Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления человеческими
ресурсами
И.П. Воронцова
_____
подпись, инициалы, фамилия
«27» марта 2019г.
ИЭУиП
институт, реализующий ОП ВО

Программа государственной итоговой аттестации

38.03.03 Управление персоналом
код и наименование направления подготовки

Квалификация (степень) выпускника
бакалавр
указывается в соответствии с ФГОС ВО

Красноярск 2019

1 Общая характеристика государственной итоговой аттестации

1.1 Целью проведения государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) является определение соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы высшего образования соответствующим требованиям стандартов направления 38.03.03 «Управление персоналом»

1.2 Основные задачи государственной итоговой аттестации направлены на формирование и проверку освоения следующих компетенций:

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

	Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально- экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Профессиональные компетенции (ПК) Организационно-управленческая и экономическая деятельность:	
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью

	эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
ПК-10	знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации
ПК-11	владением навыками разработки организационной и функционально- штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки ивнедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности

	труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
ПКУЧР-1	умение разрабатывать системы оплаты труда персонала
ПКУЧР-2	знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала
Информационно-аналитическая деятельность:	
ПК-15	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-16	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-17	знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
ПК-18	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике
ПК-19	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-20	умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-21	знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени
ПК-23	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-25	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления

	персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
ПК-27	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом
ПК-28	знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

1.3 Формы проведения государственной итоговой аттестации

ГИА по ОП ВО направления 38.03.03 Управление персоналом проводится в форме:

- Государственного экзамена
- защиты выпускной квалификационной работы (ВКР), выполненной в форме бакалаврской работы;

1.4 Объем государственной итоговой аттестации

в ЗЕ Общий объем ГИА составляет 9 ЗЕ, изних:

- подготовка и сдача государственного экзамена – 3ЗЕ
- подготовка и защита ВКР – 6ЗЕ

1.5 Особенности проведения государственной итоговой аттестации ГИА проводится на русском языке.

ГИА по ОП ВО направления 38.03.03 Управление персоналом с применением ЭО и ДОТ не реализуется

2 Структура и содержание государственной итоговой аттестации

2.1 Государственный экзамен

Государственный экзамен проводится по нескольким дисциплинам (модулям) ОП ВО, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников. ОП ВО ориентирована на следующие виды профессиональной деятельности, предусмотренные ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»:

- организационно-управленческая и экономическая деятельность;
- информационно-аналитическая деятельность.

2.1.1 Государственный экзамен проводится в устной форме

Для обучающихся из числа инвалидов ГИА проводится с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Порядок проведения ГИА для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями устанавливается Положением о государственной итоговой аттестации выпускников по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры №ПД ГИАВ-2017, принятого решением Ученого совета СФУ от 30.06.2016 (в редакции от29.05.2017).

2.1.2 Содержание государственного (междисциплинарного) экзамена: Перечень экзаменационных вопросов и заданий

Модуль (Дисциплина)	Перечень вопросов и заданий	Перечень компетенций проверяемых заданиями по модулю (дисциплине)
Философия, Социология, История, Современные концепции управления персоналом, Теория организации, Управление персоналом организации, Введение в профессию, Кадровая политика в организации, Управление организацией, Общий менеджмент, Методы принятия управленческих решений, Корпоративная социальная ответственность, Управление социальным развитием организации, Противодействие коррупции.	1. Как объясняется возрастание роли организации в жизни человеческого общества в XX веке. сохранится ли эта тенденция в будущем?	ОК-1, ОК-2, ОПК-1, ПК-1; ПК-15; ПК-25,
	2. Какие виды ресурсов используют организации? В чем специфика человеческих ресурсов?	
	3. С чем связано усиление внимания к процессу развития сотрудников в последнее время?	
	4. В чем состоят особенности социально трудовых отношений на различных этапах трудовой жизни человека?	
	5. Какое влияние глобализация экономики оказывает на социально-трудовые отношения? 6. Охарактеризуйте актуальные тренды управления персоналом: инновации, которые в корне изменят отношения на рынке труда. 7. Сущность и классификация концепций в области управления персоналом. 8. Кадровая политика организации: сущность, виды и этапы разработки.	
Микроэкономика Макроэкономика Трудовое право Машинное обучение и количественные методы в управлении персоналом Экономика организации Бизнес-планирование Аудит и контроллинг персонала	9. Как оценить эффективность программы профессионального обучения?	ОК-3, ОПК-8; ПК-14, ПК-15; ПК-22, ПК-26, ПК-25; ПКУЧР-2.
	10. Формирование бюджета затрат на персонал и контроль его исполнения: этапы и методы.	
	11. Какова роль производительности труда в экономическом росте?	

Экономика управления персоналом Корпоративная социальная ответственность Методы принятия управленческих решений Противодействие коррупции Управление социальным развитием организации	12. Каковы основные препятствия на пути повышения производительности труда в организации?	
	13. Опишите методы измерения и оценки результативности, которые можно применить на уровне работника, группы, структурного подразделения, организации в целом.	
	14. Оценка эффективности от внедрения мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом. 15. Технология экономического обоснования инвестиций в области управления персоналом. 16. Технология подготовки предложений по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ. 17. Оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики. 18. Особенности предиктивной HR-аналитики на основе методов машинного обучения и бизнес-сенсоров в повышении эффективности управления персоналом.	
Право Современные концепции управления персоналом Управление персоналом организации Трудовое право Экономика труда и регулирование социально-трудовых отношений Экономика организации Документационное обеспечение управления персоналом	19. Каковы основные сферы деятельности МОТ? В чем проявляется их взаимосвязь с методами работы в области управления персоналом?	ОК-4, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4 ОПК-8
	20. Правовые понятия и нормы российского законодательства и их применение в управлении персоналом организации.	
	21. Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы и законы субъектов РФ, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения в сфере применения труда работников.	
	22. Содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы.	
	23. Ограничение на использование труда каких категорий работников накладывает Трудовой Кодекс РФ?	
	24. Нормы Гражданского кодекса РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы.	
	25. Использование нормативно правовых актов в профессиональной деятельности при принятии управленческих решений.	
	26. Применение норм трудового законодательства. Вопросы увольнения работников и расторжения трудовых договоров, дисциплина труда и дисциплинарная ответственность, правильное оформление.	
	27. Соглашения: генеральное, региональное, межотраслевое, тарифное.	
	28. Правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения.	
	29. Принципы организации и структура системы органов по труду РФ. Основные субъекты социального страхования.	

Системный анализ Машинное обучение и количественные методы в управлении персоналом Комплексная диагностика в управлении персоналом Математика Статистика Эконометрика	30. Виды исследований в области управления персоналом и особенности их применения. 31. Основные технологии анализа результатов исследований в области управления персоналом. 32. Основные задачи обучения по прецедентам (классификация, кластеризация,регрессия,понижение размерности) и их применение в управлении персоналом. 33. Методы решения задач машинного обучения в области управления персоналом. 34. Качество трудовой жизни: сущность, показатели измерения, индикаторы принятия решений. 35. Роль социальных нормативов (индикаторов) в анализе, регулировании и прогнозе развития социально-трудовых отношений. 36. Дифференциация доходов и принципы социальной справедливости. 37. Технология определения предельных значений социально-трудовых показателей в целях принятия решений в области управления персоналом.	ОПК-5,ОПК-6, ОПК-8
Теория и практика эффективного речевого общения Иностранный язык Иностранный профессиональный язык Эффективные коммуникации Основы программирования и экономическая информатика Документационное обеспечение управления персоналом	38. Критерии эффективной речи. Принципы и постулаты эффективного речевого общения. 39. Особенности современного речевого этикета. 40. Официально-деловой и научный стили: экстралингвистические факторы, стилевые черты, языковые особенности, жанровая система. 41. Эффективные деловые переговоры: стратегия и тактики проведения. 42. Понятие эффективных коммуникаций. Основные процессы в организации и типы коммуникации в них, уместность использования различных техник коммуникации. 43. Принципы эффективности видов делового общения в формате электронных коммуникаций. 44. Сущность, свойства и классификация информационных и информационно-компьютерных технологий для решения профессиональных задач. 45. Информационные системы предприятия и их подсистемы, взаимосвязь подсистем. 46. Особенности разработки и внедрения современных информационных систем в области управленияперсоналом. 47. Компьютерно-информационные системы нового поколения: концепция CRM, методология SCM. 48. Понятие кибербезопасности и классификация видов кибер-угроз в области управления персоналом. 49. Уровни обеспечения кибербезопасности, их характеристика. 50. Основные типы политики безопасности доступа к данным, их достоинства и недостатки.	ОК-5, ОПК-9, ОПК-10, ПК-12, ПК-13, ПК-27, ПК-28
Кросс-культурный менеджмент Организационная культура Командообразование Эффективные коммуникации Теория и практика	51. Национальная и организационная культуры: сущность, типология и особенности управления в условиях культурной неоднородности коллектива. 52. Как организационная культура может влиять на результаты деятельности организации? 53. В чем проявляется и как поддерживается организационная культура? 54. Ролевая структура коллектива: методы	ОК-6, ОПК-7, ПК-4, ПК-5,ПК-23; ПК-28

ведения переговоров Управление конфликтами Адаптация персонала Социология Социология управления Организация и нормирование труда	диагностики и оптимизации. 55. Адаптация: формы, виды и особенности технологии. 56. Задачи кадровой службы организации по управлению адаптацией. 57. Принципы командоообразования и их применение в практике управления персоналом. 58. Патологии командоообразования и способы их преодоления. 59. Трудовые споры и конфликты в трудовом коллективе: основы возникновения, профилактики и разрешения. диагностика конфликтной ситуации.	
	60. Основные модели управления процессами разрешения конфликтов.	
	61. Стратегии конфликтного поведения участников конфликтов.	
Персональный менеджмент Отбор и наем персонала Управление карьерой Развитие персонала Аттестация персонала Организационное проектирование Реинжиниринг трудовых процессов Организация и нормирование труда Методы социальных исследований Маркетинг персонала Внутренний маркетинг компании	62. В чем состоят особенности организации личной работы специалиста и управленца? Типичные ошибки в организации личной работы отечественными специалистами и управленцами? 63. Правила формирования организационных структур и делегирования полномочий. Преимущества и риски делегирования полномочий? 64. Как спрогнозировать потребности организации в персонале? Прокомментируйте достоинства и недостатки известных вам методов? 65. Что представляет собой процесс подбора персонала? Какова роль отдела человеческих ресурсов в этом процессе? Какова роль руководителей подразделений? 66. Как организация может привлечь представительную группу кандидатов для замещения вакантной должности? 67. Как определить приоритеты развития человеческих ресурсов организации? 68. Почему организации оценивают своих сотрудников? Назовите преимущества, которые дает систематическая и регулярная оценка персонала? 69. В чем вы видите достоинства и недостатки аттестации? Каковы основные этапы аттестационного процесса? 70. Какие методы деловой оценки сотрудников вам известны? Прокомментируйте их слабые и сильные стороны? Чем определяется выбор того или иного метода? 71. Виды карьеры и особенности управления карьерой основного персонала в различных сферах производства. 72. Каковы методы развития карьеры в современной организации? 73. Чем определяется содержание программы и выбор методов профессионального обучения? Каковы наиболее часто используемые методы профессионального обучения? 74. Как разработать программу социального исследования по проблемам управления карьерой в организации?	ОК-7, ПК-2; ПК-3, ПК-7, ПК-10, ПК-11, ПК-15, ПК-16, ПК-17, ПК-19,ПК-20; ПК-21.

	75. Как оценить качество мероприятий по повышению квалификации с использованием методов социального исследования? 76. Охарактеризуйте формирование HR-бренда, как стратегию рекрутинга. 77. В чем состоят особенности развития и применения маркетинга персонала в современных бизнес-организациях?	
Психофизиология профессиональной деятельности Безопасность и охрана труда, Безопасность жизнедеятельности	78. Роль физической культуры и здорового образа жизни в обеспечении здоровья персонала организации, полноценной социальной и профессиональной жизни. 79. Психофизиологические аспекты организации труда 80. Психофизиологические особенности организма представителей отдельных профессий, связанных с особыми условиями труда 81. Специальная оценка условий труда: назначение, процедура, обязанности работодателя.	ОК-8, ОК-9, ПК-9; ПК-18
	82. Инструктаж по технике безопасности в организации: виды, программы.	
	83. Роли профессиональных союзов в системе охраны труда в РФ.	
	84. Создание безопасных условий труда в организации. Гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.	
Кадровая политика в организации Современные концепции управления персоналом Теория организации Управление персоналом организации, Цифровые технологии в управлении персоналом	85. Охарактеризовать взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления человеческими ресурсами. Принципы разработки стратегии в области управления персоналом. 86. Какие подходы к разработке стратегии управления человеческими ресурсами вам известны? В чем преимущества и недостатки каждого из них?	ОПК-1; ПК-15,ПК-28
	87. По каким основаниям проводится разграничение видов кадровой политики и какие виды кадровой политики по этим основаниям выделяют?	
	88. От каких внешних и внутренних факторов в наибольшей степени зависят вид и содержание кадровой политики организации?	
	89. Каковы стратегические кадровые мероприятия на разных стадиях развития организации при открытой кадровой политике? 90. Как взаимосвязаны стратегия развития организации и стратегия управления человеческими ресурсами? 91. Основные отличительные особенности кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политике? Кадровые процессы: набор персонала; адаптация персонала; обучение и развитие персонала; продвижение персонала; мотивация и стимулирование.	
	92. Определение потребности в персонале: методы, источники покрытия. 93. Система управления персоналом: цели и элементный состав. 94. Что такое цикл управления персоналом? 95. Модели управления персоналом и условия их применимости? 96. Как достичь роста эффективности управления персоналом на принципах HR-Digital.	

	97. Почему в цифровой экономике делается акцент на управлении талантами и командами? В чем особенность управления персоналом в этом случае?	
Оплата труда персонала, Системы и формы оплаты труда Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Аудит и контроллинг персонала Экономическая и организационная психология Организационное поведение Социальная психология Методы социальных исследований Диагностика морально-психологического климата в коллективе	98. Технология стимулирования персонала: типы и условия применения.	ПК-8, ПК-23, ПК-24, ПКУЧР-1
	99. Технология мотивации персонала: типы и условия применения.	
	100. Критерии эффективности методов стимулирования персонала и особенности их оценки для различных категорий персонала. 101. Есть и специфика в применении методов оценки эффективности системы материального стимулирования в организациях различных сфер производства?	
	102. Влияет ли мотивация персонала на трудовую дисциплину? Какие факторы действенности взысканий за нарушение трудовой дисциплины Вы знаете? 103. Какова цель и процедура оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной?	
	104. Зачем организации используют групповые формы компенсации? Насколько применимы методы группового вознаграждения в настоящее время? 105. Охарактеризуйте процесс разработки системы оплаты труда персонала в организации. 106. Удовлетворенность работой персонала, как критерий эффективности системы стимулирования персонала: показатели удовлетворенности, подходы к оценке. 107. Роль диагностики морально-сихологического климата коллектива в обеспечении эффективности трудовых процессов. Как разработать программу исследования морально-психологического климата в коллективе?	
Комплексный кейс	Кейсы, ориентированные на Организационно-управленческий и экономический вид деятельности	ПК-1 - ПК-14, ПКУЧР-1, ПКУЧР-2
	Кейсы, ориентированные на Информационно-аналитический вид деятельности	ПК-15 - ПК-28, ПКУЧР-1,

Структура экзаменационного билет определяется комплексным подходом к оценке сформированности конкретных компетенций. Экзаменационный билет состоит из одного вопроса, ответ на который демонстрирует подготовленность студента по целому ряду дисциплин (модулю), и кейса, предполагающего мультидисциплинарное решение, в рамках которого студент имеет возможность показать уровень владения профессиональными компетенциями, относящимися к определенному виду профессиональной деятельности.

Государственный экзамен проводится ГЭК по билетам, включенным в состав фондов оценочных средств по государственной итоговой аттестации. Фонды оценочных средств по государственной итоговой аттестации формируются и утверждаются кафедрой в соответствии с положением университета «О фондах оценочных средств».

2.1.3 Критерии оценивания

Результаты государственного экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

Ответы обучаемых на все поставленные вопросы заслушиваются членами государственной аттестационной комиссии, каждый член комиссии выставляет частные оценки по отдельным вопросам экзамена и итоговую оценку, являющуюся результирующей по всем вопросам. Оценка знаний обучаемого на экзамене выводится по частным оценкам ответов на вопросы билета членов комиссии. В случае равного количества голосов мнение председателя является решающим.

Оценка «отлично» выставляется за государственный экзамен, в случае, когда студент глубоко, осмысленно, в полном объеме усвоил программный материал, излагает его на высоком научном уровне, способен к самостоятельному анализу и оценке проблемных ситуаций. Студент выпускник показывает свою способность и умение, опираясь на полученные углубленные знания, умения и сформированные общекультурные и профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения. Умеет творчески применять теоретические знания при решении практических ситуаций. Полностью правильно решил кейс-задание. Оценка «хорошо» выставляется в случае, когда студент полно раскрыл материал, предусмотренный программой, изучил обязательную литературу. Владеет понятиями, определениями, терминами, методами исследования в области государственных и муниципальных финансов, умеет установить взаимосвязь изученной дисциплины с другими областями знаний. Студент показывает свою способность и умение, опираясь на полученные углубленные знания, умения и сформированные общекультурные и профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагает специальную информацию, научно аргументирует и защищает свою точку зрения. Допустил незначительные неточности при изложении материала, не искажающие содержание ответа по существу вопроса. Без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы, но не на все из них дает исчерпывающие и аргументированные ответы, при этом демонстрирует сформированность компетенций, предусмотренных ФГОС ВО. При решении кейс-задания допускаются несущественные неточности.

Оценка «удовлетворительно» выставляется за государственный междисциплинарный экзамен в случае, когда при ответе на вопросы билета выпускник проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов, допускает существенные недочеты, не всегда дает исчерпывающие аргументированные ответы на заданные вопросы, вызвал сомнения о сформированности некоторых компетенций, предусмотренных ФГОС ВО. При решении кейс-задания допущен ряд существенных недочетов или неточностей.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется за государственный междисциплинарный экзамен если вопросы, включенные в билет, не раскрыты или раскрыты не полностью, студент не знает теоретических основ вопроса, или показал пробелы в знании основного учебного материала, не может разобраться в конкретной практической ситуации, при ответедопускает существенные ошибки, структура ответа не логична, студент - выпускник затрудняется отвечать на поставленные вопросы по темам билета, а также на дополнительные вопросы. Кейс-задание не решено. Выпускник не обладает достаточными знаниями и практическими навыками для профессиональной деятельности, демонстрирует несформированность некоторых компетенций, предусмотренных ФГОС ВО.

2.1.4 Рекомендации для подготовки к государственному экзамену:

2.1.4.1 Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Информационные технологии в менеджменте: Учебное пособие / В.И. Карпузова, Э.Н. Скрипченко, К.В. Чернышева, Н.В. Карпузова. - 2-е изд., доп. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 301 с.: 60х90 1/16. (п) ISBN 978-5-9558-0315-9, 700 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=410374
2. Маркетинг персонала [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 384 с. - ISBN 978-5-394-02354-5 - Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513091
3. Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 656 с.: 60х90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-9776-0320-1 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557530
4. Методы социологического исследования: Учебник / В.И. Добреньков, А.И. Кравченко - М.: ИНФРА-М, 2013. - 768 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование). (п) ISBN 978-5-16-003457-7 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=394159
5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.: 60х90 1/16. - (ВО: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-003544-4, 500 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=472457
6. Организационное поведение: Учебник для бакалавров/А.К.Семенов - М.: Дашков и К, 2015. - 272 с.: 60х90 1/16. - (Учебные издания для бакалавров) (Переплёт) ISBN 978-5-394-02482-5, 100 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=510164
7. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 416 с.: 60х90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-91768-499-4, 200 экз. – Режим доступа -http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=462619
8. Основы делопроизводства: Учебное пособие / А.М. Асалиев, И.И. Миронова,

Е.А. Косарева, Г.Г. Вукович. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 144 с.: 60х88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN978-5-16-009465-6, 2000 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=443541

9. Охрана труда: учебно-методическое пособие по дисциплине «Безопасность жизнедеятельности» для бакалавров, обучающихся по направлениям: «Экономика», «Менеджмент», «Экономическая безопасность» / Мартынов И., Гузенко Е.Ю., Курганский Ю.Л. - Волгоград:Волгоградский ГАУ, 2015. - 76 с. – Режим доступа -http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=615158
10. Оценка и контроллинг персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. – Ставрополь, 2014. – 68 с. - Режим доступа -http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514552
11. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. идоп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 848 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-004700-3 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=325598
12. Теория статистики.: Учебник / Под ред. Г.Л. Громыко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2016. - 476 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-004857-4 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=547988
13. Трудовое право: Учебное пособие/Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н., Викторова Н. Г. - 2 изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 312 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010671-7 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=499267
14. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-003671-7 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=551362
15. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-01500-2 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=883716

- Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (ВО: Бакалавр.). (п) ISBN 978-5-16-005067-6, 500 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=398723

- Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 464 с.: 60х90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-91768-376-8, 1000 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=405393

- Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / АсалиевА.М., ВуковичГ.Г., СтроителеваТ.Г.- М.:НИЦИНФРА-М,2016.143 с.:

60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-006913-5 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=554598
16. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА- М, 2014. - 352 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-91768-521-2, 300 экз. – Режим доступа -http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469892

Дополнительная литература:

1. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие / В.М. Маслова, И.В. Кохова, В.Г. Ляшко; Под ред. В.М. Масловой. - 3 изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0279-4, 500 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=367408
2. Бизнес-планирование: Учебник / Под ред. проф. Т.Г. Попадюк, В.Я. Горфинкеля - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 296 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0270-1 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=426936
3. Деловой иностранный язык/ГришаеваЕ.Б., МашуковаИ.А. - Краснояр.: СФУ, 2015. - 192 с.: ISBN 978-5-7638-3296-9 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=550490
4. Деловые коммуникации: Учебное пособие / Е.И. Кривокора. - М.: ИНФРА- М, 2010. - 190 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978- 5-16-004277-0 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=201036
5. Информатика для экономистов: Учебник / Матюшок В. М. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 460 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-009152-5 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=541005
6. История России: Учебник / Ш.М. Мунчаев, В.М. Устинов. - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 608 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-91768-566-3, 1000 экз. - Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=488656
7. Карьерный менеджмент: Учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина; Под общ. ред. С.Д. Резника. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 237 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5- 16-009452-6, 200 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=443291
8. Корпоративная социальная ответственность : учеб. для студентов вузов / Григорян Е.С., Юрасов И.А. - М.:Дашков и К, 2016. - 248 с.: ISBN 978-5- 394-02477-1 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=556394
9. Культурология: Учебное пособие / Д.А. Силичев. - 5-е изд., перераб. идоп. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 393 с.: 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). (переплет) ISBN 978-5-9558-0349-4 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=437205
10. Макроэкономика [Электронный ресурс] : учебник / Т. А. Агапова, С. Ф.

Серёгина. - 10-е изд., перераб. и доп. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 560 с. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-4257-0128-2. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=451271

11. Математика для экономистов: основы теории, примеры и задачи : учеб. пособие/А.И.Песчанский.—М.:Вузовскийучебник:ИНФРА-М,2016. — 520 с. ISBN 978-5-9558-0493-4 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=544926
12. Математика: Учебное пособие / Ю.М. Данилов, Н.В. Никонова, С.Н. Нуриева; Под ред. Л.Н. Журбенко, Г.А. Никоновой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 496 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-010118-7, 100 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=471655
13. Микроэкономика: Учебник / М.Ю. Малкина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 395 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005466-7, 500 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=340869
14. Основы профессиональной межкультурной коммуникации: Учебник / Н.В. Барышников. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 368 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0314-2, 500 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=408974
15. Политология: Учебник / А.Г. Грязнова, Е.А. Звонова и др.; Финансовая Академия при Правительстве РФ. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 396 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-003066-1, 1000 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=478179
16. Правоведение: Учебник / М.Б. Смоленский. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 430 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-369-00751-8 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=417983
17. Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 188 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-009283-6, 500 экз. – Режим доступа -http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=429982
18. Русский язык и культура речи: Учебник / О.Я. Гойхман и др.; Под ред. О.Я. Гойхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16- 009929-3, 200 экз. – Режим доступа -http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=460704
19. Социальная психология/Платонов Ю.П. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 352с.:60x901/16.-(Высшееобразование:Бакалавриат)(Переплёт7БЦ)ISBN 978-5-16-011147-6 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514734
20. Статистика: общая теория статистики, экономическая статистика. Практикум/НепомнящаяН.В., ГригорьеваЕ.Г. - Краснояр.: СФУ, 2015. - 376 с.: ISBN 978-5-7638-3185-6 – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=549841
21. Теория вероятностей, математическая статистика, математическое

программирование: Учебное пособие / Белько И.В., Морозова И.М., Криштапович Е.А. - М.:НИЦ ИНФРА-М, Нов. знание, 2016. - 299 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-011748-5 – Режим доступа -http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542521

22. Теория и методика оздоровительной физической культуры: учебное пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Н.В. Третьякова, Т.В. Андрюхина, Е.В.Кетриш.—Электрон.дан.—Москва:,2016.—280с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/97462
23. Философия: Учебник / О.Г. Данильян, В.М. Тараненко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 432 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005473-5, 500 экз. – Режим доступа - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=341075
24. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / Учебно-практическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 336 с.

2.1.4.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Электронная информационно-образовательная среда СФУ позволяет использовать следующие российские и зарубежные электронные ресурсы:

- Антиплагиат. ВУЗhttp://sfukras.antiplagiat.ru
- Ист Вью (EastView):http://www.ebiblioteka.ru
- Коллекция «Легендарные книги» в ЭБС «ЮРАЙТ»: https://biblio-online.ru
- Научная электронная библиотека (eLIBRARY.RU):http://elibrary.ru
- Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина:http://www.prlib.ru
- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ):http://uisrussia.msu.ru
- Электронная библиотека диссертаций РГБ: http://dvs.rsl.ru (доступ к полному тексту), http://diss.rsl.ru (доступ к каталогу)
- Электронная библиотека издательского дома «Гребенников»: http://grebennikon.ru
- Электронно-библиотечная система «ИНФРА-М»: http://www.znanium.com
- Электронно-библиотечная система «Лань»:http://e.lanbook.com
- Электронно-библиотечная система «Национальный цифровой ресурс«Руконт»: http://rucont.ru
- Электронно-библиотечная система «ibooks.ru»:http://ibooks.ru
- Cambridge University Press:http://www.journals.cambridge.org
- EBSCO Publishing:http://search.ebscohost.com
- Oxford Journals:http://www.oxfordjournals.org
- Oxford Russia Fund eContent library:http://lib.myilibrary.com
- Science/AAAS:http://www.sciencemag.org
- Scopus:http://www.scopus.com
- Springer:http://www.springerlink.com
- Web of Science:http://isiknowledge.com

Базы данных (доступ в читальных залах библиотеки СФУ):

− Консультант Плюс [Электронный ресурс]: Справочно-правовая система. Содержит информацию по федеральному и региональному законодательству субъектов РФ, Правовые позиции и решения высших судов, финансовые и кадровые консультации, комментарии законодательства, юридические консультации, государственные стандарты и другие нормативно-технические документы по основным отраслям экономики. – Москва. - Режим доступа:http://www.consultant.ru/

2.1.4.3 Дополнительные рекомендации

При подготовке к ответу на вопросы государственного экзамена не разрешается использовать мобильные телефоны, печатные материалы, для решения кейса возможно использование на экзамене непрограммируемой вычислительной техники.

Обучающимся и лицам, привлекаемым к ГИА, во время ее проведения запрещается иметь при себе и использовать средства связи.

2.2 Выпускная квалификационная работа

ВКР представляет собой выполненную обучающимся (несколькими обучающимися совместно) работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

2.2.1 Выпускная квалификационная работа выполняется в виде бакалаврской работы

2.2.2 Перечень тем

1. Совершенствование кадровой политики организации
2. Разработка стратегии управления персоналом
3. Развитие системы кадрового планирования организации
4. Разработка стратегии привлечения персонала
5. Развитие технологии подбора персонала организации
6. Совершенствование системы найма персонала организации
7. Разработка системы деловой оценки персонала
8. Формирование системы адаптации персонала
9. Совершенствование организации труда основного/вспомогательного /управленческого/…. персонала
10. Повышение эффективности групповой работы на принципах командообразования
11. Разработка системы обучения персонала организации
12. Разработка системы управления карьерой
13. Формирование (модернизация) системы аттестации персонала
14. Формирование системы мотивации персонала
15. Модернизация системы материального стимулирования персонала

16. Совершенствование системы нематериального стимулирования персонала организации.
17. Формирование системы безопасности труда на предприятии
18. Разработка корпоративных стандартов в области управления персоналом
19. Оптимизация схемы взаимодействия между подразделениями при реализации функций УП
20. Оптимизация кадрового документооборота
21. Разработка системы контроля трудовой /исполнительской дисциплины
22. Проектирование процедур регулирования СТО.
23. Формирование системы разрешения конфликтов в организации
24. Оценка эффективности деятельности персонала.
25. Повышение конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
26. Оценка и прогнозирование профессиональных рисков.
27. Формирование системы развития персонала.
28. Управление бюджетом затрат на персонал
29. Удовлетворенность трудом: измерение, оценка, управление.
30. Управление социальной сферой организации.
31. Оценка рисков, связанных с деятельностью по реализации функций УП.
32. Разработка системы аудита персонала организации.
33. Модернизация работы кадровой службы на основе современных информационных технологий.
34. Совершенствование технологий социальной работы с персоналом.
35. Управление морально-психологическим климатом коллектива.
36. Управление организационной культурой.
37. Управление конфликтами в организации.
38. Управление стрессами в организации.
39. Разработка системы профилактики профессиональной деформации и выгорания.
40. Разработка проекта организации системы УП.
41. Разработка проекта организации процессов по УП.
42. Разработка инвестиционного проекта в области УП.
43. Разработка системы УП в кризисной ситуации
44. Управление инновациями в области УП.
45. Формирование системы преодоления сопротивления изменениям.

Перечень тем ВКР может быть расширен за счет тем ВКР по заявкам предприятий/ организаций и предложениям обучающихся.

2.2.3 Порядок выполнения выпускной квалификационной работы.

Перечень тем ВКР, предлагается обучающимся не позднее, чем за 6 месяцев до начала ГИА.

Работа студента над ВКР по выбранной теме осуществляется под научным руководством преподавателя, закрепляемого за студентом заведующим выпускающей кафедры. Для получения разрешения работы по выбранной теме и

закрепления руководителя студентом бакалавриата пишется заявление на имя заведующего кафедрой, на которой реализуется образовательная программа (приложение А). Тема ВКР и научный руководитель утверждаются приказом по университету и изменению не подлежат.

В функции руководителя ВКР входит:

− определение порядка работы над ВКР;

− корректировка формулировки темы;

− оказание помощи в разработке индивидуального плана работы на весь период выполнения ВКР;

− уточнение структуры работы, ее целей, задач, методов и информационной базы исследования;

− рекомендация основных источников информации, необходимых для выполнения ВКР;

− консультирование студента и оказание ему методической помощи, в т.ч.дистанционно;

− экспертиза представляемых студентом материалов;

− представление отзыва на ВКР.

Студент в ходе выполнения ВКР должен:

− обосновать актуальность выбранной темы исследования;

− сформулировать цели, задачи, методы и информационную базу исследования;

− определить структуру работы;

− определить основной перечень литературы, подлежащий теоретическому исследованию и анализу;

− подготовить материалы по главам ВКР и представлять их научному руководителю на проверку;

− оформлять материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководитель выпускной работы: выдает задание (Приложение Б); оказывает студенту помощь в организации и выполнении работы; проводит систематические занятия со студентом и консультирует его; проверяет выполнение работы; дает письменный отзыв о работе.

За актуальность, соответствие тематики выпускной работы профилю программы, руководство и организацию ее выполнения несет ответственность выпускающая кафедра и непосредственно руководитель работы. Отзыв руководителя должен содержать: критическую часть; краткую характеристику работы; оценку самостоятельности, проявленной соискателем при выполнении работы; характеристику научной (практической) деятельности соискателя, в том числе его умения организовать свой труд; отметку о наличии публикаций и выступлений на конференциях, их перечень; сведения о сроке работы студента по данной теме, а также оценку уровня оригинальности ВКР (отразить результаты проверки работы на плагиат).

Структура ВКР состоит из следующих частей:

− титульный лист;

− аннотация;

− содержание с указанием номеров страниц;

- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Аннотация

В аннотации указывается проблема исследования, формулируются исследовательские вопросы, представляется методология исследования, а также общие результаты и выводы по проведенному исследованию. Объем аннотации не более 1 страницы.

Введение

Наиболее важными элементами введения являются описание проблемы, теоретические и практические основания исследования, постановка целей и задач исследования. В теоретических и практических основаниях кратко описывается изученность проблемной области. Во введении также рекомендуется кратко описать структуру и содержание работы. Необходимо обратить внимание на соответствие содержания работы поставленным целям и задачам.

Основная часть

В основной части должны быть сформированы теоретические и практические основания работы. Проводится анализ объясняющих теорий и результатов исследований в предметной области, выявляются сильные и слабые места теории, вопросы, которые не были исследованы или остаются дискуссионными.

Основная часть может состоять из 2 или 3 глав по усмотрению автора работы, однако, в любом случае должна содержать:

- описание и анализ теорий/концепций, с помощью которых может быть рассмотрена и объяснена исследуемая проблема (теоретические основания работы);
- анализ результатов современных исследований, на основании которого делаются выводы об изученности проблемной области, (практические основания работы);
- результаты исследования, проведённого автором ВКР.

Заключение

В разделе формулируются ответы на исследовательские вопросы с использованием полученных результатов и выявленных, подтвержденных или опровергнутых закономерностей.

Список использованных источников

Ссылки внутри и в конце текста должны быть сделаны в соответствии с требованиями, предъявляемыми к оформлению документов учебной деятельности в Университете (см. документ «Общие требования к построению, изложению и оформлению документов учебной деятельности», СТО 4.2–07–2014).

Приложения

В приложения выносятся важные, но громоздкие материалы исследования, расширенные описания и т.п., в т.ч. инструменты проведения исследования,

большие таблицы, детальные расчеты. Все приложения должны быть пронумерованы, на каждое приложение должны быть ссылки в тексте работы.

Тексты ВКР бакалавров подлежат размещению в электронно-библиотечной системе университета, проверке на объем заимствований.

После завершения подготовки обучающимся ВКР руководитель ВКР представляет заведующему выпускающей кафедрой письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки ВКР (Приложении В).

В случае выполнения ВКР несколькими обучающимися руководитель ВКР представляет отзыв об их совместной работе в период подготовки ВКР.

Обучающиеся, имеющие отрицательный отзыв научного руководителя допускаются до защиты ВКР или отчисляются из университета по личному заявлению.

ГЭК имеет право снять с защиты ВКР при обнаружении грубых недостатков по содержанию и оформлению работы (несоответствие содержания работы заявленной теме, обнаружение фактов плагиата и компиляции, несоответствие оформления научно-справочного аппарата предъявляемым требованиям и т.д.), о чем делается запись в протоколе заседания ГЭК в графе «Мнение комиссии» - с указанием причин отстранения от защиты и рекомендацией следующего сроказащиты.

Защита ВКР проводится на открытом заседании с участием не менее двух третей состава комиссии. В процессе защиты ВКР члены ГЭК должны быть ознакомлены с отзывом руководителя ВКР.

Регламент защиты ВКР устанавливается председателем ГЭК с учетом ее специфики.

В процессе защиты ВКР должно быть предусмотрено время на выступление обучающего, вопросы, ответы на вопросы.

По завершении процедуры защиты всех ВКР, намеченных на данное заседание, на закрытом заседании ГЭК обсуждаются результаты защиты каждого обучающегося и выставляется каждому согласованная итоговая оценка. При определении оценки принимается во внимание уровень теоретической и практической подготовки обучающегося, качество работы, самостоятельность полученных результатов, оформление работы, ход ее защиты. Каждый член комиссии дает свою оценку, и после обсуждения выносится окончательное решение об оценке работы. При равном числе голосов голос председательствующего является решающим.

На этом же заседании ГЭК может быть принято решение о присвоении квалификации и выдаче документа об образовании и о квалификации (диплом бакалавра с отличием, диплом бакалавра), о рекомендации лучших работ к публикации, представлению на конкурс и т.п., о чем делается запись в протоколе заседанияГЭК.

Итоговая оценка сообщается выпускнику в день защиты ВКР, выставляется в протокол и зачетную книжку. Председатель и секретарь ГЭК расписываются в протоколе и зачетной книжке.

2.2.4 Критерии выставления оценок

Оценка ВКР производится по пятибалльной шкале с учетом параметров оценки и требований к уровню профессиональной подготовки выпускника.

Качество выпускной работы оценивается по ряду критериев:

- актуальность и новизна исследования;
- теоретическая и практическая значимость работы;
- обоснованность теоретико-методической базы;
- структурированность работы, стиль и логичность изложения;
- глубина анализа;
- соответствие между целями, содержанием и результатами работы;
- степень самостоятельности и творчества студента;
- представление работы к защите и качество защиты.

При определении окончательной оценки по защите ВКР, членами комиссии учитываются:

- доклад выпускника по каждому разделу ВКР;
- ответы на вопросы;
- отзыв руководителя.

Оценка «отлично» выставляется за выпускную квалификационную работу, в которой представлено глубокое освещение избранной темы в тесной взаимосвязи с практикой, а ее автор показал свою способность и умение, опираясь на полученные углубленные знания, умения и сформированные общекультурные и профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, четко аргументировать и защищать свою точку зрения. Работа имеет положительный отзыв научного руководителя.

При защите ВКР студент - выпускник показывает глубокое знание вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения, а во время доклада использует презентацию или наглядные пособия (таблицы, схемы, графики, раздаточный материал и т.п.) легко отвечает на поставленные вопросы, убедительно доказывая сформированность компетенций, предусмотренных ФГОС ВО.

Оценка «хорошо» выставляется за выпускную квалификационную работу, которая имеет грамотно изложенную теоретическую главу, в ней представлены достаточно подробный анализ и критический разбор практической деятельности, последовательное изложение материала с соответствующими выводами, однако с не вполне обоснованными предложениями.

Студент показывает свою способность и умение, опираясь на полученные углубленные знания, умения и сформированные общекультурные и профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагает специальную информацию, аргументирует и защищает свою точку зрения. Работа имеет положительный отзыв научного руководителя. При защите ВКР студент - выпускник показывает хорошее знание вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения по теме исследования, во время доклада использует презентацию, наглядные пособия (таблицы, схемы, графики и т.п.) или раздаточный материал, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы, но не на все из них дает исчерпывающие и аргументированные ответы, при этом демонстрирует сформированность компетенций, предусмотренных ФГОСВО.

Оценка «удовлетворительно» выставляется за квалификационную работу, которая имеет теоретическую главу, базируется на практическом материале, но имеет поверхностный анализ и недостаточно критический разбор, в ней просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные предложения. В отзыве руководителя имеются замечания по содержанию работы и методике исследования. При защите ВКР выпускник проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, допускает существенные недочеты, не всегда дает исчерпывающие аргументированные ответы на заданные вопросы, вызвал сомнения о сформированности некоторых компетенций, предусмотренных ФГОС ВО. Оценка «неудовлетворительно» выставляется за квалификационную (дипломную) работу, которая не имеет анализа, не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях кафедры, если тема ВКР раскрыта не полностью, структура не совсем логична, (нет увязки сущности темы с наиболее значимыми направлениями решения проблемы и применяемыми механизмами или методами). В проектной части предложения и рекомендации носят общий характер, которые недостаточно аргументированы, в работе нет выводов либо они носят декларативный характер. В отзыве руководителя имеются существенные критические замечания. При защите работы студент - выпускник затрудняется отвечать на поставленные вопросы по ее теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки. К защите не подготовлены презентация, наглядные пособия или раздаточный материал. Выпускник не обладает достаточными знаниями и практическими навыками для профессиональной деятельности, не доказал сформированность некоторых компетенций, предусмотренных ФГОС ВО.

3 Описание материально-технической базы

Для проведения ГИА используется материально-техническая база, которая включает в себя аудитории, оборудованные современным видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, и имеющие выход в Интернет.

Материально-техническая база соответствует действующим санитарным и противопожарным нормам, а также требованиям техники безопасности при проведении ГИА.

Составители:

_____ И.П. Воронцова
подпись *расшифровка подписи*

_____ Л.К. Витковская
подпись *расшифровка подписи*

Программа утверждена на заседании кафедры Управления человеческими ресурсами

протокол № 12 от «27» марта 2019 г.

26

Приложение А

СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

Заведующему кафедрой УЧР

_____
(ученая степень, звание,Ф.И.О.)
студента экономического факультета
курс____группа_____
очной формы обучения
_____
(за счет средств бюджета/на условиях договора)
Код и наименование направления подготовки _____
Код и наименование профиля/ специализации _____

_____
(ФИО студентаполностью)

_____
(e-mail и контактныйтелефон)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу утвердить тему выпускной квалификационной работы в следующейредакции:

_____
_____
и назначить научным руководителем
_____
_____
(должность, ФИО)

Дата
*Подписьстудента*_____

Согласовано
Научный руководитель

Зав. кафедрой
_____Ф.И.О.
Подпись, дата

Приложение Б

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

_____
институт

_____
кафедра

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

_____ _____
подпись инициалы, фамилия
«____»_____20____г

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
В ФОРМЕ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студенту_____
фамилия, имя, отчество
Группа_____Специальность_____
номер *код*
_____
наименование
Тема выпускной квалификационной работы_____
_____
~~Утверждена приказом по университету №_____от_____~~
Руководитель ВКР _____
инициалы, фамилия, должность, ученое звание и место работы
Исходные данные для ВКР
_____
_____
Перечень разделов ВКР_____
_____
~~Перечень графического материала~~ _____
_____
_____
Руководитель ВКР _____ _____
подпись *инициалы ифамилия*

Задание принял к исполнению _____
подпись, инициалы и фамилия студента

«____»_____20___г.

Приложение В

ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»
Институт экономики, управления и природопользования

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу (ВКР) бакалавра экономического факультета

_____
(Ф.И.О. студента полностью)

направление_____
(шифр и название направления)

профиль_____
(шифр и название профиля)

натему:_____
_____

Проанализировав материалы выпускной квалификационнойработы_____
(Ф.И.О. студента)
можно отметить следующее:

1. Актуальность и полнота разработки темы, соответствие содержания заявленнойтеме
_____

2. Наличие аналитического обзора теоретическихисследований_____
_____

3. Использование научных методов исследования и информационныхтехнологий
_____

4. Практическая значимость полученных результатовисследования_____
_____

5. Апробация результатов ВКР (документы о внедрении, публикации идр.)_____
_____

6. Качество оформления ВКР (соответствует/ не соответствует требованиям СТО4.2-07-2014)

7. Стилистическая выдержанность текста работы (использование научного стиля, четкость илогичность изложения ит.п.)_____

8. Замечания поработе_____
_____

9. ВКР студента прошла проверку на объём заимствований и выявление неправомочныхзаимствований, допустимому пределузаимствований_____
(соответствует/ не соответствует)

10. Выпускная квалификационнаяработабакалавра_____требованиям ФГОС ВО по направлениюподготовки_____
(соответствует/ не соответствует)

к защите на заседанииГЭК _____
(рекомендуется, не рекомендуется)

11. ВКР публикуется на сайтеуниверситета_____
(в полном объеме/ с учетом изъятия/ не публикуется из-за сведений, содержащих государственную тайну)

Научныйруководитель_____
_____
(Ф.И.О., должность, место работы)

Печать организации

«_____»_____2017г. _____
подпись