

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 22.12.2021 09:42:19

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df3774d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

«15» 11 2021 г.

Программа государственной итоговой аттестации

Направление подготовки (специальность): 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль, специализация): «Управление персоналом организации»


Форма обучения: очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Курс – 2021 г.

Программа ГИА составлена в соответствии с:

- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 08 апреля 2015 г. №367;
- Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г. №301;
- Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства образования и науки от 29 июня 2015 г. №636;
- Положением П02.-032-2016 «Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Программа государственной итоговой аттестации обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на заседании выпускающей кафедры Экономики, управления и аудита (протокол N 06 от 03 11 2021 г.)

Зав. кафедрой д.э.н. проф  Бессонова Е.А.
(учёная степень и учёное звание)

Разработчик программы д.э.н., доцент  Мамонтова С.В.
(учёная степень и учёное звание)

Программа государственной итоговой аттестации актуализирована, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на заседании выпускающей кафедры Экономики, управления и аудита (протокол N ___ от ___ 20___ г.)

Зав. кафедрой _____ Бессонова Е.А.
(учёная степень и учёное звание)

1 Цель ГИА

Цель государственной итоговой аттестации – определение соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом направленность: «Управление персоналом организации»

2 Задачи ГИА

Задачи государственной итоговой аттестации:

- установить уровень сформированности у обучающихся общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО;
- определить готовность обучающихся к выполнению установленных образовательной программой видов профессиональной деятельности и решению соответствующих им профессиональных задач;
- установить соответствие обучающихся присваиваемой квалификации.

3 Трудоемкость ГИА

Трудоемкость ГИА по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом 9 зачетных единиц.

4 Формы ГИА

По ОП ВО 38.04.03 Управление персоналом государственная итоговая аттестация проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы.

5 Требования к ВКР и порядку их выполнения

5.1 Требования к тематике ВКР

Тема выпускной квалификационной работы должна быть актуальной, представлять практический интерес, соответствовать направлению подготовки (специальности) и научным интересам выпускающей кафедры (*экономики, управления и политики*). При формировании перечня тем ВКР кафедра учитывает возможность доступа студентов к необходимым для выполнения ВКР источникам информации и банкам данных.

Тематика выпускных квалификационных работ разрабатывается кафедрой (*экономики, управления и аудита*) в соответствии с выбранными видами профессиональной деятельности и профессиональными задачами, определенными для них ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации»:

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
- разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
- разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

Разработки и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;

- организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений Российской Федерации;
- организация и контроль наставничества;
- организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;

организационно-управленческая деятельность:

- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на её реализацию;
- формирование системы управления персоналом;
- разработка кадровой политики и инструментов её реализации;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

аналитическая и консультационная деятельность:

- разработка и обоснование социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, и методик их расчета;
- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
- анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по её совершенствованию;
- анализ моделирования процессов управления персоналом;
- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;
- финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой

политики организации;

- проведение кадрового аудита и контролинга персонала организации и системы управления персоналом;

проектная деятельность:

- разработка и применение современных методов управления персоналом;

- разработка и экономическое обоснование проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом (в том числе в кризисных ситуациях);

- внедрение и оценка социально - экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом;

социально-психологическая деятельность:

- разработка и эффективное использование современных технологий в работе с персоналом;

- разработка и организация внедрения планов социального развития организации;

- организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами стрессами;

- организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Обучающийся вправе предложить свою тему с письменным обоснованием целесообразности ее разработки.

Тематика ВКР студентов целевого набора согласовывается с руководителем (или назначенным им лицом) предприятия-заказчика.

5.2 Требования к структуре ВКР

В структуру ВКР входят следующие разделы:

1. Титульный лист
2. Реферат (на русском и иностранном языках)
3. Содержание
4. Введение
5. Глава 1. Теоретические и методические аспекты рассматриваемой проблематике
6. Глава 2. Современное состояние и уровень рассматриваемой проблемы в анализируемой организации
7. Глава 3. Мероприятия по совершенствованию проблемы исследования в организации
8. Заключение
9. Список использованных источников
10. Приложения

5.3 Требования к объему и содержанию ВКР

Объем выпускной квалификационной работы – не менее 90 страниц компьютерного текста.

Основные требования к содержанию ВКР:

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, формулируются цель, задачи, объект и предмет исследования, указываются избранные методы исследования, анализируется степень разработанности исследуемой проблемы в научной литературе.

Основная часть состоит из 3-х глав.

1-й раздел работы носит общетеоретический (методологический) характер.

В нём на основе изучения работ отечественных и зарубежных авторов, законодательных актов по рассматриваемой теме излагается сущность исследуемой проблемы.

В этом разделе необходимо:

- определить сущность исследуемого вопроса, т.е. установить, в чем главная цель рассматриваемой проблемы и какие процессы (организационные, экономические, социальные) составляют основу данного исследования;
- определить состав и краткое содержание принципов и методов реализации проблемы на практике;
- дать характеристику степени проработанности темы в литературных источниках (учебниках, монографиях, журнальных и газетных статьях, материалах конференций и т.п.), что в итоге должно выразиться в достаточно полном перечне литературы, приведенном в конце ВКР.

При разработке данного и последующих разделов ВКР следует иметь в виду, что материалы по выбранной теме, которые содержатся в лекциях и имеющихся учебниках и учебных пособиях, должны восприниматься студентом как уже известные истины, и если при этом студентом не высказываются оригинальные суждения, то эти материалы не подлежат описанию.

2-й раздел работы носит аналитический характер.

В нём даётся оценка современного состояния организации и системы управления организацией, а также он служит обоснованием последующих разработок. От полноты и качества выполнения данного раздела непосредственно зависят глубина и обоснованность предлагаемых мероприятий.

2.1 Современное состояние проблемы

В данном подразделе необходимо указать, какое место занимает рассматриваемая проблема в сложившейся системе управления организацией, какой опыт (как положительный, так и негативный) накоплен в нашей стране и за рубежом по осуществлению организационного, экономического, правового и т.п. механизма реализации проблемы.

2.2 Тенденции развития рассматриваемой проблемы

Исходя из характеристики современного состояния проблемы, а также на основании краткого анализа направлений её развития за определенный период времени необходимо сформулировать прогнозную оценку ситуаций, т.е. к каким последствиям (негативным или позитивным) приведёт дальнейшее развитие рассматриваемой проблемы в том или ином направлении.

2.3 Методика анализа системы управления персоналом по рассматриваемому направлению (т.е. тематика работы) для конкретного объекта

Основная задача, которую должен решить студент, выполняя данный подраздел, формулируется следующим образом: разработать основные положения методики, которая позволяла бы на конкретном объекте (организации) оценить уровень организации процессов управления (имеются в виду процессы, реализующие сформулированную в наименовании темы целевую задачу).

Этот подраздел также концентрирует в себе выводы по результатам разработки аналитической части. В тезисной форме следует подвести общий итог, характеризующий современное состояние проблемы, тенденции её развития, нерешенность ряда методических вопросов, как в теоретических разработках, так и в практике предприятий по организации управления персоналом.

3-й раздел работы посвящён разработке мероприятий, направленных на решение проблемы.

Данный раздел должен обеспечивать реализацию целей, поставленных перед системой управления персоналом по исследуемой проблеме.

Для полноты и системности разрабатываемых предложений следует и в данном случае выдержать несложную схему: от одной общей функции через элементы системы к другой общей функции и т.д., соблюдая логическую взаимосвязь мероприятий.

Разработка проекта предполагает создание комплекта проектной документации, основными видами которой являются:

- положение о подразделении;
- должностная инструкция;
- личностная спецификация;
- оперограмма процесса управления персоналом;
- штатное расписание;
- схема организационной структуры управления;
- схема функциональных взаимосвязей;
- матрица прав и ответственности должностного лица (показывающая сбалансированность ответственности и возможностей ее обеспечения);
- сетевой график процесса управления персоналом;
- формы вновь вводимых или усовершенствованных документов;
- схема информационных взаимосвязей (подразделения, функции);
- положения по оплате труда, финансированию экономического и организационного механизмов того или иного мероприятия и т.п.

Естественно, каждый проектный документ должен сопровождаться необходимыми обоснованиями и пояснениями.

Проектная часть завершается социально-экономическим обоснованием предлагаемых мероприятий, в которых указываются источники социально-экономической эффективности, последовательность их расчета, исходные данные и формулы для расчета, а также возможные затраты (текущие и капитальные) для расчета экономического эффекта.

В работе обязательны логическая связь между разделами и последовательное развитие основной идеи на протяжении всей работы.

Заключение содержит конкретные выводы, которые соотносятся с целью и задачами, поставленными во введении, а также включает предложения и

рекомендации по использованию полученных результатов в производственной деятельности.

Список использованных источников содержит сведения об источниках, использованных при выполнении ВКР (не менее 60 источников).

В *Приложениях* размещаются: Устав анализируемого субъекта, годовая отчетность, объёмные таблицы, информация отражающая деятельность субъекта.

Подробно требования к содержанию ВКР и порядку их выполнения изложены в методических рекомендациях (*или*: указаниях), разработанных кафедрой (Методические рекомендации выпускной квалификационной работе по программе магистратуры: структура, содержание, выполнение, оформление, защита. / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова, С. С. Железняков. Курск, 2017. 28 с.: прилож. 6.).

5.4 Требования к оформлению ВКР

Выпускная квалификационная работа должна быть напечатана и иметь жесткий переплет.

Оформление ВКР осуществляется в соответствии со стандартом университета СТУ 04.02.030-2017 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению» и (*указать при наличии*) методическими рекомендациями (*или*: указаниями), разработанными кафедрой (*указать название*).

5.5 Требования к отзыву и рецензии

После завершения работы над ВКР обучающийся представляет ее руководителю ВКР, который дает отзыв на эту работу. В отзыве руководителя ВКР содержится краткая характеристика и оценка работы студента, делается вывод о готовности обучающегося к самостоятельной профессиональной деятельности. Форма отзыва руководителя ВКР приведена в положении П02.032-2016 (*приложение Ж*).

Для проведения рецензирования ВКР указанная работа направляется выпускающей кафедрой одному или нескольким рецензентам из числа лиц, не являющихся работниками университета. В качестве рецензента могут привлекаться и ведущие специалисты организаций, предприятий, учреждений области, на которую ориентирована ВКР, а также преподаватели других вузов.

Если ВКР носит междисциплинарный характер, она направляется нескольким рецензентам.

В рецензии должен быть дан квалифицированный анализ содержания и основных положений работы, оценка актуальности избранной темы, самостоятельности подхода к её раскрытию, наличия собственной точки зрения автора, умения пользоваться современными методами сбора и обработки информации, степени обоснованности выводов и рекомендаций, достоверности полученных результатов, их новизны и практической значимости. Наряду с положительными сторонами работы отмечаются недостатки. Замечания должны носить конкретный характер с указанием номера соответствующей страницы ВКР.

Форма рецензии приведена в положении П02.032-2016 (приложение И).

Кафедра обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее, чем за 5 дней до дня защиты ВКР, о чём делаются необходимые записи в журнале регистрации ВКР, отзывов руководителей ВКР и рецензий на ВКР.

ВКР, отзыв руководителя ВКР (с отчётом об объёме заимствования), рецензии (рецензий) на ВКР и зачётная книжка передаются секретарю ГЭК не позднее, чем за 2 календарных дня до дня защиты ВКР.

5.6 Требования к процедуре проведения защиты ВКР

Защита ВКР происходит на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК). Порядок проведения защиты ВКР установлен в положении П 02.032-2016 «Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (п.4.6.6).

6. Фонд оценочных средств для проведения ГИА (защита ВКР)

6.1 Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы

Код	Определение компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3	способностью принимать организационно-управленческие решения
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и

	эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
ОПК-10	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
ПК-1	способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований;
ПК-2	способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования;
ПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой
ПК-4	способностью представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада
ПК-5	способностью самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ;
ПК-6	способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности
ПК-7	способностью разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках;
ПК-8	способностью готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне
ПК-9	способностью анализировать и использовать различные источники

	информации для проведения экономических расчетов;
ПК-10	способностью составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом;
ПК-11	способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти
ПК-12	способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности.
ПК-13	знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
ПК-14	знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике
ПК-15	знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике
ПК-16	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
ПК-18	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение
ПК-19	владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
ПК-20	умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
ПК--22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-23	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей

	организации
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
ПК-25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения
ПК-26	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
ПК-27	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения
ПК-28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации
ПК-29	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
ПК-30	владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
ПК-31	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
ПК-32	владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя
ПК-33	владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации
ПК-35	владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

ПК-36	владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон
-------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6.2 Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
ОК -1; ОК-2; ОК-3.	Культура мышления	Не способен осуществить без помощи преподавателя операции сравнения, абстракции, обобщения, конкретизации, анализа, синтеза.	Владеет операциями сравнения, абстракции, обобщения, конкретизации, анализа, синтеза, но допускает логические ошибки.	В целом успешно осуществляет мыслительные операции, но имеются отдельные логические ошибки.	Демонстрирует способность к критическому анализу, оценке и синтезу новых и сложных идей.
	Культура речи	Не способен в монологической речи сформулировать простейшие суждения, выводы, оценки. Не владеет функциональными стилями речи.	Излагает в устной и письменной форме свои суждения, выводы, оценки, но допускает грубые речевые ошибки. В целом владеет функциональными стилями речи.	Грамотно и логично излагает в устной и письменной форме свои суждения, выводы, оценки. Допускает незначительные речевые ошибки. Использует функциональные стили речи по назначению.	Демонстрирует способность в устной и письменной форме полно, логично и аргументированно сообщать свои суждения, выводы, оценки. Не допускает речевых ошибок. Свободно владеет функциональными стилями речи и правильно выбирает их в зависимости от речевой ситуации.

	Культура коммуникации	Не имеет представления о профессиональной этике. Не готов к взаимодействию с профессиональным и научным сообществом.	В целом владеет этическими нормами, в т.ч. нормами профессиональной этики. Готов к межличностному взаимодействию в общественной жизни и профессиональной деятельности. Испытывает затруднения во взаимодействии по тематике своей области компетенции с профессиональным и научным сообществом. Готов к профессиональной деятельности под руководством.	Применяет этические нормы в собственной деятельности, следует требованиям профессиональной этики. Грамотно осуществляет межличностное взаимодействие в общественной жизни и профессиональной деятельности. Корректно общается по тематике своей области с профессиональным и научным сообществом. Готов к профессиональной деятельности под руководством с проявлением самостоятельности при решении хорошо известных задач или аналогичных им.	Безукоризненно соблюдает этические нормы и выполняет требования профессиональной этики. Готов к эффективному межличностному взаимодействию в общественной жизни и профессиональной деятельности. Активен в общении по тематике своей области компетенции с профессиональным и научным сообществом. Готов к сотрудничеству, планированию собственной деятельности и индивидуальной ответственности за её результаты.
	Культура самоорганизации и самообразования	Не способен организовать свою учебную и профессиональную	Организует свою деятельность, в т.ч. профессиональную, в соответствии с	Способен к самоорганизации и самообразованию.	Успешно применяет в своей деятельности, в т.ч.

		деятельность без помощи руководителя. Не занимается самообразованием.	основными правилами самоорганизации. В целом владеет методикой самообразования.		профессиональной , навыки самоорганизации и самообразования.
	Информационная культура	Не способен найти учебную и профессиональную информацию на заданную тему в традиционных источниках и сети «Интернет».	Способен осуществлять сбор значимых данных в рамках своей профессиональной области в традиционных источниках информации, неуверенный пользователь ПК и Интернет-ресурсов.	Эффективно работает с источниками информации, в т.ч. электронными, владеет ПК. Испытывает затруднения в поиске информации в ситуации неполноты или ограниченности доступа к источникам информации.	Самостоятельно находит и работает со всеми современными источниками информации, базами данных, уверенный пользователь ПК, владеет IT-технологиями и профессиональными программными продуктами.
	Правовая культура.	Не владеет элементарными навыками работы с нормативными документами.	Пересказывает отдельные положения рекомендованных преподавателями нормативных документов, регулирующих профессиональную деятельность.	Пересказывает и комментирует положения нормативных документов, регулирующих профессиональную деятельность.	Самостоятельно находит необходимые нормативные документы, резюмирует, анализирует и интерпретирует их положения.
<i>ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5;</i>	Профессиональное мышление.	Демонстрирует отсутствие основ профессионального мышления.	Сформированы основы профессионального мышления.	Демонстрирует сформированное профессиональное мышление.	Обладает гибким и оперативным профессиональным мышлением.

<p>ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ОПК-11; ОПК-12.</p>					
<p>Научно-исследовательская и педагогическая деятельность: ОК-1; ОК-3; ОПК-1; ОПК-11; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-8; ПК-9 ПК-21; ПК-22; ПК-24; ПК-25; ПК-26; ПК-27; ПК-28; ПК-29.</p>	<p>Готовность применять знания, умения, навыки, личностные качества и опыт в самостоятельной научно-исследовательской и педагогической деятельности.</p>	<p>Не способен решать простейшие научно-исследовательские и педагогические задачи даже при условии консультаций и под руководством специалиста.</p>	<p>Способен решать конкретные научно-исследовательские и педагогические задачи, но требует руководства.</p>	<p>Способен самостоятельно решать конкретные научно-исследовательские и педагогические задачи.</p>	<p>Самостоятельно ставит актуальные научно-исследовательские и педагогические задачи, находит наиболее эффективные пути их решения.</p>

<p><i>Организационно-управленческая и экономическая деятельность:</i> ОК-1; ОК-3; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ПК-6; ПК-7; ПК-11; ПК-12; ПК-15; ПК-18; ПК-21; ПК-22; ПК-23; ПК-25; ПК-26; ПК-27; ПК-30.</p>	<p>Готовность применять знания, умения, навыки, личностные качества и опыт в самостоятельной организационно-управленческой и экономической деятельности.</p>	<p>Не способен решать простейшие организационно-управленческие и экономические задачи даже при условии консультаций и под руководством специалиста.</p>	<p>Способен решать конкретные организационно-управленческие и экономические задачи, но требует руководства.</p>	<p>Способен самостоятельно решать конкретные организационно-управленческие и экономические задачи.</p>	<p>Самостоятельно ставит актуальные организационно-управленческие и экономические задачи, находит наиболее эффективные пути их решения.</p>
<p><i>Аналитическая и консультационная деятельность:</i> ОК-1; ОПК-12; ПК-2; ПК-4; ПК-6; ПК-11;</p>	<p>Готовность применять знания, умения, навыки, личностные качества и опыт в самостоятельной аналитической и консультационной деятельности.</p>	<p>Не способен решать простейшие аналитические задачи даже при условии консультаций и под руководством специалиста.</p>	<p>Способен решать конкретные аналитические и консультационные задачи, но требует руководства.</p>	<p>Способен самостоятельно решать конкретные аналитические и консультационные задачи.</p>	<p>Самостоятельно ставит актуальные аналитические и консультационные задачи, находит наиболее эффективные пути их решения.</p>

ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15; ПК-16; ПК-17; ПК-19; ПК-20; ПК-2; ПК-22; ПК-23; ПК-24; ПК-27; ПК-33; ПК-36.					
<i>Проектная деятельность:</i> ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОПК-1; ПК-1; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-9; ПК-10; ПК-17; ПК-21; ПК-22; ПК-30; ПК-31; ПК-32; ПК-34.	Готовность применять знания, умения, навыки, личностные качества и опыт в самостоятельной проектной деятельности.	Не способен решать простейшие проектные задачи даже при условии консультаций и под руководством специалиста.	Способен решать конкретные проектные задачи, но требует руководства.	Способен самостоятельно решать конкретные проектные задачи.	Самостоятельно ставит актуальные проектные задачи, находит наиболее эффективные пути их решения.

<p><i>Социально - психологическая деятельность:</i> <i>ОК-1;</i> <i>ОК-3;</i> <i>ПК-4;</i> <i>ПК-5;</i> <i>ПК-8;</i> <i>ПК-13;</i> <i>ПК-16;</i> <i>ПК-28;</i> <i>ПК-35;</i> <i>ПК-36.</i></p>	<p>Готовность применять знания, умения, навыки, личностные качества и опыт в самостоятельной социально-психологической деятельности.</p>	<p>Не способен решать простейшие социально-психологические задачи даже при условии консультаций и под руководством специалиста.</p>	<p>Способен решать конкретные социально-психологические задачи, но требует руководства.</p>	<p>Способен самостоятельно решать конкретные социально-психологические задачи.</p>	<p>Самостоятельно ставит актуальные социально-психологические задачи, находит наиболее эффективные пути их решения.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

<i>Коды оцениваемых компетенций</i>	<i>Показатели оценивания компетенций</i>	<i>Используемые ГЭК контрольные задания или иные материалы</i>
<i>ОК -1; ОК-2; ОК-3.</i>	Культура мышления	Реферат ВКР. Устный доклад на защите ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.
	Культура речи	Реферат ВКР. Устный доклад на защите ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.
	Культура коммуникации	Устный доклад на защите ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.
	Культура самоорганизации и самообразования	Индивидуальное задание на выполнение ВКР. Реферат ВКР. Устный доклад на защите ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК. Отзыв руководителя (в т.ч. о работе студента в период подготовки ВКР). Соблюдение обучающимся режимных моментов (физических и психоэмоциональных) в период подготовки ВКР и во время процедуры ее защиты. Реактивное и проактивное поведение обучающегося в период подготовки ВКР и во время процедуры ее защиты.
	Информационная культура	Раздел ВКР – список литературы. Использование профессиональных компьютерных программ при выполнении ВКР («Касперского», «PowerPoint» и др.). Мультимедийная презентация к основным положениям доклада о ВКР.
	Правовая культура	Раздел (-ы) ВКР с анализом/ характеристикой/ цитированием нормативных документов. Ссылки на нормативные документы в ВКР и устном докладе. Перечень официальных источников в списке литературы.
<i>ОПК-1; ОПК-2;</i>	Профессиональное мышление	Реферат ВКР. Устный доклад на защите ВКР

<p>ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ОПК-11; ОПК-12.</p>		<p>Ответы на вопросы членов ГЭК</p>
<p><i>Научно-исследовательская и педагогическая деятельность:</i> ОК-1; ОК-3; ОПК-1; ОПК-11; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-8; ПК-9 ПК-21; ПК-22; ПК-24; ПК-25; ПК-26; ПК-27; ПК-28; ПК-29.</p>	<p>Готовность применять знания, умения, навыки, личностные качества и опыт в самостоятельной научно-исследовательской и педагогической деятельности.</p>	<p>Глава № 1 ВКР «Теоретические и методические аспекты исследуемой проблемы в системе управления персоналом организации».</p>
<p><i>Организационно-управленческая и экономическая деятельность:</i> ОК-1; ОК-3; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ПК-6; ПК-7; ПК-11; ПК-12; ПК-15; ПК-18; ПК-21;</p>	<p>Готовность применять знания, умения, навыки, личностные качества и опыт в самостоятельной организационно управленческой и экономической деятельности.</p>	<p>Глава № 2 «Комплексный анализ и оценка рассматриваемой проблемы в управлении персоналом организации». Глава № 3 ВКР «Проект мероприятий способствующих улучшению сложившейся ситуации в организации, с обоснованием эффективного решения рассматриваемой проблемы исследования».</p>

ПК-22; ПК-23; ПК-25; ПК-26; ПК-27; ПК-30.		
<i>Аналитическая консультационная деятельность:</i> ОК-1; ОПК-12; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-6; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15; ПК-16; ПК-17; ПК-19; ПК-20; ПК-21; ПК-22; ПК-23; ПК-24; ПК-27; ПК-33; ПК-36.	<i>и</i>	Готовность применять знания, умения, навыки, личностные качества и опыт в самостоятельной аналитической и консультационной деятельности. Глава № 1 ВКР «Теоретические и методические аспекты исследуемой проблемы в системе управления персоналом организации». Глава № 2 «Комплексный анализ и оценка рассматриваемой проблемы в управлении персонала организации».
<i>Проектная деятельность:</i> ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОПК-1; ПК-1; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-9; ПК-10; ПК-17; ПК-21; ПК-22; ПК-30; ПК-31; ПК-32; ПК-34.		Готовность применять знания, умения, навыки, личностные качества и опыт в самостоятельной проектной деятельности. Глава № 3 ВКР « Мероприятий способствующих улучшению сложившейся ситуации в организации, с обоснованием эффективного решения рассматриваемой проблемы исследования».
<i>Социально - психологическая деятельность:</i> ОК-1;		Готовность применять знания, умения, навыки, личностные Глава № 2 «Комплексный анализ и оценка рассматриваемой проблемы в

<p>ОК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-8; ПК-13; ПК-16; ПК-28; ПК-35; ПК-36.</p>	<p>качества и опыт в социально-психологической деятельности.</p>	<p>управлении персонала организации». Глава № 3 ВКР «Проект мероприятий способствующих улучшению сложившейся ситуации в организации, с обоснованием эффективного решения рассматриваемой проблемы исследования».</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Темы ВКР

1. Инновационные методы и подходы к уровню компетенций персонала организации.
2. Разработка проекта взаимодействия организации-работодателя с внешним рынком труда.
3. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.
4. Проектирование основных направлений социально-психологической помощи и поддержки безработных на региональном рынке труда.
5. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
6. Совершенствование правового обеспечения системы управления персоналом организации.
7. Организация документационного обеспечения системы управления персоналом вновь созданной организации.
8. Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке ...) персонала организации.
9. Разработка направлений прогнозирования потребности в персонале организации.
10. Совершенствование процесса планирования потребности в персонале организации.
11. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
12. Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации.
13. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала организации
14. Проблемы и особенности системы мотивации и стимулирования персонала в условиях современности.
15. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
16. Современное состояние и перспективы развития дистанционной занятости.
17. Использование методов аутплейсмента в управлении персоналом.
18. Современные технологии поиска и подбора персонала.

19. Формирование модели компетенций для оценки развития персонала организации.
20. Формирование и внедрение профессиональных стандартов в организации.
21. Современные методы управления социально-психологической адаптацией персонала в организации.
22. Совершенствование системы управления персоналом на основе аутсорсинга.
23. Совершенствование методов оценки персонала организации (компании, фирмы и т.д.)
24. Трансформация системы управления персоналом организации: проблемы и перспективы развития.
25. Современные требования и условия повышения производительности труда работников организации.
26. Дистанционная занятость в условиях построения «новой» экономики.
27. Развитие нестандартных форм занятости в условиях трансформации рынка труда.
28. Взаимосвязь трудовых интересов сотрудников с HR – процессами: подбора и адаптации.
29. Совершенствование технологий выработки управленческих решений в управлении персоналом.
30. Современное состояние и перспективы развития дистанционной занятости.
31. Совершенствование кадрового аудита и контролинга в управлении персоналом организации.
32. Коучинг- современный инструмент обучения и развития персонала.
33. Трансформация рынка труда в условиях построения «Индустрия-4.0».
34. Современные технологии найма персонала.
35. Ассесмент в оценке персонала организации.
36. Инновационные методы в управление персоналом организации.
37. Кризисные явления занятости населения в условиях пандемии.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

На государственной итоговой аттестации (защите ВКР) государственная экзаменационная комиссия (ГЭК) оценивает результаты освоения образовательной программы (компетенции) и устанавливает уровень их сформированности персонально у каждого обучающегося.

В течение 0,5 часа защиты ВКР члены ГЭК оценивают владение обучающимся качествами, которые в виде показателей перечислены в п. 6.2

настоящей программы, и устанавливают по критериям и шкале, приведенным там же, уровень сформированности у обучающегося каждой указанной там группы компетенций. Окончательный вывод об уровне сформированности компетенций у обучающегося делается членами ГЭК в зависимости от уровня владения им большинством (более 50%) из указанных в п.6.2 групп компетенций.

Установленный членами ГЭК уровень сформированности компетенций является важнейшим критерием при определении итоговой оценки на государственной итоговой аттестации. При определении итоговой оценки члены ГЭК учитывают также и другие критерии.

Критерии итоговой оценки защиты ВКР

Оценка «отлично» предполагает:

- высокий уровень сформированности большинства компетенций,
- актуальность, самостоятельность и практическую значимость ВКР,
- оригинальность решений и новизну полученных результатов,
- использование достаточного и необходимого количества информационных источников, в том числе электронных,
- умение лаконично докладывать о проделанной работе, убедительно обосновывать свои суждения и выводы, аргументированно рассуждать, полно и глубоко отвечать на заданные вопросы,
- безукоризненное качество оформления ВКР,
- положительные отзыв и рецензия.

Оценка «хорошо» предполагает:

- продвинутый уровень сформированности большинства компетенций;
- актуальность, самостоятельность и социальную значимость ВКР,
- корректность решений и полученных результатов,
- использование достаточного и необходимого количества информационных источников, в том числе электронных,
- умение четко докладывать о проделанной работе, обосновывать свои суждения и выводы, рассуждать, отвечать на заданные вопросы,
- хорошее качество оформления ВКР,
- в целом положительные отзыв и рецензия, но имеющие отдельные замечания.

Оценка «удовлетворительно» предполагает:

- пороговый уровень сформированности большинства компетенций;
- традиционность темы, низкий уровень самостоятельности и практической значимости ВКР,

- недостаточность и/или спорность отдельных решений и/или результатов,
- использование незначительного количества информационных источников, в том числе электронных,
- допустимое качество оформления ВКР, но с имеющимися недочетами,
- неполнота доклада о проделанной работе, недостаточно обоснованные суждения и выводы, ошибки в построении рассуждения, поверхностные ответы на заданные вопросы,
- отзыв и рецензия с замечаниями.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент:

- недостаточный уровень сформированности большинства компетенций:
 - не владеет содержанием работы, не может прокомментировать её элементарные положения,
 - допускает грубые ошибки в рассуждении,
 - неправильно отвечает или не отвечает на наводящие и дополнительные вопросы комиссии по содержанию ВКР,
 - низкое качество оформления работы,
 - отзыв и рецензия с серьезными замечаниями.

7 Материально-техническое обеспечение

Работа студентов организована в аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для самостоятельной работы студентов: читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета.

Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14/1024Mb/160Gb/ /сумка/проектор inFocusIN 24+

Электронный зал (1 этаж)

Комплект мебели (столы, стулья)

Рабочая станция ВаРИАНт «Стандарт» (ПК Celeron 336/DIMM, монитор 17 LCD)

ПЭВМ 300W inwin/INTELCEL2800/Sis661/FDD35/512/DVDRW/HDD80/.

ПКpentium4

2000Hz/512MhDDR/120G

7200/CDRW/164MbSVGAGF4MX440/k/m/15-1шт.

LibreOfficeru.Librejffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506

Windows 7 Договор IT000012385

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.

Лист ознакомления с программой ГИА

Группа УП-11м

№ п/п	Фамилия имя отчество	Дата	Подпись
1	Аболонкова Юлия Николаевна		
2	Белтран Солис Эвелин София		
3	Данышев Руслан Владимирович		
4	Мамоян Максим Сергеевич		
5			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			