)
6. Человеческий капитал, как фактор конкурентоспособности современной организации, и основные HR-технологии, используемые для улучшения его качества (на примере организации N)



7. Особенности стратегии и тактики HR-менеджмента в корпорациях с развитой филиальной сетью (на примере корпорации N)
8. Стратегии и технологии организации первичной профессиональной и психологической адаптации нового сотрудника организации (на примере организации N)
9. Формирование и технологии подготовки резерва на выдвижение в современной организации (на примере организации N)
10. Стратегия и тактика поведения современной организации работодателя на рынке труда (на примере организации N)
11. Организация аудита эффективности системы HR-менеджмента в современной организации (на примере организации N)
12. Использование зарубежного опыта управления персоналом в отечественных условиях: возможности и ограничения для работодателя (на примере организации N)
13. Инновационные технологии рекрутинга в системе HR-менеджмента современной организации (на примере организации N)
14. Инновационные технологии управления дисциплинарными отношениями в современной организации (на примере организации N)
15. Стратегии и технологии дополнительного обучения персонала в современной организации (на примере организации N)
16. Технологии ассессмента в системе HR-менеджмента современной организации (на примере организации N)
17. Отраслевая специфика мотивации персонала в банковском секторе экономики (на примере банка N)
18. Отраслевая специфика управления персоналом в банковском секторе экономики (на примере банка N)
19. Отраслевая специфика мотивации персонала в образовательных организациях (на примере организации N)
20. Отраслевая специфика управления персоналом в образовательных организациях (на примере организации N)

21. Инновационные технологии мотивации персонала в современной организации (на примере организации N)
22. Технологии коучинга в практике обучения персонала современной организации (на примере организации N)
23. Организация корпоративной системы дистанционного обучения персонала (на примере организации N)
24. Талант-менеджмент (управление талантами) как инновационная технология в системе HR-менеджмента современной организации (на примере организации N)
25. Вовлеченность персонала как основной резерв повышения эффективности деятельности современных организаций (на примере организации N)
26. Корпоративная социальная ответственность работодателя и ее реализация в практике управления персоналом современной организации (на примере организации N)
27. Социальное партнерство и его реализация в практике управления персоналом современной организации (на примере организации N)
28. Оценка эффективности работы кадровой службы и резервы ее повышения (на примере организации N)
29. Оптимизация системы кадрового делопроизводства путем внедрения ИТ (на примере организации N)
30. Разработка системы кадрового делопроизводства в современной организации (на примере организации N)
31. Управление режимами труда и отдыха персонала современной организации (на примере организации N)
32. Особенности стратегии и тактики управления персоналом на различных этапах жизненного цикла организации (на примере организации N)
33. Влияние стиля руководства на психологический климат в коллективе
34. Организация обеспечения психологической поддержки персонала (на примере организации N).
35. Особенности управления персоналом в женском коллективе (на примере организации N)
36. Профилактика профессионального выгорания персонала (на примере организации N).

- 37 Стресс-менеджмент в структуре модели компетенций современного руководителя.
- 38 Управление психологическим климатом в коллективе (на примере организации N)
- Темы ВКР по кафедре «Общего и стратегического менеджмента»

39 Особенности формирования эффективной модели мотивации на коммерческом предприятии (на примере...).

40 Формирование и развитие кадрового резерва на предприятии (на примере...).

41 Формирование эффективной модели корпоративных компетенций на коммерческом предприятии (на примере...).

42 Разработка стратегии развития компании в целях повышения ее конкурентоспособности.

43 Совершенствование организационной культуры в интересах обеспечения развития предприятия.

44 Формирование конкурентной стратегии предприятия и оценка ее эффективности

45 Формирование эффективной команды менеджеров предприятия на основе методики И. Адизеса.

46 Анализ и проектирование организационной конфигурации предприятия на основе модели Г. Минцберга.

47 Формирование системы внутрифирменного контроля (на примере...)

48 Разработка продуктово-рыночной стратегии фирмы (на примере...)

49 Разработка ценовой стратегии фирмы (на примере...)

50 Совершенствование организационной структуры предприятия

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение №1**

Ректору ЧУ ВО «Московская академия  
предпринимательства»

Т.В. Васильевой  
от обучающегося группы \_\_\_\_\_  
направление 38.03.02\_Менеджмент,  
профиль\_\_УЧР\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(ФИО обучающегося полностью в родительном падеже)

**Заявление**

Прошу Вас утвердить мне тему выпускной квалификационной работы  
№ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Подпись (Ф.И.О.)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
*Заполняет Заведующий кафедрой*

**СОГЛАСОВАНО:**

Назначить Руководителем \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

(название кафедры)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Подпись

(Ф.И.О.)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201



Приложение №2

Частное учреждение высшего образования

**МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**  
(ЧУ ВО МосАП)

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор ЧУ ВО

«Московская академия  
предпринимательства»

Т.В. Васильева

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

**г График выполнения\***

выпускной квалификационной работы- бакалаврской работы обучающегося  
(ФИО обучающегося)

1. Тема ВКР:
2. Руководитель:
3. План-график выполнения ВКР

Этапы выполнения ВКР	Содержание этапа	Срок выполнения (не позднее)	Отметка Руководителя о выполнении (дата, подпись)
<i>Предпроектный</i>	Первая встреча обучающегося с руководителем - получение задания		
	Разработка плана ВКР и направление его на согласование руководителю		
	Согласование с руководителем плана ВКР, решение с ним других вопросов, связанных с подготовкой к написанию ВКР		
<i>Проектный</i>	Подготовка обучающимся первой редакции ВКР и передача ее руководителю		
	Проверка руководителем первой редакции ВКР и передача обучающемуся замечаний в письменном виде		
	Внесение обучающимся изменений в ВКР в соответствии с замечаниями и рекомендациями руководителя.		
	Проверка и получение в деканате протокола проверки в системе «Руконтекст»		

	Переплет ВКР, <u>передача ее руководителю для получения отзыва и получение подписи у заведующего кафедрой</u>		
	Получение от руководителя отзыва на ВКР		
<b>Заключительный</b>	Сдача полностью оформленной ВКР в деканат		
	<b>Защита ВКР</b>		

Руководитель: \_\_\_\_\_ /  
Обучающийся: \_\_\_\_\_

### Приложение №3



Частное учреждение высшего образования

## МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА (ЧУ ВО МосАП)

### ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу – бакалаврскую работу  
обучающегося \_\_\_\_\_ (Ф.И.О. обучающегося  
полностью)

**Тема** выпускной квалификационной работы:

**Современные** технологии рекрутинга и практика их применения в организации (на примере организации....)

### 2. Структура ВКР.

*Введение*

*Глава 1. Особенности современной стратегии рекрутинга.*

Понятие рекрутинга и рекрутинговых услуг в России.

1.2. Направления кадрового планирования с учетом компетенций.

1.3. Современные рекрутинговые технологии в стратегии развития организации.

Выводы по главе 1

*Глава 2. Практика применения инновационных рекрутинговых технологий на примере .....*

2.1 Анализ политики и технологий привлечения и подбора претендентов в учреждении N.

2.2 Практика и специфика применения рекрутинговых технологий на примере.....

2.3 Рекомендации по оптимизации технологического процесса рекрутинга в учреждении N

Выводы по главе 2

Заключение

Список литературы

Приложение

### **3. Основные вопросы, подлежащие разработке:**

**Во введении** необходимо определить:

- актуальность темы;
- цель и задачи исследования;
- предмет и объект исследования (указывается конкретная организация и исследуемое направление ее кадровой работы);
- информационная база исследования (дополнительно указываются внутренние регламенты организации по исследуемому направлению);
- методы исследования;
- практическое использование сформулированных во второй или третьей главе рекомендаций автора в деятельности исследуемой организации (факт внедрения – внедрено, готовится к внедрению, находятся на согласовании у руководства и т.п.)

**В главе 1** целесообразно рассмотреть:

- специфику рекрутинга в России и за рубежом;
- особенности найма и отбора персонала в России;
- специфику современных тенденций при отборе персонала;
- технологии и методы отбора персонала;
- проблемы отборочных мероприятий;
- отбор персонала в стратегии профессиональных и личностных компетенций **В главе 2** целесообразно:

- представить общую характеристику, организационную и функциональную структуру исследуемой организации, характеристику потребности в персонале за 3-5 последних лет;

- рассмотреть исследуемую проблему современных технологий отбора применительно к деятельности организации и предъявляемым компетенциям;

- дать аргументированную оценку эффективности отбора в исследуемой организации;

- сформулировать и обосновать авторские предложения по совершенствованию системы отбора персонала в исследуемой организации.

- В заключении целесообразно отразить основные выводы и заключения, сделанные автором по результатам исследования проблемы, и содержащие:

- выявленные в процессе анализа основные проблемы по исследуемому направлению кадровой работы в соответствующей организации;

- сформулированные автором рекомендации по актуализации (совершенствованию) работы по отбору и первичной оценке персонала в данной организации;

- планируемый (или уже обеспеченный) эффект от внедрения авторских рекомендаций;

- возможность использования авторских рекомендаций в других организациях (указать ограничения по внедрению – тип организации, масштабы бизнеса, финансовые возможности и т.п.).



#### 4. Исходные данные по ВКР: Основная литература

Законодательные акты:

Трудовой кодекс Российской Федерации. - <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/> .

Основная литература:

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами. Академии «Синергия», 2017г.
2. Иванова С. В. 50 советов по рекрутингу. Издательство: Альпина Паблишер, 2016
3. Иванова С. В. Искусство подбора персонала : как оценить человека за час. Редактор: Савина М. Издательство: Альпина Паблишер, 2016
4. Иванова С. В. Оценка компетенций методом интервью : универсальное руководство. Редактор: Савина М. Издательство: Альпина Паблишер, 2016

#### Дополнительная литература

1. Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие. Издательство: Директ-Медиа, 2015
2. Крышкин О. Настольная книга по внутреннему аудиту: риски и бизнес-процессы
3. Издательство: Альпина Паблишер, 2016
4. Джанерьян С. Т. Психологические основы отбора персонала: учебное пособие  
Издательство: Издательство Южного федерального Академии, 2016
5. Harvard Business Review. Издательство «Юнайтед Пресс». <http://www.hbr-russia.ru>
6. Искусство управления. Журнал является российским партнером британского журнала The economist .
7. Top-Manager. Журнал для руководителей. <http://www.top-manager.ru>
8. Российский журнал менеджмента. Санкт-Петербургский государственный Академии. <http://www.rjm.ru> **Интернет-ссылки:**

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1.	Официальный сайт национального союза кадровиков	<a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a>
2.	Журнал для менеджеров по персоналу	<a href="http://www.hro.ru/hrm/">http://www.hro.ru/hrm/</a>
3.	Бизнес-портал	<a href="http://www.aup.ru/">http://www.aup.ru/</a>
4.	Институт проблем предпринимательства	<a href="http://akf.spb.ru/article.php?idarticle=001055">http://akf.spb.ru/article.php?idarticle=001055</a>
5.	Книги по экономики, управлению персоналом	<a href="http://publish.cis2000.ru/p_staff/books/book_61/index.shtml">http://publish.cis2000.ru/p_staff/books/book_61/index.shtml</a>
6.	Академическая библиотека	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=search_red">http://biblioclub.ru/index.php?page=search_red</a>
7.	Мотивация и вознаграждение: Корпоративный менеджмент	<a href="http://www.cfin.ru/management/people/motivation/index.shtml">http://www.cfin.ru/management/people/motivation/index.shtml</a>
8.	Мотивация труда	<a href="http://www.jobgrade.ru/">http://www.jobgrade.ru/</a>

Руководитель: \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка

Обучающийся задание получил: « »\_\_ 20 г.

Обучающийся \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка

### Приложение №3

Частное учреждение высшего образования

## МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

(ЧУ ВО МосАП)

**Направление**

38.03.02 Менеджмент

**Кафедра**

(код)

(аббревиатура)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА – БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

**на тему** \_\_\_\_\_

---

Обучающийся

\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. полностью)*

\_\_\_\_\_

*подпись*

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. полностью)*

\_\_\_\_\_

*подпись*

Руководитель

\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. полностью)*

\_\_\_\_\_

*подпись*

**МОСКВА 20\_г.**

**Приложение №5**

Выпускная квалификационная работа – бакалаврская работа выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них. Выпускная квалификационная работа – бакалаврская работа прошла проверку на корректность заимствования в системе «Антиплагиат».

Настоящим подтверждаю, что даю разрешение Академии на размещение полного текста моей выпускной квалификационной работы – бакалаврской работы, отзыва на мою выпускную квалификационную работу, рецензии (при наличии) в электроннобиблиотечной системе Академии.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
подпись (Ф.И.О.)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

**Приложение 6**

**Образец отзыва на выпускную квалификационную работу – бакалаврскую работу**

**ОТЗЫВ**  
**НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ – БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ**

**Студента(ки)**

\_\_\_\_\_

Направление Профиль 38.03.02 Менеджмент

Факультет Управление человеческими ресурсами

Тема работы \_\_\_\_\_

Руководитель \_\_\_\_\_

Ученая степень, звание \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

№№	Критерий	Комментарий
1.	<b>Цель</b>	<p><i>Соответствие теме БР</i> (нужное подчеркнуть):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• соответствует</li> <li>• частично соответствует</li> <li>• не соответствует <b>Четкость формулировки:</b></li> <li>• четкая</li> <li>• не четкая</li> </ul>
2.	<b>Задачи</b>	<p><i>Соответствие «Плану» БР</i> (нужное подчеркнуть):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• соответствует</li> <li>• частично соответствует</li> <li>• не соответствует</li> </ul> <p><b>Четкость формулировок:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• четкая</li> <li>• не четкая</li> </ul>
3.	<b>Предмет исследования</b>	<p><i>Наличие</i> (нужное подчеркнуть):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие</li> <li>• отсутствие</li> </ul> <p><i>Соответствие заявленного дипломником фактическому предмету исследования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• соответствует</li> <li>• не соответствует</li> </ul>
4.	<b>Методы исследования</b>	<p><i>Наличие</i> (нужное подчеркнуть):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие</li> <li>• отсутствие</li> </ul>
		<p><i>Соответствие заявленных дипломником методов фактически примененным:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> соответствует</li> <li>• частично соответствует</li> <li>• не соответствует</li> </ul>

5.	<b>Логика изложения теоретического материала</b>	<p><b>Особенность логического мышления.</b> <i>Использование форм мышления</i> (нужное подчеркнуть):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• понятие</li> <li>• суждение</li> <li>• умозаключение</li> </ul> <p><b>Использование операций логического мышления</b> (<i>объяснение, классификация, типологизация, абстрагирование, идеализация, сравнение, экстраполяция, редукция и др.</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «богатое» мышление</li> <li>• «бедное» мышление</li> </ul>
6.	<b>Дефиниции (понятия)</b>	<p><i>Раскрытие ключевых понятий, описывающих предмет исследования в современной трактовке</i> (нужное подчеркнуть): <input type="checkbox"/></p> <p>ключевые понятия не раскрыты</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• раскрыты в устаревшей трактовке</li> <li>• раскрыты в современной трактовке</li> </ul>
7.	<b>Результативность</b>	<p><b>Наличие теоретических результатов - степень решения поставленных задач</b> (нужное подчеркнуть):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• не решены</li> <li>• решены частично (не полно)</li> <li>• решены в значительной степени</li> <li>• полностью решены</li> </ul> <p><b>Наличие практико-ориентированных результатов - степень решения поставленных задач:</b> <input type="checkbox"/> не решены</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• решены частично (не полно)</li> <li>• решены в значительной степени</li> <li>• полностью решены</li> </ul> <p><b>Обоснованность полученных результатов (выводов):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• не обоснованы</li> <li>• частично обоснованы</li> <li>• в значительной степени обоснованы</li> <li>• обоснованы</li> </ul>
8.	<b>Информационная база</b>	<p>«Список использованной литературы» (нужное подчеркнуть):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• список оформлен надлежащим образом</li> <li>• список не оформлен надлежащим образом</li> <li>• в список включены информационные источники полностью использованные при написании БР</li> <li>• в список включены информационные источники не использованные при написании БР (указать №№ из «СИЛ»)</li> <li>• в список включены <i>фальсифицированные</i> информационные источники (указать №№ из «СИЛ»)</li> <li>• БР имеет достаточное количество ссылок на все информационные</li> </ul>

		<p>источники</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• БР не имеет необходимого количества ссылок на информационные источники (указать стр. БР) □ БР использованы <i>фальсифицированные</i> ссылки на информационные источники (указать стр. БР)</li> <li>• ссылки на информационные источники оформлены не надлежащим образом: отсутствуют номера страниц цитируемых литературных источников. отсутствует полный развернутый интернет адрес информационного источника (указать стр. БР)</li> </ul> <p>«Приложения»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• необоснованное отсутствие</li> <li>• неоправданное включение (указать №№ «Приложений»)</li> <li>• информационная достаточность (для полного решения поставленных задач)</li> <li>• информационная недостаточность (для полного решения поставленных задач)</li> </ul>
9.	<b>Степень самостоятельности решения поставленных задач</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• БР выполнена <i>полностью самостоятельно</i></li> <li>• БР выполнена студентом <i>с элементами заимствований</i> готовых разработок</li> <li>• БР выполнена студентом в основном <i>с использованием готовых разработок</i></li> </ul>
10.	<b>Соблюдение сроков выполнения и предоставления БР</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• значительное <i>нарушение сроков начала</i> работы над БР</li> <li>• значительное <i>нарушение сроков предоставления</i> первоначального <i>текста</i> БР</li> <li>• сроки соблюдены</li> </ul>
11.	<b>Реакция на замечания научного руководителя по тексту БР</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• осознанное исправление</li> <li>• механическое исправление</li> <li>• отсутствие реакции</li> </ul>
12.	<b>Глубина понимания содержания БР</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высокая</li> <li>• средняя</li> <li>• низкая</li> </ul>

**Общие выводы по выпускной квалификационной работе – бакалаврской работы:**

Достоинства

выпускной





---

---

---

---

---

---

---

---

**Бакалаврская работа соответствует требованиям ГЭЖ и рекомендуется к защите с оценкой \_\_\_\_\_ / не рекомендуется к защите (нужное – подчеркнуть).**

Руководитель

\_\_\_\_\_

подпись

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ года