

Приложение № 6 к ОПОП высшего образования.
направление подготовки 38.03.03 Управление
персоналом, направленность (профиль) программы
«Управление персоналом организации»



МОСКОВСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Негосударственное образовательное частное
учреждение высшего образования

Утверждаю
Ректор НОЧУ ВО «МЭИ»
Т.Г. Тырина
31 августа 2023 г.
Одобрено
Ученым советом
(протокол от 31 августа 2023 г.
№ 1)

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ
АТТЕСТАЦИИ**


**Б3.Б.01 (Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая
подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты**
(индекс и наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Управление персоналом организации
Форма обучения	заочная
Виды профессиональной деятельности:	организационно-управленческая и экономическая
Квалификация выпускника	Бакалавр
Учебный год	2023-2024 г.

Рабочая программа государственной итоговой аттестации составлена в соответствии с -федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению по подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2015 г. №1461

- учебными планами заочной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Управление персоналом организации».


Разработчик:
Доцент кафедры
Управление
Ильченко С.В., к.п.н., доцент



(подпись)
«30» августа 2023 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) обсуждена и утверждена на заседании кафедры Управление «30» августа 2023 г. протокол №1

Заведующий кафедрой
Управление
Ильченко С.В., к.п.н., доцент



(подпись)
«30» августа 2023 г.

Содержание

1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации (далее – ГИА)	4
2. Место ГИА в структуре образовательной программы	5
3. Требования к результатам освоения ОПОП.....	5
4. Форма государственной итоговой аттестации.....	6
5. Объем ГИА в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся.....	7
5.1. Общая трудоемкость ГИА составляет	7
5.2. Распределение объема ГИА на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся.....	8
6. Структура и содержание государственной итоговой аттестации	9
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для обеспечения ГИА.....	10
8. Методические указания для обучающихся по подготовке к защите выпускной квалификационной работы (ВКР).....	18
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для обеспечения ГИА.....	18
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении ГИА, включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем.....	19
11. Материально-техническая база, необходимая для проведения ГИА	20
12. Особенности организации ГИА для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	21
13. Оценочные материалы для проведения ГИА	22

1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации (далее – ГИА)

Цель государственной итоговой аттестации - систематизация, закрепление и углубление знаний, умений, навыков по направлению и эффективное применение этих знаний в решении конкретных задач в сфере управления персоналом организации.

Задачи государственной итоговой аттестации:

– оценить уровень теоретической и практической подготовки к выполнению профессиональных задач во всех областях и сферах профессиональной деятельности обучающегося по образовательной программе 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации»;

– определить готовность выпускника по образовательной программе 38.03.03 Управление персоналом направленность, (профиль) «Управление персоналом организации» к основным видам профессиональной деятельности;

– выявить уровень подготовленности обучающихся к решению профессиональных задач в соответствии с профильной направленностью образовательной программы;

– определить в процессе подготовки и защиты выпускной квалификационной работы (ВКР) сформированные возможности профессионального применения теоретических знаний, умений и навыков выпускников в анализе актуальных проблем управления.

Выпускник по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом должен быть подготовлен к решению профессиональных задач в соответствии с профильной направленностью ОП ВО бакалавриата и видам профессиональной деятельности:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
- участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
- организация работ с высвобождающимся персоналом;
- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

2. Место ГИА в структуре образовательной программы

Государственная итоговая аттестация включает подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы и относится к блоку 3 Государственная итоговая аттестация учебного плана.

Государственная итоговая аттестация завершает освоение основной образовательной программы, является обязательной для всех обучающихся по программе бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Государственная итоговая аттестация завершается присвоением квалификации – бакалавр.

3. Требования к результатам освоения ОПОП

Порядок, определяющий процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций, определен в Положении о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в НОЧУ ВО «МЭИ».

Коды компетенций	Название компетенций	Краткое содержание (определение и структура компетенции. Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника.
1	2	3
ОК	Общекультурные компетенции выпускника	
ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p>Знать: закономерности и этапы развития потенциала ценностей мировой культуры, основные тенденции ее развития; законы развития природы, общества и мышления основные понятия и категории, характеризующие их взаимодействие; принципы приобретения культуры мышления, развития аналитических способностей, восприятия и переработки информации, целеполагания.</p> <p>Уметь: применять освоенные ценности мировой культуры в своем личностном общекультурном развитии; проводить анализ взаимосвязей в системе «Общество-природа», используя общефилософский и общесоциологический инструментарий; аргументировано мыслить, осуществлять накопление и отбор аналитической информации для постановки и реализации целей.</p> <p>Владеть: навыками логико-методологического анализа научного исследования и его результатов, методиками системного анализа предметной области профессионально-ориентированных информационных систем, методами (методологиями) проведения научно-исследовательских работ.</p>
ОК-2	способностью анализировать	Знать: закономерности и этапы

	<p>основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</p>	<p>исторического процесса, основные события и процессы мировой и отечественной экономической истории; принципы формирования активной гражданской позиции, применительно к решению управленческих проблем; сущность, формы проявления, закономерности; тенденции развития социально-значимых проблем и процессов.</p> <p>Уметь: отстаивать гражданскую позицию в сфере профессиональной деятельности; ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; анализировать и интерпретировать социально-значимые проблемы и процессы.</p> <p>Владеть: пониманием преимуществ реализации активной гражданской позиции, предвидеть юридические опасности и угрозы, связанные с отсутствием гражданской позиции; навыками системного подхода к анализу исторических событий и процессов; инструментарием исследования социально-значимых проблем и процессов.</p>
ОК-3	<p>способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>Знать: закономерности и принципы экономического мышления, основы развития экономического образа мышления.</p> <p>Уметь: экономически грамотно обосновывать принимаемые управленческие решения.</p> <p>Владеть: навыками развития экономического образа мышления и их применения в управленческой деятельности.</p>
ОК-4	<p>способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>Знать: основы правового регулирования и действия правовых норм.</p> <p>Уметь: ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих, сферу профессиональной деятельности; использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности; защищать права на интеллектуальную собственность.</p> <p>Владеть: навыками: решения задач, связанных с деятельностью в информационной.</p>
ОК-5	<p>способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и</p>	<p>Знать: принципы логики и построения грамотной речи; лексический минимум в объеме 4000 учебных лексических единиц терминологического характера, грамматические особенности</p>

	<p>межкультурного взаимодействия</p>	<p>профессиональной коммуникации. Уметь: логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь; воспринимать, анализировать и обобщать информацию на иностранном языке, оформлять извлеченную из специализированных источников на иностранном языке информацию и предоставлять ее в профессиональных кругах. Владеть: основами исторического мышления, навыками сбора, систематизации и самостоятельного анализа информации о социально-политических и экономических процессах, навыками публичной речи, аргументации и ведения дискуссии; навыками устной и письменной профессиональной коммуникации на иностранном языке, иностранным языком в объеме, необходимом для возможности получения информации из зарубежных источников.</p>
ОК-6	<p>способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: закономерности кооперации с коллегами и работы в коллективе; методы и технологии эффективного командообразования. Уметь: анализировать возможные конфликтные ситуации и искать к их разрешению, работать в коллективе; анализировать уровень групповой динамики в команде. Владеть: способами работы в коллективе, приемами цивилизованной дискуссии и навыками творческой работы в коллективе; способами формирования эффективных команд.</p>
ОК-7	<p>способностью к самоорганизации и самообразованию</p>	<p>Знать: принципы и подходы к саморазвитию личностных и профессиональных качеств работников; критерии и показатели оценки своих достоинств и недостатков, требования, предъявляемые к средствам развития достоинств и устранению недостатков; социальные ценности общества и их связь с социальной значимостью своей будущей профессии, основные виды социальных организаций и способы взаимодействия в них, современное состояние и перспективы развития мирового хозяйства, а также особенности российской экономики. Уметь: понимать значимость повышения своей квалификации и мастерства; применять методики оценки достоинств и</p>

		<p>недостатков; осознавать социальную значимость своей профессии, использовать принципы, законы и модели экономической теории для анализа экономических и социальных проблем, представлять результаты исследовательской работы в виде выступления, доклада, эссе, информационного обзора, анализировать и оценивать социальную информацию, планировать и осуществлять свою деятельность с учетом результатов этого анализа.</p> <p>Владеть: эффективными приемами и методами, обеспечивающими саморазвитие, повышения своей квалификации и мастерства; современными методиками оценки своих достоинств и недостатков, способами их устранения; пониманием социологического аспекта профессионализации и высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности, навыками сбора и систематизации информации, способностью к деловым коммуникациям в профессиональной сфере.</p>
ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<p>Знать: основы этических ценностей государства и общества, иметь представление о здоровом образе жизни.</p> <p>Уметь: анализировать и интерпретировать ценностный потенциал с этических позиций, оценивать образ жизни.</p> <p>Владеть: навыками инструментария исследования и оценки состояния этических ценностей и образа жизни.</p>
ОК-9	способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	<p>Знать: основные подходы к организации защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий.</p> <p>Уметь: использовать эффективные средства и приемы защиты персонала, методы защиты населения в экстремальных ситуациях.</p> <p>Владеть: навыками предотвращения угроз возникновения природных катаклизмов и техногенных катастроф, минимизации их последствий для населения.</p>
ОПК	Общепрофессиональные компетенции выпускника	
ОПК-1	знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и	<p>Знать: основные понятия, категории и определения теории управления; основные теории и эволюцию концепций управления; основные теоретические работы в области теории управления; сущность и содержание</p>

	<p>методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>	<p>управления; особенности управления в современных условиях; формы, методы и технологии решения управленческих проблем;</p> <p>Уметь: самостоятельно анализировать управленческие ситуации из жизни организаций, позволяющие наглядно показать ключевые концепции и продемонстрировать управленческие аспекты; применять полученные теоретические знания для разработки и принятия управленческих решений в конкретных организациях; разрабатывать систему управления организационной культурой для повышения эффективности деятельности организации; влиять на процесс коммуникации в организации; применять современные методики кадрового администрирования;</p> <p>Владеть: методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль); современным инструментарием управления организацией; навыками целостного подхода к анализу проблем предприятия.</p>
ОПК-2	<p>знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p>	<p>Знать: особенности возникновения, изменения и прекращения административных правоотношений; систему правового регулирования организации и деятельности исполнительных органов государственной власти;</p> <p>Уметь: применять законодательство об административных правонарушениях;</p> <p>Владеть: навыками толкования и анализа нормативной и фактической информации, имеющей значение для реализации правовых норм в административно-правовой сфере; навыками анализа судебной и арбитражной практики в административно-правовой сфере.</p>
ОПК-3	<p>знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</p>	<p>Знать: основные нормативные правовые документы, регулирующие миграционные процессы; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;</p> <p>государственную систему управления трудовыми ресурсами; содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом;</p> <p>Уметь: использовать правовые нормы в профессиональной и общественной</p>

		<p>деятельности; принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации;</p> <p>Владеть: методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>
ОПК-4	<p>владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>	<p>Знать: основы функционирования рынка труда; сущность рынка труда как социальной среды распределения и обмена рабочей силы; основы политики занятости; классификацию функций занятости; основы активной политики занятости в РФ; пути минимизации безработицы; тенденции миграционных процессов; основы регулирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой;</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать мероприятия по осуществлению активной и пассивной политики занятости; применять современные технологии содействия занятости безработным; принимать обоснованные решения в области скрытых форм безработицы и занятости; оценивать риски и эффективность принимаемых решений по регулированию рынка труда; оценивать эффективность миграционной политики РФ;</p> <p>Владеть: методами сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на рынок труда; методами реализации основных управленческих функций при организации процессов содействия занятости населения, миграции, а также контроля за их функционированием.</p>
ОПК-5	<p>способность анализировать</p>	<p>Знать: понятия и категории маркетинга;</p>

	<p>результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p>	<p>концепции маркетинга и разобраться в их особенностях; элементы маркетингового комплекса; принципы управления маркетингом; формы международного маркетинга; новые тенденции в развитии маркетинга;</p> <p>Уметь: разбираться в способах сбора и обработки маркетинговой информации; самостоятельно собирать и обобщать информацию о рынке и его субъектах; свободно оперировать инструментарием маркетинга; правильно оценивать маркетинговую стратегию организации.</p> <p>Владеть: формами и методами исследования рынка; методами оценки влияния различных факторов на деятельность организации.</p>
ОПК-6	<p>владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>	<p>Знать: основные методы анализа и обобщения экономической информации, основные приемы умственных действий;</p> <p>Уметь: использовать теоретический инструментарий для анализа информации; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.</p> <p>Владеть: культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.</p>
ОПК-7	<p>готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>Знать: основные концепции и подходы к корпоративной социальной ответственности; основы генезиса концепции корпоративной социальной ответственности, роль и место этики бизнеса в системе корпоративной социальной ответственности; основные направления интегрирования корпоративной социальной ответственности в теорию и практику стратегического управления; международные стандарты корпоративного поведения; этические нормы ведения современного бизнеса; модели корпоративной социальной ответственности;</p> <p>Уметь: использовать теоретический инструментарий для анализа внешней среды и внутренней среды бизнеса (организации); идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности; разрабатывать</p>

		<p>кодекс социально ответственного поведения организации; диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений.</p> <p>Владеть: навыками построения модели корпоративной социальной деятельности; навыками составления социальных годовых отчетов; методами формирования и поддержания этического климата в организации.</p>
ОПК-8	<p>способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>	<p>Знать: особенности анализа и расчета экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих технико-экономическое состояние фирмы с учетом нормативных актов; современное состояние научного знания об управлении и ведении хозяйства; новые методы и приёмы управления, позволяющие достигать организации эффективных результатов;</p> <p>Уметь: произвести оценку эффективности производства; в частности, анализа использования капитала, материальных и трудовых ресурсов конкретным предприятием, разрабатывать варианты эффективных управленческих решений относительно установления объемов производства отдельных товаров и цен на них, выбора оптимальных внутрипроизводственных экономических взаимоотношений между структурными подразделениями предприятия.</p> <p>Владеть: составления сметы затрат на производство, калькуляции себестоимости продукции (работ, услуг) для расчета оптовых (рыночных) цен и тарифов на продукцию (работы, услуги).</p>
ОПК-9	<p>способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p>	<p>Знать: особенности делового общения; основные цели задачи связей с общественностью в управлении персоналом; общие закономерности планирования и реализации связей с общественностью в управлении;</p> <p>Уметь: определять приоритетные цели и задачи коммуникационных кампаний в управлении персоналом; определять целевые группы общественности; планировать коммуникационную кампанию; разрабатывать систему оценки эффективности коммуникационной кампании и проводить данную оценку.</p> <p>Владеть: способностью осуществлять</p>

		деловое общение; базовыми навыками стратегического и тактического планирования связей с общественностью в управлении персоналом структурными подразделениями на современных предприятиях различных форм собственности.
ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	<p>Знать: особенности информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий; стандартные задачи профессиональной деятельности.</p> <p>Уметь: решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры.</p> <p>Владеть: базовыми навыками профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.</p>
ПК	Профессиональные компетенции выпускника	
	организационно-управленческая и экономическая деятельность:	
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<p>Знать: специфику различных стратегий управления персоналом; роль кадрового направления в системах сбалансированных показателей и стратегической карте; основы государственной кадровой политики; основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики; социальные аспекты кадровой политики; типы кадровой политики; принципы разработки кадровой политики; критерии эффективности и результативности кадровой политики организации; содержание понятия «маркетинг персонала»; сущность, цели и задачи кадрового планирования; правила постановки плановых целей; содержание SMART-технологии постановки целей; структура плановых показателей по персоналу; содержания понятия «ключевые показатели эффективности»; содержание компонентов SWOT-анализа трудовых ресурсов организации; общую структуру затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.</p> <p>Уметь: разрабатывать кадровые стратегии на основе общей стратегии организации; определять субъекты и объекты кадровой политики; формулировать положения</p>

		<p>кадровой политики на разных уровня управления организацией; формулировать цели кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей; определять цели и функции руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой политики; соотносить общие принципы управления персоналом и положения кадровой политики; соотносить функции системы управления персоналом и положения кадровой политики; разрабатывать кадровые мероприятия на основе кадровой политики; различать количественные и качественные аспекты определения потребности в персонале; выявлять внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на маркетинг персонала.</p> <p>Владеть: определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации; формулирование положений кадровой политики на разных уровня управления организацией; разработки целей кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей; разработки функций руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой политики; формулирование функций системы управления персоналом на основе положений кадровой политики; формулирование кадровых мероприятий на основе кадровой политики.</p>
ПК-2	<p>знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: систему нормативного регулирования контроллинга и аудита персонала; методологию, методику и организацию аудита и контроллинга персонала; методики планирования, составления программ и проведения аудита персонала; порядок обобщения и использования результатов аудита персонала; права, обязанности и ответственность персонала в осуществлении контроллинга и аудита.</p> <p>Уметь: планировать, организовать и реализовать контроллинг и аудит персонала; разрабатывать программы аудита персонала; обобщать результаты проверок и составлять отчеты аудитора; разработать рекомендации руководству по результатам аудита; организовать и осуществить проверку организации контроллинга на предприятии; использовать результаты аудита в совершенствовании контроллинга и</p>

		<p>управления предпринимательской деятельностью.</p> <p>Владеть: методами диагностики организационных процессов; методами реализации контроля за деятельностью персонала.</p>
ПК-3	<p>знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала; основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.</p> <p>Уметь: реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом; разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом; анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом.</p> <p>Владеть: методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.</p>
ПК-4	<p>знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: основные понятия и категориальный аппарат социального менеджмента как формы социального управления; социальную организацию предприятия; положения основных международных нормативных документов, конвенций МОТ и федеральных законов РФ, регулирующих социально-трудовые отношения; социальные функции трудового коллектива предприятия; организационно-методические основы социального менеджмента; основы социального планирования, социального контроля на предприятии; инновационные подходы к управлению социальными процессами на предприятии.</p> <p>Уметь: анализировать предприятие как социально-экономический феномен; анализировать социальную структуру и социальный потенциал трудового коллектива предприятия.</p> <p>Владеть: навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.</p>
ПК-5	<p>знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно</p>	<p>Знать: принципы и основные условия разделения и кооперации труда, построения структур предприятия; содержание основных законов, методических положений и нормативных актов, сопровождающих процесс организации и нормирования труда; основные философские понятия и категории,</p>

	<p>организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p>	<p>закономерности развития природы, общества и мышления; основные нормативные правовые документы; основные макроэкономические показатели и принципы их расчета; основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных; принципы развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации.</p> <p>Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности; применять информационные технологии для решения управленческих задач; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения.</p> <p>Владеть: навыками расчета экономической эффективности внедряемых мероприятий по организации труда; экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства; математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач; методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; современным инструментарием управления человеческими ресурсами.</p>
--	---	--

ПК-6	<p>знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; работу с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала; знать современные методы материального и нематериального стимулирования труда.</p> <p>Уметь: определять ведущие потребности персонала; организовать работу с кадровым резервом;</p> <p>Владеть: навыками организации работы с кадровым резервом; современными технологиями управления поведением персонала.</p>
ПК-7	<p>знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	<p>Знать: цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; основные нормативные правовые документы.</p> <p>Уметь: применять технологии текущей деловой оценки персонала.</p> <p>Владеть: методами реализации основных управленческих функций в сфере навыками проведения аттестации, а также другими видами и текущей деловой оценки различных категорий персонала.</p>
ПК-8	<p>знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; сущность заработной платы как экономической категории; основы тарифной системы оплаты труда; классификацию систем и форм оплаты труда; основы нормирования труда как элемента организации заработной платы; источники формирования средств на оплату труда; особенности организации оплаты труда различных групп работников; состав издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера.</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности; принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета; оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых решений; оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения.</p> <p>Владеть: навыками сбора информации для</p>

		анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на оплату труда персонала; методами реализации основных управленческих функций при организации процесса формирования, реализации системы оплаты труда, системы мотивации персонала, а также контроля за ее функционированием.
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	<p>Знать: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; основные закономерности функционирования психических процессов; практику применения теоретических и практических знаний в решении производственных задач.</p> <p>Уметь: корректно использовать в своей деятельности профессиональную лексику; использовать данные смежных специальностей для анализа физиологических и психологических нагрузок персонала, развивать навыки научных и практических исследований; учитывать психофизиологические детерминанты адаптации человека к различным условиям деятельности; учитывать роль и место функционального состояния, эмоций человека в поведении.</p> <p>Владеть: технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.</p>
ПК-10	знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знание процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации	<p>Знать: содержание российского трудового права; трудовые права и обязанности граждан; права и обязанности работодателей;</p> <p>виды трудовых договоров (контрактов); трудовую дисциплину; порядок разрешения трудовых споров.</p> <p>Уметь: толковать различные правовые акты действующего законодательства принимать участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов способность логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь; стремление к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства; способность анализировать социально значимые проблемы и процессы.</p> <p>Владеть: навыками оформления</p>

ПК-11	<p>владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>	<p>сопровождающей документации.</p> <p>Знать: принципы и основные условия разделения и кооперации труда, построения структур предприятия; содержание основных законов, методических положений и нормативных актов, сопровождающих процесс организации и нормирования труда; основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; основные нормативные правовые документы; основные макроэкономические показатели и принципы их расчета; основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных; принципы развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации.</p> <p>Уметь: ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности; использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности; проводить анализ отрасли (рынка), используя экономические модели.</p> <p>Владеть: навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках).</p>
ПК-12	<p>знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p>	<p>Знать: основные этапы развития системы документационного обеспечения управления персоналом, специфику делопроизводственной практики в них (составление документов, их движение, регистрация, хранение); основные принципы организации системы документирования и документооборота в управлении персоналом; особенности формирования структуры, функций, штатного состава делопроизводственных подразделений и обязанности служащих; делопроизводственную терминологию.</p> <p>Уметь: использовать, составлять и оформлять документы в соответствии с требованиями государственных стандартов;</p>

		<p>организовывать, планировать и контролировать работу службы делопроизводства;</p> <p>интегрировать в деятельность служб документационного обеспечения положения федерального и регионального законодательства, инструкции и нормативы;</p> <p>использовать современные методы организации труда работников службы делопроизводства и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.</p> <p>Владеть: навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.</p>
ПК-13	<p>умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p>	<p>Знать: основы кадрового делопроизводства и организацию архивного хранения кадровых документов; основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, корпоративные информационные системы и базы данных; структуру, принципы работы и основные возможности электронно-вычислительной машины (ЭВМ); место СУБД в организационной структуре систем управления экономическими объектами; процедуры и программные средства обработки экономической информации на основе интегрированных СУБД.</p> <p>Уметь: обеспечить защиту персональных данных сотрудников; вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики; применять компьютерные технологии для создания баз данных, получения запросов, формирования отчетов и организации диалога в процессе подготовки справочных, учётно-плановых и распорядительных и кадровых документов;</p> <p>Владеть: навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами.</p>
ПК-14	<p>владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками</p>	<p>Знать: методы и приемы анализа экономических показателей по труду и заработной плате; новые формы работы с кадрами, новые концепции обучения, подготовки, переподготовки, продвижения по службе; главные принципы подбора,</p>

	<p>разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике</p>	<p>отбора, найма и расстановки персонала в организации; основы тарифной и бестарифной систем оплаты труда; формы оплаты труда; основы нормирования труда; источники формирования средств на оплату труда и содержание работников; особенности организации оплаты труда различных групп работников; состав издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера.</p> <p>Уметь: оценивать состояние и перспективы развития социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда; использовать методы для выявления резервов повышения производительности труда; разрабатывать и осуществлять мероприятия по совершенствованию тарифных условий оплаты труда;</p> <p>определять и обосновывать размеры премий, доплат и надбавок к основной заработной плате. применять современные формы и методы управления персоналом; планировать персонал, затраты на него; определять общую и дополнительную потребности в персонале на текущий и перспективный периоды; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности; оценивать и рассчитывать риски, доходность и эффективность принимаемых решений по персоналу; оценивать эффективность управленческой деятельности.</p> <p>Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике.</p>
--	--	--

4. Форма государственной итоговой аттестации

Форма государственной итоговой аттестации: защита выпускной квалификационной работы

5. Объем ГИА в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

5.1. Общая трудоемкость ГИА составляет:

9 зачетных единиц (324 академических часа).

5.2. Распределение объема ГИА на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	5 курс 9 семестр
Контактная работа обучающихся с преподавателем:			
лекции (Л)		-	-
практические занятия (ПЗ)		-	-
лабораторные работы (Лаб)		-	-
экзамен (Э)		-	-
зачет с оценкой (Зо)		-	-
курсовая работа (проект) (КР)		-	-
расчетно-графическая (контрольная) работа		-	-
консультация		4	4
защита выпускной квалификационной работы		9	9
Самостоятельная работа обучающихся - всего		311	311
Форма промежуточного контроля:			
Общая трудоемкость дисциплины:	9	324	324

Виды выпускных квалификационных работ, выполняемых обучающимися (несколькими обучающимися совместно) с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий определены в рабочей программе ГИА по каждой образовательной программе.

6. Структура и содержание государственной итоговой аттестации

Выпускная квалификационная работа представляет собой законченную разработку, включающую результаты эмпирического или теоретического исследования, или проект.

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

В работе должны быть сбалансировано представлены теоретическое обоснование и выполненная исследовательская и практическая работа. Темы и задания на выпускные квалификационные работы разрабатываются и утверждаются на заседании выпускающей кафедры. Обязательное требование к тематике выпускных работ – практико-ориентированный характер и соответствие содержанию. Оценка качества освоения осуществляется экзаменационной комиссией по результатам защиты выпускной квалификационной работы, промежуточных аттестационных испытаний.

Качество ее выполнения позволяет дать дифференцированную оценку квалификации выпускника выполнять свои будущие обязанности на предприятии. Если выпускная квалификационная работа выполнена на высоком теоретическом и практическом уровне, она должна быть представлена руководству предприятия, на материалах которого проведены исследования, для принятия решения о возможности внедрения разработанных мероприятий. Исходя из этого, существенно возрастает роль научного руководителя выпускной квалификационной работы и преподавателей кафедры, от квалификации которых зависит успешное продвижение в иерархии

управления предприятием.

Распределение компетенций согласно структуре ВКР:

Раздел ВКР	Компетенции
Глава 1. Теоретическая часть	
На основе изучения имеющейся отечественной и зарубежной, научной и специальной литературы рассматривается, прежде всего, степень проработанности проблемы; дается характеристика различных подходов к её исследованию, то есть дается критическая оценка современного состояния научной мысли применительно к состоянию исследуемой проблемы. Приводится однозначное определение используемых экономических и управленческих категорий, принятые классификации, систематизируются факторы, оказывающие влияние на исследуемый объект.	ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОК-4; ОК-5; ОК-6; ОК-7; ОК-8; ОК-9; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10
Глава 2. Аналитическая часть	
Проводится анализ состояния исследуемого объекта – на основе собранного обучающимся фактического материала, отвечающего требованиям точности, достоверности, объективности, актуальности, новизны. При написании главы автор демонстрирует умение использовать эмпирические методы исследования: статистическое наблюдение, моделирование, методы математической статистики. Результатом главы является детальное описание исследуемого объекта, его состояния, определяемого как качественными, так и количественными характеристиками.	ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14
Глава 3. Итоговая часть	
Представляет собой обоснование автором разработанных им алгоритмов решения проблемы и включает в себя совокупность конкретных практических рекомендаций, направленных на повышение эффективности управляющей, регулирующей, надзирающей, аналитической деятельности (в зависимости от темы исследования). В ряде случаев целесообразно при обосновании практических рекомендаций использовать различные экономические расчеты, разрабатывать и сравнивать различные сценарии развития событий, предлагать свои критерии экономической и социальной эффективности.	ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для обеспечения ГИА

а) Основная литература

1.Беликова, И. П. Управление персоналом: учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь: АГРУС, 2021. — 63 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121753.html>

2.Кузьминов, А. В. Управление персоналом организации: методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89499.html>

3.Юсупова, С. М. Контроллинг персонала: учебник / С. М. Юсупова. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 354 с. — ISBN 978-5-4497-1750-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122509.html>

б) Дополнительная литература

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии: монография / К. Г. Кязимов. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 195 с. — ISBN 978-5-4487-0179-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73627.html>

2. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108225.html>

3. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала: учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 с. — ISBN 978-5-4497-1171-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108232.html>

4. Черняева, Г. В. Научные методы в управлении персоналом: практикум / Г. В. Черняева. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. — 72 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122116.html>

в) Периодические издания

Журнал «Кадровое дело»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/> (открытый доступ)

Журнал «Управление персоналом»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/> (открытый доступ)

8. Методические указания для обучающихся по подготовке к защите выпускной квалификационной работы (ВКР)

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы бакалавра завершает подготовку обучающегося и показывает его готовность к основным типам задач профессиональной деятельности.

В процессе выполнения работы обучающемуся предоставляется возможность под руководством опытных специалистов углубить и систематизировать теоретические и практические знания, полученные в процессе освоения учебного плана, закрепление навыков самостоятельной исследовательской работы и творчески применить их в решении конкретных практических задач. Обучающиеся должны активно использовать знания из области управления организацией, экономики, статистики, информатики, психологии и других смежных дисциплин, формирующих работы бакалавра по данному направлению.

Подготовка к выполнению выпускной квалификационной работы (ВКР) начинается с младших курсов, когда обучающиеся, выполняя рефераты по дисциплинам общей подготовке, курсовые и междисциплинарные работы по дисциплинам, учатся критически мыслить, делать выводы, обобщения. Преподаватели кафедры заранее ориентируют студентов на выбор таких тем курсовых работ, которые могут стать частью выпускных квалификационных работ.

Раскрывая сущность вопросов по избранной теме, выпускник должен показать и развить навыки самостоятельных исследований по проблемам управления персоналом организации, по оптимизации и проектированию структуры, проблемам развития и разработки стратегии, повышению эффективности деятельности и др. Сформированные при написании курсовых работ исследования получают логическое завершение в выпускной квалификационной работе бакалавра.

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

Выпускная квалификационная работа бакалавра призвана выявить способность выпускников на основе полученных знаний самостоятельно решать конкретные практические аспекты в области управления персоналом организации, подтвердить наличие профессиональных компетенций.

Основными целями выпускной квалификационной работы бакалавра являются:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний студентов по дисциплинам направления 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом организации»;
- развитие навыков ведения самостоятельной работы в решении конкретных проблем и вопросов управления персоналом организации.

В соответствии с поставленными целями выпускник в процессе выполнения выпускной квалификационной работы бакалавра должен решить следующие задачи:

- обосновать актуальность выбранной темы и ее значение в решении проблем управления персоналом организации;
 - изучить теоретические положения, нормативно-техническую и правовую документацию, статистические материалы, справочную, специальную и научную литературу по избранной теме и изложить свою точку зрения по относящимся к ней дискуссионным вопросам;
- провести анализ деятельности организации и оценку её экономических показателей в области управления персоналом организации;
 - использовать специальные программы обеспечения как инструмент обработки информации;
 - провести анализ действующей системы управления организацией;
- сформулировать выводы и разработать аргументированные предложения по повышению эффективности работы системы управления персоналом организации;
 - оформить выпускную квалификационную работу в соответствии с требованиями Методических указаний по написанию выпускной квалификационной работы в МЭИ. 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.

По результатам защиты выпускной квалификационной работы Государственная экзаменационная комиссия (в дальнейшем - ГЭК) решает вопрос о присвоении выпускнику соответствующей квалификации.

Тематика выпускных квалификационных работ должна быть актуальной, соответствовать современному состоянию и перспективам развития науки и технологии.

Общий перечень рекомендуемых тем выпускных квалификационных работ ежегодно утверждается заведующим выпускающей кафедрой.

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

Выпускная квалификационная работа бакалавра 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. 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 научного руководителя и разрешение заведующего профильной кафедры.

После выбора темы и ее согласования с научным руководителем студент пишет заявление на имя заведующего кафедрой об её утверждении. Тема ВКР и научный руководитель утверждаются распоряжением по факультету и изменению не

подлежат.

Примерные темы выпускных квалификационных работ по типам задач профессиональной деятельности представлены ниже.

Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Совершенствование кадровой работы в организации.
2. Организация служебно-профессионального продвижения персонала.
3. Кадровое планирование в организации и его совершенствование.
4. Совершенствование кадровой работы в органах местного самоуправления.
5. Технологии аудита кадрового потенциала.
6. Совершенствование системы адаптации персонала.
7. Совершенствование системы управления персоналом с применением коучинга.
8. Управление процессом высвобождения персонала в организации (аутстаффинг).
9. Методы оценки результатов труда персонала организации.
10. Особенности гендерного подхода в процессе управления персоналом.
11. Совершенствование системы организации труда персонала.
12. Совершенствование процесса нормирования труда персонала.
13. Совершенствование системы профессионального развития персонала.
14. Совершенствование системы обучения персонала организации.
15. Совершенствование системы внутрифирменного обучения персонала.
16. Совершенствование процедуры аттестации персонала.
17. Исследование и совершенствование коммуникационных связей в организации.
18. Управленческое консультирование как средство совершенствования системы управления персоналом.
19. Совершенствование документационного обеспечения управленческой деятельности организации.
20. Совершенствование профессионального обучения персонала организации.
21. Система охраны труда в организации и разработка мероприятий по ее совершенствованию.
22. Совершенствование организационной культуры в организации.
23. Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала организации.
24. Системы мотивации и стимулирования труда персонала коммерческой организации.
25. Программы профессионального роста управленческого персонала.
26. Управление конфликтами в организации.
27. Создание благоприятного социально-психологического климата в организации.
28. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом.
29. Мероприятия профилактики профессиональных деформаций персонала.
30. Совершенствование кадрового делопроизводства в организации.
31. Мониторинг профессиональных компетенций персонала организации.
32. Процесс командообразования в организации и его совершенствование.
33. Пути повышения эффективности работы территориальной службы занятости (региона, города и т.п.).
34. Пути совершенствования взаимодействия служб управления персоналом организации с территориальными службами занятости (региона, города и т.п.).
35. Пути совершенствования деятельности службы управления персоналом организации.
36. Разработка предложений по высвобождению персонала организации: экономическая и социальная значимость, методы и варианты решений.
37. Разработка мероприятий по сокращению численности персонала организации.
38. Влияние мотивации персонала на повышение эффективности управления персоналом.
39. Влияние мотивации персонала на сокращение текучести кадров.

40. Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в организации.
41. Влияние условий труда на лояльность персонала в организации.
42. Вознаграждение за труд в системе регулирования трудовых отношений организации: системы, формы, методы.
43. Выбор методов высвобождения персонала в зависимости от состояния рынка труда.
44. Выявление и использование резервов роста производительности труда организации.
45. Выявление негативных факторов воздействия психологического климата на здоровье персонала организации.
46. Гуманизация труда как составная часть политики управления персоналом.
47. Деловое поведение работников: методологические подходы к исследованию.
48. Женщина в современном мире труда: место на рынке труда, управление и стимулирование занятости.
49. Изучение потребностей, способностей и мотивации работников к обучению в организации.
50. Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации.
51. Использование компетентностного подхода в управлении персоналом организации.
52. Использование методов аутплейсмента в управлении персоналом.
53. Использование методов стимулирования для решения задач кадровой политики.
54. Использование результатов аудита персонала для совершенствования системы кадрового управления.
55. Использование результатов процесса отбора персонала для его дальнейшего развития.
56. Использование элементов организационной культуры при совершенствовании системы управления персоналом.
57. Исследование внутренних и внешних рынков труда для поиска кадровых ресурсов: методологические подходы и принципы.
58. Исследование конъюнктуры рынка труда на примере конкретной организации региона.
59. Кадровая политика организации в условиях экономического кризиса.
60. Кадровый потенциал организации и основные направления его совершенствования.
61. Конкурентоспособность организации и ее повышение за счет эффективной кадровой политики.
62. Консультирование в области управления человеческими ресурсами организаций: профессиографическое описание.
63. Линейные руководители и менеджеры по персоналу: социальные факторы совместной деятельности.
64. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала организации.
65. Оптимизация технологий управления безопасностью труда в организации.
66. Опыт и проблемы использования лизинга персонала организации.
67. Организация аттестации рабочих мест по условиям труда.
68. Организация внутреннего аудита труда и его оплаты в организации.
69. Организация деятельности рекрутинговых агентств.
70. Организация документационного обеспечения системы управления персоналом вновь созданной организации.
71. Организация и пути совершенствования нормирования управленческого труда.
72. Организация профессиональной подготовки и переподготовки безработных на региональном рынке труда.
73. Организация профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации личности в коллективе.
74. Организация процесса деловой оценки персонала.
75. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
76. Совершенствование системы социального развития персонала.

77. Организация социально-профессионального перемещения персонала как фактор стабилизации трудового коллектива.
78. Оценка деятельности по управлению персоналом и пути ее повышения в организации.
79. Оценка кадрового потенциала организации и его совершенствование в организации.
80. Перепроектирование системы управления персоналом в связи с ребрендингом компании.
81. Планирование и оптимизация затрат на персонал организации.
82. Совершенствование кадрового планирования организации.
83. Планирование развития персонала организации на основе повышения его квалификации.
84. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в регионе (городе, муниципальном округе, районе).
85. Повышение эффективности работы отдела кадров организации.
86. Повышение эффективности системы мотивации персонала организации.
87. Применение информационных технологий в кадровой политике организации.
88. Программа по совершенствованию организационной структуры системы управления персоналом организации.
89. Производственные конфликты и пути их решения в организации.
90. Профессиональная адаптация менеджеров по персоналу: разработка управленческой программы.
91. Разработка автоматизированной системы деловой оценки персонала.
92. Разработка документационного обеспечения при регламентации труда персонала организации.
93. Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке и др.) персонала организации.
94. Разработка кодекса корпоративной культуры организации.
95. Разработка мероприятий по оптимизации системы подбора персонала организации.
96. Разработка мероприятий по повышению эффективности системы управления деловой карьерой работников организации.
97. Разработка мероприятий по снижению сопротивления персонала внедрению инновациям.
98. Разработка мероприятий по совершенствованию организации рабочих мест персонала организации.
99. Разработка мероприятий по совершенствованию системы оценки и аттестации персонала организации.
100. Разработка мероприятий по совершенствованию системы стимулирования молодых работников организации.
101. Разработка мероприятий по совершенствованию трудовой адаптации персонала в организации.
102. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала.
103. Разработка моделей должностных компетенций в управлении персоналом организации.
104. Разработка модели «корпоративного университета» при обучении персонала организации.
105. Разработка модели внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода.
106. Разработка модели использования норм этики деловых отношений в управлении персоналом организации.
107. Разработка модели компетенций в системе стимулирования персонала организации.
108. Разработка модели оценки и повышения уровня лояльности персонала.
109. Разработка программы по совершенствованию системы внутрифирменных коммуникаций.
110. Роль менеджера по персоналу в формировании морально-психологического климата

в организации.

111. Совершенствование адаптации административно-управленческого персонала в организации.

112. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.

113. Совершенствование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями организации.

114. Совершенствование видов и направлений адаптационной работы в организации.

115. Совершенствование индивидуального рабочего стиля руководителя.

116. Совершенствование кадровой политики производственной компании.

117. Совершенствование корпоративной культуры организации сферы услуг.

118. Совершенствование системы управления трудовыми ресурсами организации.

119. Совершенствование системы стратегического управления персоналом организацией.

120. Разработка программы повышения эффективности использования персонала.

121. Управление временем руководителя организации.

122. Совершенствование системы управления персоналом организации.

123. Управление карьерой в системе управления человеческими ресурсами международной компании.

124. Совершенствование системы мотивации персонала коммерческой организации на основе зарубежного опыта.

125. Современные технологии управления человеческими ресурсами на основе компетентностного подхода.

126. Совершенствование системы управления персоналом организации.

127. Кадровые процессы в организации и кадровая безопасность.

128. Управление знаниями в организации.

129. Управление поведением персонала организации.

130. Организация труда управленческого персонала организации.

131. Управление конфликтами и стрессами в организации.

132. Оценка управленческого персонала государственных структур.

133. Антикризисное управление персоналом организации.

134. Управление персоналом в условиях нововведений.

135. Управление человеческим капиталом в организации.

136. Управление интеллектуальным капиталом в организации.

137. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка его эффективности.

138. Оценка деловых качеств и аттестация кадров руководителей (менеджеров).

139. Подготовка кадров и повышение их квалификации в организации.

140. Проектирование условий труда работников организации.

141. Разработка и реализация кадровой политики организации.

142. Кадровое обеспечение системы управления персоналом в организации.

143. Оценка результативности деятельности персонала организации.

144. Оценка деловых качеств руководителей и специалистов в организации.

145. Совершенствование (организация) работы с кадровым резервом организации.

146. Оптимизация затрат на персонал и их планирование в организации как фактор инвестиционной привлекательности.

147. Расходы на содержание персонала и их контроллинг.

148. Комплексная оценка эффективности работы персонала организации.

149. Разработка и реализация социальной политики в организации.

150. Повышение качества трудовой жизни работников организации как фактор повышения ее инвестиционной привлекательности.

151. Построение HR-бренда компании.

152. Дистанционная занятость в России.

153. Технологии управления дистанционным трудом.

154. Профессиональное и личностное развитие работников как фактор

конкурентоспособности организации.

155. Управление социально-трудовой мобильностью работников организации.
156. Управление заработной платой в организации.
157. Аудит и контроллинг персонала в организации.
158. Аудит количественного и качественного состава персонала.
159. Влияние корпоративной культуры на формирование благоприятного социально-психологического климата коллектива организации.
160. Влияние условий труда на лояльность персонала в организации.
161. Дистанционный отбор и найм персонала: состояние, проблемы, перспективы.
162. Совершенствование процесса высвобождения персонала организации.
163. Развитие системы профориентации и трудовой адаптации персонала.
164. Разработка и внедрение системы кадровой документации в организации.
165. Разработка мероприятий по снижению сопротивления персонала внедрению инноваций.
166. Разработка системы нематериальных стимулов в управлении персоналом организации.
167. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.
168. Совершенствование управления кадровым резервом для замещения вакантных должностей в организации.

Тематика выпускных квалификационных работ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ориентирована на решение профессиональных проблемных задач, связанных с системой управления персоналом организации.

Составление плана выпускной квалификационной работы

План ВКР должен отражать основную идею работы, раскрывать её содержание и характер. В плане должны быть выделены наиболее актуальные вопросы темы.

Выпускная квалификационная работа включает в себя пояснительный текст и иллюстративные материалы. Общий объём ВКР составляет 70-80 страниц компьютерного текста, не включая приложения.

Как правило, выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и приложений, т.е. вне зависимости от решаемой задачи должна иметь следующий вид:

Титульный

лист

Оглавлени

е

Задание на выпускную квалификационную работу
 Аннотацию (на русском и английском языке)
 Ключевые слова (на русском и английском языке)
 Введение

Глава 1. Аналитическая

часть Глава 2.

Практическая часть

Глава 3. Обоснование экономической и социальной эффективности исследования. Заключение

Список использованной литературы

Приложения

Приложения;

Вспомогательные указатели и другие дополнительные материалы (при необход

Типовая структура ВКР имеет следующий вид:

№ п/п	Наименование раздела ВКР	Примерное количество страниц
	Введение	2-3
1	Теоретическая часть (название обязательно)	15-20
1.1	Сущность исследуемой проблемы	10
1.2	Отечественный и зарубежный опыт решения проблемы, включая нормативно-правовую базу	7-8
	Выводы по первой главе	1-2
2	Аналитическая часть (название обязательно)	15-20
2.1	Краткая экономико-управленческая характеристика исследуемого объекта	4-5
2.2	Оценка финансово-хозяйственной деятельности	7-9
2.3	Анализ показателей эффективности управления организации	5-6
	Выводы по второй главе	1-2
3	Итоговая часть (название обязательно)	15-20
3.1	Выявление особенностей предмета исследования, а также проблем и причин, мешающих его эффективному функционированию на предприятии (в организации, учреждении)	11-12
3.2	Разработка аргументированных предложений и рекомендаций по решению	7-9

№ п/п	Наименование раздела ВКР	Примерное количество страниц
	изучаемой проблемы в рамках исследуемого объекта	
	Выводы по третьей главе	1-2
	Заключение	2-3
	Список использованной литературы (библиографический список)	2-3
	Приложения	
	Итого	60-70

Титульный лист является первой страницей ВКР. На титульном листе приводят следующие сведения:

- название учебного заведения;
- название факультета, кафедры;
- фамилия, имя, отчество автора;
- название выпускной квалификационной работы (тема);
- код и наименование направления подготовки;
- квалификация (степень);
- фамилия, имя, отчество руководителя; ученая степень и ученое звание; его подпись;
- фамилия, имя, отчество консультанта (при наличии); ученая степень и ученое звание; его подпись;
- фамилия, имя, отчество заведующего кафедрой (руководителя образовательной программы), подпись.

Содержание (оглавление) - перечень основных частей ВКР с указанием номеров страниц, на которых их помещают.

Аннотация должна содержать: сведения об объеме ВКР (количество страниц); количество иллюстраций (рисунков), таблиц, приложений, использованных источников, перечень ключевых слов; краткую характеристику ВКР.

Перечень ключевых слов (на русском и английском языках) характеризует основное содержание ВКР бакалавра и включает до 10-15 слов в именительном падеже, написанных через запятую в строку прописными буквами.

Объем краткой характеристики работы 1500-2000 печатных знаков (примерно одна страница). Краткая характеристика работы должна отражать тему, предмет,

характер и цель ВКР бакалавра, методы исследования, полученные результаты и их актуальность, область применения, возможность практической реализации.

Во **введении** обосновывается актуальность выбора темы, определяется ее значимость для науки и практики. Также дается краткая оценка современного состояния рассматриваемой проблемы, определяется цель и задачи исследования.

Обязательным элементом введения является формулировка объекта и предмета исследования: **объект** - элемент системы управления организацией; **предмет** - что исследуется (например, социально-экономические, трудовые отношения по поводу...).

Общий объем введения - 1,5-2 страницы.

Основная часть выпускной квалификационной работы делится на теоретическую, аналитическую и практическую. Каждая из них должна состоять из 3 параграфов.

В **теоретической части** на основе изучения литературных источников отечественных и зарубежных авторов рассматривается сущность исследуемой проблемы, анализируются различные подходы к ее решению, излагается собственная позиция автора. Сведения, содержащиеся в этом разделе, должны давать полное представление о состоянии и степени изученности заявленной темы. Данный раздел ВКР, по существу, должен представлять собой обзор и анализ имеющихся литературных источников по исследуемой проблеме, позволяющий найти пути решения поставленных задач и выявить умение автора обобщить и критически рассмотреть существующие теоретические воззрения.

Написание первого раздела работы проводится на базе предварительно подобранных литературных источников, в которых освещаются вопросы, в той или иной степени раскрывающие тему ВКР. Подбор необходимой научной литературы проводится с использованием библиотечных каталогов, реферативных журналов, научных журналов по соответствующему направлению, а также монографий, учебников, справочников, нормативной документации, патентной литературы, других публикаций, электронных ресурсов. Проводится ознакомление, как с отечественной, так и с зарубежной литературой, опубликованной на разных языках.

Объем теоретической части, состоящий, из нескольких параграфов, должен составлять 25-30% от всего объема выпускной квалификационной работы. Раздел заканчивается обоснованием необходимости проведения аналитической части работы по уточненному фокусу.

Аналитическая часть. Во втором разделе ВКР анализируются особенности объекта исследования, а также практические аспекты проблем, рассмотренных в первом разделе ВКР.

Анализ должен проводиться на основе конкретных данных, полученных автором ВКР, а также на материалах, собранных им при прохождении производственной преддипломной практики.

В третьей части работы освещаются **практические** вопросы по исследуемой проблематике, которые должны быть органично связаны с предыдущими разделами.

В третьем разделе ВКР должны быть сделаны самостоятельные выводы и рекомендации (предложения), вытекающие из полученных результатов, основанные на самостоятельно проведенных расчетах или наблюдениях, и направленные на повышение эффективности, и развитие объекта исследования. В этом разделе должны быть использованы статистические и другие данные, обработанные и обобщенные автором.

Общий объем раздела должен составлять, как правило, 25-30% от всего объема выпускной квалификационной работы.

В этом разделе, также, как и в других главах работы, должны быть представлены таблицы, графики, схемы, диаграммы и другой иллюстративный материал.

В **заключении** суммируются, обобщаются теоретические и практические

выводы и предложения исследователя. Они должны отличаться краткостью и четкостью, показывая содержание, значимость, обоснованность и эффективность осуществленного исследования.

Общий объем раздела «Заключение» - до 5 страниц.

Список использованной литературы должен включать литературу, отчеты, интернет-ресурсы, материалы, собранные в период прохождения практики, указывается в конце ВКР (перед приложениями) и составляется в алфавитном порядке.

В **приложениях** дается вспомогательный материал: таблицы цифровых данных, извлечения из инструкций, других документов, методические материалы, иллюстрации вспомогательного характера (схемы, рисунки) и др.

Основными требованиями к работе являются:

- четкость и логическая последовательность изложения материала;
- краткость и точность формулировок, исключая возможность неоднозначного их толкования;
- конкретность изложения полученных результатов, их анализа и теоретических положений;
- обоснованность выводов, рекомендаций и предложений. Содержание ВКР должно соответствовать основным требованиям:
 - отражать актуальную проблему менеджмента организации, с систематизацией причин ее возникновения, путей, механизмов и методов решения;
 - содержать обоснованность выводов и предложений, соответствие результатам анализа деятельности объекта исследования в сравнении с аналогами, среднероссийскими показателями, зарубежным опытом;
 - обладать определенной научной новизной и практической значимостью предложений и рекомендаций, подтвержденных расчетами социально-экономической эффективности;
 - иметь оформление в соответствии с нормативными требованиями, предъявляемыми к структуре и правилам оформления отчета о научно-исследовательской работе.

Методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы

В выпускной квалификационной работе применяется научный стиль речи, специальные и профессиональные термины. При написании выпускной квалификационной работы не допускается применение оборотов разговорной речи, сленга, произвольных словообразований, не установленных правилами орфографии русского языка. Специальные и профессиональные термины необходимо употреблять в их точном значении и применительно к месту использования. Не допускается смешивать терминологию исследуемой области знания с терминологией других наук.

При написании работы не допускается использовать личное местоимение «я», а следует применять местоимение «мы». Например, «нами установлено, мы приходим к выводу» и т. п. Рекомендуются также использовать изложение авторской позиции от третьего лица (например, «автор полагает, что...») и страдательный залог (например, «разработан специальный подход к решению...»).

Тематика и содержание выпускной квалификационной работы обучающегося должны соответствовать уровню компетенций ОП ВО, освоенных выпускником.

Выпускная квалификационная работа должна представлять собой самостоятельное законченное исследование на заданную тему, написанное лично автором под руководством научного руководителя, свидетельствующее об умении автора работать с литературой, обобщать и анализировать фактический материал, используя теоретические знания и практические навыки, полученные при освоении основной профессиональной образовательной программы.

Поскольку выпускная квалификационная работа обучающегося должна носить

квалификационный и, одновременно, аттестационный характер, темы работ должны:

- отвечать требованиям актуальности;
- обеспечивать самостоятельность выполнения работы;
- предусматривать необходимость критической проработки достаточно большого объема специальной литературы;
- предоставлять обучающимся возможность и обеспечивать обязательность использования при подготовке работы знаний, приобретенных при изучении фундаментальных дисциплин;
- обеспечивать возможность анализа технико-экономической или научной значимости проделанной работы.

Она должна быть представлена в виде рукописи с необходимым иллюстрационным материалом и библиографией.

Название работы должно отражать характер выбранного управленческого, экономического или научного направления и его практическую ориентацию.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для обеспечения ГИА

Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122116.html> (неограниченный доступ)

Научная электронная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru> (открытый доступ)

Федеральный портал «Российское образование»: [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.edu.ru/> (открытый доступ)

Интернет-портал Правительства Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.government.ru> (открытый доступ)

Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.economy.gov.ru/mines/main> (открытый доступ)

Главное управление экономической безопасности и противодействия коррупции МВД России (ГУЭБиПК МВД России) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://xn--b1aew.xn--p1ai/mvd/structure1/Glavnie_upravlenija/Glavnoe_upravlenie_jekonomicheskoj_bezop (открытый доступ)

- База данных компаний России и СНГ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://export-base.ru/> (открытый доступ)

- Официальный сайт Агентства стратегических инициатив [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://asi.ru/> (открытый доступ)

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении ГИА, включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и

информационных справочных систем

При осуществлении образовательного процесса по практике используются информационные технологии, охватывающие ресурсы (компьютеры, программное обеспечение и сети), необходимые для управления информацией (создание, хранение, управление, передача и поиск информации):

- технические средства: компьютерная техника и средства связи (ноутбук, проектор, экран, USB-накопители и т.п.);
- коммуникационные средства (проверка индивидуальных заданий и консультирование посредством электронной почты);
- организационно-методическое обеспечение (электронные учебные и учебно-методические материалы, компьютерное тестирование, использование электронных

мультимедийных презентаций при проведении лекционных и лабораторных занятий);

Программное обеспечение:

Лицензионное ПО Microsoft Windows 7 Professional 32-bit/64-bit SP1 Russian CIS and Georgia (Сублицензионный договор №21/16 от 12.05.16) Бессрочно.

Лицензионное ПО Microsoft Windows 10 32-bit/64-bit All Lng PK Lic Online DwnLd NR (FQC-09131)

Лицензионное ПО Microsoft Office 2016-2019 Std Dev SL A Each Academic Non-Specific Standard (AAA-03499)

Специальный выпуск интернет-версии "ГАРАНТ-Образование", размещаемый в сети Интернет по адресу: <http://edu.garant.ru/garant/study/> (свободный доступ)

Договор услуги связи с ПАО «МТС»

Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122116.html>

Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX

Лицензионное ПО «Альт-Финансы 2»

Лицензионное ПО «Альт-инвест Сумм 7»

Учебная версия платформы 1С: Предприятие 8.3. Бухгалтерия предприятия

Программный лабораторный комплекс «Безопасность жизнедеятельности и охрана труда»

Интернет-версия платформы ВКР-ВУЗ, размещаемый в сети Интернет по адресу: <http://vkr-vuz.ru>

ПО ArgoUML (Условия свободного использования)

ПО GPSS World Student Version 5.2.2 (Условия свободного использования)

ПО SourceForge OpenProj (Условия свободного использования)

Обучающимся обеспечен доступ к **профессиональным базам данных**

Научная электронная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru> (открытый доступ)

Федеральный портал «Российское образование»: [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.edu.ru/> (открытый доступ)

Интернет-портал Правительства Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.government.ru> (открытый доступ)

Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.economy.gov.ru/mines/main> (открытый доступ)

Главное управление экономической безопасности и противодействия коррупции МВД России (ГУЭБиПК МВД России) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://xn--b1aew.xn--p1ai/mvd/structure1/Glavnie_upravlenija/Glavnoe_upravlenie_jekonomicheskij_bezop (открытый доступ)

• База данных компаний России и СНГ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://export-base.ru/> (открытый доступ)

• Официальный сайт Агентства стратегических инициатив [Электронный ресурс] –

и информационно-справочным системам

Справочно-правовая система Гарант – Режим доступа: <http://www.garant.ru> (неограниченный доступ)

11. Материально-техническая база, необходимая для проведения ГИА

Для материально-технического обеспечения ГИА используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных

консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в **Сведениях о материально-технических условиях реализации образовательной программы.**

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в **Сведениях о материально-технических условиях реализации образовательной программы.**

12. Особенности организации ГИА для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Государственная итоговая аттестация лиц, имеющих физические недостатки и освоивших образовательные программы соответствующего уровня, проводится в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года. № 273-ФЗ и Приказом Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» (с изменениями и дополнениями).

В соответствии с пунктами 43 – 48 указанного выше Порядка для обучающихся из числа инвалидов государственная итоговая аттестация проводится институтом с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента, оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занятие рабочего места, перемещение, чтение и оформление задания, общение с членами экзаменационной комиссии);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в

указанных помещениях.

Все локальные нормативные акты института по вопросам проведения государственной итоговой аттестации доводятся до сведения обучающихся инвалидов в доступной для них форме.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом аттестационного испытания может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы – не более чем на 15 минут.

Для предоставления обучающемуся инвалиду специальных условий, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации обучающийся инвалид подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении аттестационных испытаний с указанием особенностей его психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

В заявлении обучающийся указывает на необходимость (отсутствие необходимости) присутствия ассистента на аттестационном испытании, необходимость (отсутствие необходимости) увеличения продолжительности сдачи аттестационного испытания по отношению к установленной продолжительности (для каждого аттестационного испытания).

В НОЧУ ВО «МЭИ» созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Учебные корпуса, расположенные по адресу: 109390, г. Москва, ул. Артюхиной, д. 6, корп. 1 и 123007, г. Москва, ул. Магистральная 4-я, д. 5, стр. 2 - обеспечены беспрепятственным доступом обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в учебные и иные помещения, расположенные на 1 этаже здания.

Возможность доступа к помещениям 2-го и последующего этажей обеспечена наличием специального мобильного подъемника, размещаемого у лестничных пролетов.

На первом этаже располагаются следующие помещения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:

- аудитория для индивидуального обучения инвалидов любых категорий, оснащенная необходимым специальным оборудованием;
- специально оборудованный туалет для инвалидов;
- специально оборудованная комната для приема пищи.

Обеспечен доступ к библиотеке и помещению приемной комиссии.

При входе в здание находится таблица с наименованием института и режимом работы, выполненная шрифтом Брайля, а также тактильная мнемосхема с изображением пути следования до зоны оказания образовательных услуг.

Имеется возможность подъезда ко входу автомобильного транспорта. На прилегающей к зданию территории обозначены места для парковки автомобильного транспорта для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Для обеспечения условий обучения и нахождения на территории института лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, помещения института оснащены также следующим оборудованием:

- 1) оформление входной группой тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Доступность для инвалидов всех категорий» (150x150мм); «Проход с собакой поводырем» (150x150мм); «Вход в помещение» (150x150мм); «Выход из помещения» (150x150мм);

2) обозначения пути движения к зоне предоставления образовательных услуг и иным необходимым помещениям посредством тактильных пластиковых пиктограмм с защитным покрытием «Направление движения, поворот» (150x150мм), а также посредством тактильной напольной плитки на протяжении всего пути следования (Пвх, 300x300мм, высота рифа 5мм, подосновы 2 мм (полосы));

3) обозначение необходимых помещений тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Туалет для инвалидов» (150x150мм); «Буфет» (150x150мм);

4) обозначение кабинетов пластиковыми тактильными табличками с текстом, выполненным азбукой Брайля, «Библиотека» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм); «Приемная комиссия» (Пвх 3 мм, монохром, 70x270мм);

5) оснащение входа в институт и специально оборудованных помещений для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов приемным устройством вызова Тифловывозов ПС-1099 с установкой в помещениях тактильных кнопок вызова БК-51 (дальность - 100м);

6) размещение на первом этаже здания светодиодного табло с бегущей строкой для дублирования справочной информации (240x1040мм, красное свечение);

7) размещение в кабинете индивидуального обучения инвалидов портативной индукционной звукоусиливающей системы VERT-1А;

8) оснащение кабинета индивидуального обучения инвалидов карманными увеличителями (увеличение 7х, материал пластик);

9) оснащение компьютера, предназначенного для работы инвалидов, тактильным набором для маркировки клавиатуры;

10) размещение специальных наклеек для маркировки дверных проемов (желтые круги, d=200мм);

11) установка светового маяка для обозначения входа на этаж;

12) установка тактильного стенда с информацией об институте, выполненной азбукой Брайля (470x610мм, настенное крепление);

13) установка в кабинете индивидуального обучения инвалидов специального программного обеспечения открытого доступа:

- Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа;
- Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная диктор;
- Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура;
- экранная лупа OneLoupe;
- речевой синтезатор «Голос».

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества;

- создание возможности для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников – например, так, чтобы лица с нарушением слуха получали информацию визуально, с нарушением зрения – аудиально;

- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счет альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия

всех участников дистанционного обучения, выступлений с докладами и защитой выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы.

13. Оценочные материалы для проведения ГИА

Оценочные материалы для проведения государственной итоговой аттестации представлен в приложении к программе итоговой аттестации.

Контролируемые темы (разделы) – этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции	Наименование оценочного средства
Выбор направления разработки и предварительное определение темы ВКР. Утверждение научного руководителя и консультантов ВКР	ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОК-4; ОК-5; ОК-6; ОК-7; ОК-8; ОК-9; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10	Проверка первичной документации
Получение задания на ВКР, определение объекта и предмета исследования	ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОК-4; ОК-5; ОК-6; ОК-7; ОК-8; ОК-9; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10	Проверка плана ВКР, введения – целей, задач исследования
Написание теоретической главы ВКР	ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОК-4; ОК-5; ОК-6; ОК-7; ОК-8; ОК-9; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10	Проверка содержания теоретической части исследования
Написание аналитической и практической (практико-ориентированной, проектной и т.п.) глав ВКР	ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14	Проверка содержания аналитической и практической частей исследования
Формулирование выводов, предложений и рекомендаций	ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14	Проверка заключения
Получение отзыва научного руководителя о ВКР		Оценка результатов написания ВКР
Защита ВКР	ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14	Оценка защиты ВКР

Оценку результатов выполнения ВКР производят члены экзаменационной комиссии.

Объектами оценки являются:

- ВКР;
- иллюстративный материал, выставляемый студентом на защиту ВКР;
- доклад студента на заседании государственной экзаменационной комиссии;
- ответы студента на вопросы, заданные членами комиссии в ходе защиты

ВКР. После окончания защиты выпускных квалификационных работ ГЭК на закрытом заседании (допускается присутствие руководителей выпускных квалификационных работ)

обсуждает результаты защиты и большинством голосов выносит решение - оценку.

Критериями оценки ВКР являются:

- научный уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для организации;
- использование специальной научной литературы,
- нормативных актов, материалов производственной практики;
- творческий подход к разработке темы;
- правильность и научная обоснованность выводов;
- стиль изложения;
- оформление выпускной квалификационной работы (ВКР);
- степень профессиональной подготовленности, проявившаяся как в содержании выпускной квалификационной работы бакалавра, так и в процессе её защиты;
- чёткость и аргументированность ответов студента на вопросы, заданные ему в процессе защиты;
- оценки руководителя в отзыве и рецензента.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы оцениваются по 4-х балльной системе:

Критерии оценки и шкала оценивания

Критерии	Шкала оценивания
1	2
<ul style="list-style-type: none"> - выпускная квалификационная работа выполнена самостоятельно, носит творческий характер, содержит элементы научной новизны; - собран, обобщен и проанализирован достаточный объем литературных источников; - при написании и защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрирован высокий уровень развития универсальных, общекультурных и профессиональных компетенций, теоретические знания и наличие практических навыков; - выпускная квалификационная работа хорошо оформлена и своевременно представлена на кафедру, полностью соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и оформлению выпускных квалификационных работ; - актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема очень актуальна, высокая теоретическая и практическая значимость темы исследования; - соответствие содержания работы заданию — ВКР полностью соответствует заданию; - на защите выпускной квалификационной работе освещены все вопросы исследования, разработки, ответы обучающегося на вопросы профессионально грамотны, исчерпывающие, результаты исследования подкреплены статистическими критериями практической значимости 	«отлично»

<ul style="list-style-type: none"> - тема выпускной квалификационной работы раскрыта, однако выводы и рекомендации не всегда оригинальны и / или не имеют практической значимости, есть неточности при освещении отдельных вопросов темы; - собран, обобщен и проанализирован необходимый объем литературы, но не по всем аспектам исследуемой темы сделаны выводы и обоснованы практические рекомендации; - актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема очень актуальна, высокая теоретическая и практическая значимость темы исследования - соответствие содержания работы заданию — ВКР полностью соответствует заданию - при написании и защите выпускной квалификационной работы обучающимся продемонстрирован средний уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, наличие теоретических знаний и достаточных практических навыков; - работа своевременно представлена на кафедру, есть отдельные недостатки в ее оформлении; - в процессе защиты работы были неполные ответы на вопросы 	«хорошо»
<ul style="list-style-type: none"> - тема выпускной квалификационной работы раскрыта частично, но в основном правильно, допущено поверхностное изложение отдельных вопросов темы; - в работе недостаточно полно была использована представленная литература, выводы и практические рекомендации не отражали в достаточной степени содержание работы; - актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования – тема актуальна, теоретическая и практическая значимость темы исследования – хорошая; - соответствие содержания работы заданию – ВКР не полностью соответствует заданию; - при написании и защите работы обучающимся продемонстрирован 	«удовлетворительно»

Критерии	Шкала оценивания
1	2
<p>удовлетворительный уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, поверхностный уровень теоретических знаний и практических навыков;</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа своевременно представлена на кафедру, однако не в полном объеме по содержанию и / или оформлению соответствует предъявляемым требованиям; - в процессе защиты выпускник недостаточно полно изложил основные положения работы, испытывал затруднения при ответах на вопросы 	
<ul style="list-style-type: none"> - содержание выпускной квалификационной работы не раскрывает тему, вопросы изложены бессистемно и поверхностно, нет анализа практического материала, основные положения и рекомендации не имеют обоснования; работа не оригинальна, основана на компиляции публикаций по теме; - актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема не актуальна, теоретическая и практическая значимость темы исследования — невысокая; - соответствие содержания работы заданию — ВКР не полностью или не соответствует заданию; - при написании и защите выпускной квалификационной работы выпускник продемонстрирован неудовлетворительный уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций; - работа несвоевременно представлена на кафедру, не в полном объеме по содержанию и оформлению соответствует предъявляемым требованиям; - на защите выпускник показал поверхностные знания по исследуемой теме, отсутствие представлений об актуальных проблемах по теме работы, плохо отвечал на вопросы 	«неудовлетворительно»

На основании результатов защиты выпускной квалификационной работы делается заключение об уровне освоения выпускником ОП ВО и готовности к выполнению, определенным типом задач профессиональной деятельности.

По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию (в соответствии Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, магистратуры в НОЧУ ВО «МЭИ»)

**ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
программы практики**

Программа ГИА рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__ – 20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициал и фамилия)

Программа ГИА рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__ - 20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициал и фамилия)

Программа ГИА рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__ - 20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициал и фамилия)

Программа ГИА рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__ - 20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициал и фамилия)