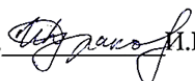


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО ВГУ)

Продлена на 2022-2023 уч. год
(протокол заседания кафедры от
28.04.22 № 1111-09)

Зав. каф.  М.Б. Дуракова

Декан экономического факультета



Канাপухин П.А.
29.04.2021 г.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

- 1. Код и наименование направления подготовки:** 38.03.03 Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки:** Управление персоналом организации
- 3. Квалификация выпускника:** бакалавр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Утверждена** Ученым советом экономического факультета (протокол № 4 от 29.04.2021)
- 6. Учебный год:** 2024-2025

7. Цель государственной итоговой аттестации: определение соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы профиля «Управление персоналом организации» соответствующим требованиям ФГОС по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955.

8. Место государственной итоговой аттестации в структуре ООП: Блок БЗ, базовая часть.

9. Форма государственной итоговой аттестации:

- сдача государственного экзамена
- защита выпускной квалификационной работы (ВКР).

10. Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции выпускников):

| Код | Название компетенции | Код(ы) | Индикатор(ы) компетенции |
|---------------------------------|---|---------|--|
| сдача государственного экзамена | | | |
| ОПК-1 | Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | ОПК-1.1 | Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач |
| | | ОПК-1.3 | Ориентируется в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач |
| ОПК-2 | Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом | ОПК-2.1 | Выбирает и использует адекватные профессиональным задачам методы сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных, программные продукты для обработки качественной и количественной информации |
| ОПК-3 | Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их | ОПК-3.1 | Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования |

| | | | |
|--|--|---------|--|
| | документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия | | расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала |
| ОПК-6 | Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности | ОПК-6.1 | Осуществляет поиск, сбор, хранение, обработку информации при решении задач профессиональной деятельности |
| ПК-1 | Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом | ПК-1.1 | Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале |
| ПК-2 | Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала | ПК-2.1 | Формирует критерии оценки и аттестации персонала, выбирает методы проведения |
| ПК-3 | Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала | ПК-3.1 | Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования |
| ПК-4 | Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала | ПК-4.1 | Осуществляет нормирование труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда |
| ПК-5 | Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики | ПК-5.1 | Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ |
| защита выпускной квалификационной работы | | | |
| ОПК-1 | Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части | ОПК-1.2 | Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач |

| | | | |
|-------|--|---------|--|
| ОПК-2 | Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом | ОПК-2.2 | Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и выработывает практические рекомендации на основе полученных результатов |
| ОПК-3 | Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия | ОПК-3.2 | Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости |
| ПК-3 | Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала | ПК-3.2 | Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала |
| ПК-5 | Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики | ПК-5.1 | Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ |

11. Объем государственной итоговой аттестации в зачетных единицах / ак. час. – 9/324:

- подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена - 3/108
- подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы – 6/216

12. Государственный экзамен

12.1 Процедура проведения государственного экзамена

Процедура проведения государственного экзамена определяется Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры Воронежского государственного университета.

12.2. Перечень разделов, тем дисциплины ООП, обеспечивающих получение профессиональной подготовки выпускника, проверяемой в ходе государственного экзамена:

| Коды компетенций | Коды индикаторов компетенций | Результаты обучения | Разделы, темы дисциплины (дисциплин) ООП |
|------------------|------------------------------|--|---|
| ОПК-1 | ОПК-1.1 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы экономики предприятий, организации их деятельности - все виды используемых ресурсов в организации и показатели их эффективного использования - основы экономической, организационной, управленческой теории при решении профессиональных задач - основы российского законодательства, регулирующего экономические процессы - сущность менеджмента и его взаимосвязь с другими науками; - эволюцию управленческой мысли; - методический инструментарий и технологии менеджмента - сущность и содержание основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, в том числе вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства, коммуникаций и управления конфликтами; - источники информации, содержащие нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении организационных задач, связанных с управлением персоналом - основы оптимизации режимов труда и отдыха - понятие этики отношений в управлении персоналом - основы этикета и имиджа делового человека - теоретические основы и принципы функционирования социальных систем; сущность управленческих процессов, происходящих в государстве и обществе, механизмы их реализации; методы и особенности управления социальными процессами и явлениями <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать цели, задачи и определять результаты деятельности | <p><i>Экономика организации:</i> Раздел 1. Обратные средства организации</p> <p><i>Экономическая теория:</i> Раздел 1. Макроэкономика</p> <p><i>Теория и история менеджмента:</i> Тема 1. Менеджмент как наука Тема 2. История развития управленческой мысли Тема 3. Целеполагание и планирование Тема 4. Управленческие решения Тема 5. Организация как функция управления Тема 6. Мотивация труда Тема 7. Коммуникации в менеджменте Тема 8. Управление конфликтами Тема 9. Формирование эффективных команд Тема 10. Контроль в менеджменте Тема 11. Сущность маркетинга персонала и развитие маркетинговых технологий в управлении персоналом Тема 12. Технология формирования и реализации персоналмаркетинговых подходов в организации. Тема 13. Контроль успешности маркетинга персонала</p> <p><i>Организационное поведение:</i> Тема 1. Введение в дисциплину</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>организации</p> <ul style="list-style-type: none"> - учитывать эквивалентность механизма реализации стратегии развития предприятия при обосновании способов её достижения - применять основы экономической, организационной, управленческой теории при решении профессиональных задач <ul style="list-style-type: none"> - выявлять личностные особенности работников для выстраивания эффективной работы организации - разрабатывать рациональные режимы труда и отдыха для различных категорий персонала - подготавливать и проводить деловые переговоры - анализировать социальную среду, в которой реализуются управленческие процессы, ее составляющие и факторы; применять современные социальные технологии для реализации управленческих процессов в обществе и его различных подсистемах; мотивировать персонал к деятельности; самостоятельно анализировать эффективность процессов управления; улучшать социально-психологический климат в организационной группе; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - инструментами оценки экономической, организационной, управленческой теории при решении профессиональных задач. - навыками организации и управления коллективом при решении профессиональных задач - навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала - навыками построения эффективных деловых отношений как инструментария при решении профессиональных задач - навыками анализа, с применением различных методов и технологий социального моделирования в различных сферах жизнедеятельности общества; оперировать основными понятиями дисциплины, необходимыми для формирования коммуникативной компетентности личности современного специалиста в области профессионального взаимодействия | <p>организационное поведение</p> <p>Тема 2. Личность и ее развитие в организации</p> <p>Тема 3. Поведение работников в организации</p> <p>Тема 4. Коммуникативное поведение в организации</p> <p><i>Психофизиология профессиональной деятельности:</i></p> <p>Тема 1. Психофизиология профессиональной деятельности и ее место в системе наук.</p> <p>Тема 2. Профессиональная деятельность человека, ее основные виды и тенденции развития.</p> <p>Тема 3. Законы, регулирующие функциональное состояние персонала в процессе деятельности.</p> <p>Тема 4. Специальная оценка условий труда</p> <p>Тема 5. Динамика работоспособности и проблема утомления</p> <p>Тема 6. Психофизиологические требования к проектированию рабочих мест и технических средств.</p> <p>Тема 7. Монотонность. Пути и методы её преодоления.</p> <p>Тема 8. Проектирование рациональных режимов труда и отдыха.</p> <p>Тема 9. Подготовка работников к видам трудовой деятельности.</p> <p><i>Этика деловых отношений:</i></p> <p>Тема 1. Сущность этики отношений в управлении персоналом</p> <p>Тема 2. Этика делового общения</p> |
|--|---|--|

| | | | |
|--|---------|---|---|
| | | | <p>Тема 3. Имидж организации и руководителя Тема 4. Деловые переговоры: правила их подготовки и проведения Тема 5. Конфликты в деловом общении Тема 6. Этикет делового общения</p> <p><i>Социология управления:</i> Тема 1. Социология как наука Тема 2. Методология и методика социологических исследований Тема 3. Социология управления как самостоятельная отрасль социологической науки Тема 4. Управленческие отношения и роли Тема 5. Сущность, алгоритм и методы социального управления Тема 6. Управленческая деятельность как предмет социологического анализа Тема 7. Социальные управленческие решения Тема 8. Построение эффективных групп и команд. Управление конфликтами</p> |
| | ОПК-1.3 | <p>Знать: - основные положения и нормы трудового права.</p> <p>Уметь: - защищать свои трудовые права и законные интересы - использовать нормативно-правовые знания в различных сферах профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: - навыками анализа нормативных актов, регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно связанные с трудовыми отношения</p> | <p><i>Правовые основы управления персоналом:</i> Тема 1. Общая характеристика трудового права Тема 2. Принципы трудового права Тема 3. Источники трудового права Тема 4. Субъекты трудового права Тема 5. Трудовое правоотношение Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства Тема 8. Трудовой договор Тема 9. Правовое регулирование рабочего</p> |

| | | | |
|-------|---------|--|---|
| | | | <p>времени и времени отдыха Тема 10. Правовое регулирование заработной платы Тема 11. Дисциплина труда Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора Тема 13. Трудовые споры Тема 14. Охрана труда Тема 15. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников</p> |
| ОПК-2 | ОПК-2.1 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретико-методологические основы статистического исследования; - формы, способы и виды статистического наблюдения - основные методы первичной статистической обработки данных - формы наглядного представления статистических данных, необходимых для решения управленческих задач - формы и виды статистических показателей - основные методы количественного анализа данных, необходимых для решения задач управления персоналом - основы самостоятельной деятельности в сегменте методологии и методики социологических исследований; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять сбор и первичную статистическую обработку данных, необходимых для решения задач управления - производить расчеты основных статистических показателей - представлять в наглядной форме статистические данные, необходимые для решения экономических задач - анализировать статистические данные, необходимые для решения задач управления персоналом организации - применять современные методы сбора и обработки социологических данных в практической деятельности <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - первичной обработки статистических данных и их представления в | <p><i>Статистический анализ кадровой информации:</i> Раздел 2. Показатели движения населения</p> <p><i>Социология управления:</i> Тема 1. Социология как наука Тема 2. Методология и методика социологических исследований Тема 3. Социология управления как самостоятельная отрасль социологической науки Тема 4. Управленческие отношения и роли Тема 5. Сущность, алгоритм и методы социального управления Тема 6. Управленческая деятельность как предмет социологического анализа Тема 7. Социальные управленческие решения Тема 8. Построение эффективных групп и команд. Управление конфликтами</p> |

| | | | |
|-------|---------|--|--|
| | | <p>наглядном виде</p> <ul style="list-style-type: none"> - количественного анализа данных об экономических процессах и явлениях с использованием различных методов -использования современных информационных систем и коммуникационных технологий для реализации практических целей и задач в профессиональной деятельности | |
| ОПК-3 | ОПК-3.1 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность целеполагания и принципы формирования целей организации - основы планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом - теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда - взаимосвязь стратегии управления персоналом и жизненного цикла организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять направления повышения производительности труда - выбирать пути оптимизации затрат на персонал - проводить диагностику системы управления персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами управления затратами на персонал в организации; - технологией проведения диагностики и аудита персонала и системы управления персоналом - методами подготовки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом | <p><i>Система управления персоналом:</i> Раздел 1. Стратегии управления персоналом</p> <p><i>Экономика персонала:</i> Тема 1. Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом Тема 2. Организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей Тема 3. Планирование и бюджетирование затрат на персонал. Управление производительностью труда в организации Тема 4. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</p> |
| ОПК-6 | ОПК-6.1 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -теоретические положения курса: основные понятия и методологию создания и эксплуатации информационных систем и баз данных. -методы обработки, предоставления, распространения информации и способы их осуществления <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -свободно ориентироваться в вопросах связанных с проблемами автоматизации информационных процессов. | <p><i>Информационные системы и базы данных по управлению персоналом:</i></p> <p>Раздел 1. Информационные системы управления трудовыми ресурсами</p> |

| | | | |
|------|--------|--|---|
| | | <p>-осуществлять поиск, сбор, хранение, обработку и представление информации при решении задач профессиональной деятельности</p> <p>Владеть:</p> <p>-навыками использования современных средств, предоставляемых информационными системами и базами данных в задачах сбора, обработки и анализа информации</p> | |
| ПК-1 | ПК-1.1 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы осуществления деятельности по обеспечению персоналом посредством анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, а также инструментарий сбора информации о потребностях в персонале -понятия стратегии и политики управления персоналом кризисной организации, их основные принципы, цели и задачи - основы осуществления деятельности по обеспечению персоналом посредством анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, а также инструментарий сбора информации о потребностях в персонале; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять деятельность по обеспечению персоналом посредством анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, а также сбора информации о потребностях в персонале - разрабатывать антикризисную кадровую политику - выбирать подходы к оптимизации численности персонала - осуществлять деятельность по обеспечению персоналом посредством анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, а также сбора информации о потребностях в персонале <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками осуществления деятельности по обеспечению персоналом посредством анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, а также сбора информации о потребностях в персонале. - навыками анализ стратегии, планов, диагностики кадрового потенциала кризисной организации навыками выявления и подходами к сохранению ядра кадрового | <p><i>Основы кадровой политики и кадрового планирования:</i></p> <p>Тема 1. Кадровая политика и ее концептуальные основы</p> <p>Тема 2. Разработка кадровой политики</p> <p>Тема 3. Практика реализации и пути совершенствования кадровой политики</p> <p>Тема 4. Основы кадрового планирования в организации</p> <p>Тема 5. Практические аспекты кадрового планирования в организации</p> <p>Тема 6. Практические аспекты реализации кадровой политики в организации</p> <p><i>Технологии управления персоналом:</i></p> <p>Раздел 1. Анализ потребностей в персонале организации</p> <p><i>Антикризисное управление и кадровые риски:</i></p> <p>Тема 3. Стратегия и политика управления персоналом кризисной организации</p> <p><i>Маркетинг персонала:</i></p> <p>Тема 1. Сущность маркетинга персонала и развитие маркетинговых технологий в управлении персоналом</p> <p>Тема 2. Технология формирования и реализации персоналмаркетинговых</p> |

| | | | |
|------|--------|---|--|
| | | <p>потенциала организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками осуществления деятельности по обеспечению персоналом посредством анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, а также сбора информации о потребностях в персонале | <p>подходов в организации.</p> <p>Тема 3. Контроль успешности маркетинга персонала</p> |
| ПК-2 | ПК-2.1 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критерии оценки и аттестации персонала - особенности организации и проведения оценки и аттестации персонала в части формирования их критериев и выбора методов проведения <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методы оценки кандидатов на вакансию - организовать и провести оценку и аттестацию персонала, в соответствии с установленными критериями <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами оценки результативности труда персонала - навыками организации и проведения оценки и аттестации персонала, формирования критериев оценки и выбора методов их проведения | <p><i>Технологии управления персоналом:</i> Раздел 4. Проведение оценки и аттестации персонала организации</p> <p><i>Оценка деятельности персонала:</i> Тема 1. Оценка деятельности в системе управления персоналом Тема 2. Методы оценки деятельности персонала. Тема 3. Комплексные оценочные процедуры.</p> |
| ПК-3 | ПК-3.1 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные технологии развития персонала: управление карьерой, обучение, адаптация - методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала - систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать мероприятия по развитию персонала: управление карьерой, обучение, адаптация - анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации - анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала - разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы | <p><i>Технологии управления персоналом:</i> Раздел 3. Мероприятия по развитию персонала: управление карьерой, обучение, адаптация</p> <p><i>Основы организации и проведения кадрового тренинга:</i> Тема 1. Развитие персонала как функция управления человеческими ресурсами. Построение программ корпоративного обучения Тема 2. Основы проведения кадрового тренинга. Тема 3. Технология проведения тренинга в организации. Тема 4. Оценка эффективности мероприятий по корпоративному обучению</p> |

| | | | |
|------|--------|---|---|
| | | <p>- анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по адаптации, обучению и развитию персонала - навыками организации мероприятий по обучению персонала - навыками определения эффективности мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры | |
| ПК-4 | ПК-4.1 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы нормирования труда – методы нормирования труда - теоретические основы экономики, организации и нормирования труда – сущность и особенности трудовой деятельности и социально-трудовых отношений – современные методы, приемы и способы организации и нормирования труда - факторы, определяющие эффективность труда – понятия, цели, задачи, объекты, субъекты и функции аудита и контроллинга персонала – классификацию направления аудита персонала - нормирование труда как элемент системы контроллинга персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять нормы труда – выявлять резервы повышения производительности труда – определять эффективность труда - оценивать условия труда - определять способы повышения качества рабочей силы - использовать инструментарий проведения аудита персонала - пользоваться методами расчета производительности труда, ее динамики и выявлять резервы ее повышения <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками расчета норм труда | <p><i>Нормирование труда:</i></p> <p>Тема 5. Предмет и задачи курса «Нормирование труда».</p> <p>Тема 6. Производственный и трудовой процесс: понятие, характеристика и структура</p> <p>Тема 7. Классификация затрат рабочего времени и методы изучения затрат рабочего времени</p> <p>Тема 8. Методика нормирования труда персонала организации</p> <p>Тема 9. Фотография рабочего дня (ФРД): цели, задачи, виды. Индивидуальная ФРД</p> <p>Тема 10. Групповая, бригадная, коллективная ФРД. Самофотография рабочего дня.</p> <p>Тема 11. Хронометраж: цель, задачи, способы хронометрирования</p> <p>Тема 12. Нормы труда, их структура и классификация</p> <p>Тема 13. Базовая система микроэлементных нормативов по труду (БСМ): характеристика, сущность и значение</p> <p>Тема 14. Организация нормирования труда на предприятии</p> |

| | | | |
|------|--------|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> – способностью оценить уровень и напряженность норм труда – навыками оценки затрат на персонал – навыками расчета норм труда – навыками расчета и анализа эффективности и производительности труда, выявления источников повышения эффективности труда – навыками рационализации трудовых процессов, нормирования труда – навыками оценки затрат на персонал - иметь навыки расчета показателей, используемых при аудите и контроллинге персонала - составления аудиторского заключения | <p>Тема 15. Особенности нормирования труда различных категорий персонала</p> <p><i>Экономика и организация труда:</i></p> <p>Тема 1. Сущность и особенности социальнотрудовых отношений</p> <p>Тема 2. Регулирование социально- трудовых отношений</p> <p>Тема 3. Трудовые ресурсы, трудовой потенциал и качество рабочей силы</p> <p>Тема 4. Сущность и механизм организации труда</p> <p>Тема 5. Трудовое поведение и социальный контроль</p> <p>Тема 6. Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности</p> <p><i>Основы аудита и контроллинга персонала:</i></p> <p>Тема 1. Аудит и контроллинг персонала: понятие, цели, задачи. Философия аудита персонала</p> <p>Тема 2. Информация в аудите персонала</p> <p>Тема 3. Методология аудита персонала</p> <p>Тема 4. Аудит функций управления персоналом</p> |
| ПК-5 | ПК-5.1 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; - специфику разработки специализированных социальных программ. - нормативно-ценностную, игровую и имиджевую структуру организационной культуры и ее функции; - основные механизмы изменения организационной культуры как части корпоративной социальной политики - основы осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; | <p><i>Конфликтология:</i></p> <p>Тема 3. Причины, структура и динамика конфликта</p> <p>Тема 4. Профилактика конфликтов в организации.</p> <p>Тема 5. Диагностики конфликтов в организации</p> <p>Тема 6. Методы урегулирования конфликтов</p> <p>Тема 7. Управление конфликтами</p> <p>Тема 8. Сотрудничество при преодолении конфликтов</p> <p>Тема 9. Роль руководителя в управлении</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; - организовать систему охраны труда на предприятии. - определять факторы формирования организационной культуры; - выявлять ценностные ориентации групп персонала для дальнейшей работы по их интеграции в рамках социальных программ организации. - осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ. - технологиями управления безопасностью труда персонала. - стандартными приемами решения теоретических и практико-ориентированных задач и практических ситуаций по определению целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; - методами предотвращения и преодоления сопротивления персонала при организационных изменениях. - навыками осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ. | <p>конфликтами</p> <p><i>Маркетинг персонала:</i></p> <p>Тема 4. Сущность маркетинга персонала и развитие маркетинговых технологий в управлении персоналом</p> <p>Тема 5. Технология формирования и реализации персоналмаркетинговых подходов в организации.</p> <p>Тема 6. Контроль успешности маркетинга персонала</p> <p><i>Основы безопасности труда:</i></p> <p>Тема 5. Специальная оценка условий труда</p> <p>Тема 6. Обучение и инструктаж по технике безопасности</p> <p>Тема 7. Несчастные случаи и профессиональные заболевания</p> <p>Тема 8. Дисциплина труда</p> <p>Тема 9. Служба охраны труда</p> <p>Тема 10. Человеческий фактор в обеспечении производственной безопасности</p> <p>Тема 11. Управление трудовой психологией</p> <p>Тема 12. Автоматизация управления охраной труда</p> <p><i>Организационная культура:</i></p> <p>Тема 1. Понятие организационной культуры</p> <p>Тема 2. Сущность и структура организационной культуры</p> <p>Тема 3. Неоднородность организационной культуры.</p> <p>Тема 4. Функции организационной культуры.</p> <p>Тема 5. Типологии организационных культур.</p> |
|--|--|---|--|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>Тема 6. Факторы формирования организационной культуры. Тема 7. Проблемы управления организационной культурой Тема 8. Организационная культура как часть корпоративной социальной политики</p> <p><i>Управление социальным развитием организации:</i></p> <p>Тема 1. Социальная среда организации, ее структура, факторы влияния. Тема 2. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда Тема 3. Отечественный и зарубежный опыт решения социальноэкономических проблем в организации Тема 4. Задачи и функции социальной службы организации Тема 5. Трудовой потенциал организации. Социальные издержки. Тема 6. Структура и содержание плана социального развития организации Тема 7. Техники работы в организации с зависимым персоналом</p> |
|--|--|--|---|

12.3 Фонд оценочных средств для проведения государственного экзамена

12.3.1. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы, проверяемых в рамках государственного экзамена

1. Перечень вопросов к экзамену

| № п/п | Перечень вопросов к экзамену |
|--|---|
| <i>Экономика организации</i> | |
| 1. | Организационно-правовые формы предпринимательской деятельности |
| 2. | Производственные процессы: сущность, классификация, структура |
| <i>Экономическая теория</i> | |
| 3. | Спрос. Закон спроса. Факторы, влияющие на спрос. |
| 4. | Предложение. Закон предложения. Факторы, влияющие на предложение. |
| 5. | Экономические издержки и их структура. Экономическая и бухгалтерская прибыль. |
| 6. | Сущность, причины, показатели и виды инфляции. Социально-экономические последствия инфляции. |
| <i>Статистический анализ кадровой информации</i> | |
| 7. | Показатели движения населения (естественного – рождаемость, старение, смертность, механического – миграция) |
| <i>Информационные системы и базы данных по управлению персоналом</i> | |
| 8. | Информационные системы управления персоналом |
| <i>Теория и история менеджмента</i> | |
| 9. | Организационные структуры: типология, современные тенденции |
| 10. | Сущность и типы управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений. |
| <i>Маркетинг персонала</i> | |
| 11. | Понятие и назначение маркетинга персонала. Характеристика факторов формирования технологий маркетинга персонала. |
| 12. | Анализ привлекательности рабочего места. Выбор методов и инструментов для исследования поведения персонала. Возможные предпочтения кандидатов при выборе места работы. Сегментирование рынка труда. |
| 13. | Анализ конкурентов организации для формирования стратегии поиска кандидатов на рынке труда |
| 14. | Маркетинг персонала: системные партнёры, анализ их поведения. Позиционирование организации на рынке труда. |
| <i>Основы кадровой политики и кадрового планирования</i> | |
| 15. | Приоритетные направления и правовые основы государственной кадровой политики РФ; их влияние на кадровую политику организации. |
| 16. | Типы кадровой политики организации |
| 17. | Этапы разработки и критерии оценки кадровой политики организации |
| <i>Система управления персоналом</i> | |
| 18. | Стратегии управления персоналом, их виды. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и жизненного цикла организации. |
| 19. | Управление персоналом и управление человеческими ресурсами: основные различия |
| <i>Правовые основы управления персоналом</i> | |
| 20. | Понятие трудового договора, особенности его заключения и изменения. |
| 21. | Понятие дисциплины труда. Дисциплинарная ответственность работника. |
| 22. | Основания и особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя |
| 23. | Особенности расторжения трудового договора по инициативе работника |

| | |
|---|--|
| 24. | Понятие, причины и виды трудовых споров. Порядок их урегулирования. |
| <i>Организационное поведение</i> | |
| 25. | Лояльность, удовлетворенность, вовлеченность персонала. Их влияние на деятельность организации. |
| 26. | Личность в организации и ее оценка |
| 27. | Групповая сплоченность: понятие, влияние на эффективность труда, методы снижения и повышения. «Вилка Шехтера» |
| <i>Технологии управления персоналом</i> | |
| 28. | Основные концепции найма. Характеристика содержания, преимуществ и недостатков основных источников привлечения кандидатов. |
| 29. | Понятие широкого и узкого отбора персонала. Принципы отбора. Составляющие пакета заявительных документов. |
| 30. | Контактные методы оценки кандидатов при найме: собеседование, профессиональный экзамен и Assessment Center Трудовая адаптация персонала: задачи, основные этапы |
| 31. | Обучение персонала: цели, методы. Оценка эффективности обучения. |
| 32. | Карьера: понятие, виды, этапы, планирование в организации. Работа с кадровым резервом. |
| <i>Нормирование труда</i> | |
| 33. | Содержание и задачи нормирования труда в организации, методы нормирования |
| 34. | Регламентация труда. Виды регламентов. |
| <i>Рынок труда</i> | |
| 35. | Понятие и особенности рынка труда. Спрос на труд. Предложение труда. |
| 36. | Понятие, концепции и показатели уровня и качества жизни населения. |
| 37. | Рынок труда: понятие, содержание, структура. Основные задачи деятельности службы занятости в РФ. |
| <i>Психофизиология профессиональной деятельности</i> | |
| 38. | Работоспособность и пути ее повышения. Механизм утомления. |
| 39. | Оценка тяжести труда. Система предоставления льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда. |
| <i>Основы безопасности труда</i> | |
| 40. | Несчастный случай: понятие, классификация. Расследование и учёт несчастных случаев и профессиональных заболеваний. |
| 41. | Инструктаж по технике безопасности: цель, субъекты, виды, сроки проведения. |
| 42. | Организация обучения и проверки знаний по охране труда. |
| <i>Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</i> | |
| 43. | Мотивация персонала: понятие, основные теории. |
| 44. | Методы материальной и нематериальной мотивации персонала в организации |
| <i>Экономика и организация труда</i> | |
| 45. | Сущность, функции оплаты труда, грейды; характеристика основных принципов и элементов ее организации |
| <i>Организационная культура</i> | |
| 46. | Организационная культура: сущность, структура, классификации, функции |
| <i>Этика деловых отношений</i> | |
| 47. | Отличительные особенности этики деловых отношений от профессиональной этики, управленческой этики, делового этикета |
| 48. | Деловые переговоры: правила их подготовки и проведения; роль имиджа |
| <i>Инновационный менеджмент в управлении персоналом</i> | |
| 49. | Классификация инноваций. Специфика управления персоналом в инновационно ориентированной организации. |
| <i>Документационное обеспечение управления персоналом</i> | |
| 50. | Трудовая книжка: структура, содержание, правила хранения и ведения |
| 51. | Документирование трудовых отношений при поощрении работника, наложении |

| | |
|---|--|
| | дисциплинарного взыскания и увольнении |
| <i>Экономика персонала</i> | |
| 52. | Расходы на персонал: состав и подходы к оптимизации |
| 53. | Понятие и виды эффективности труда |
| <i>Управление социальным развитием организации</i> | |
| 54. | Социальное развитие организации: понятие, функции и способы реализации |
| <i>Социология управления</i> | |
| 55. | Формирование коллектива, стадии его развития. Влияние коллектива на личность. |
| 56. | Социально-психологический климат коллектива: понятие, управление |
| <i>Физическая культура и спорт</i> | |
| 57. | Регулирование работоспособности, профилактика утомления, профессиональных заболеваний работника через формирование физической культуры |
| 58. | Составляющие здорового образа жизни и влияющие на него факторы |
| 59. | Последствия для здоровья болезней зависимостей (алкоголь, наркотики и др.) |
| <i>Антикризисное управление и кадровые риски</i> | |
| 60. | Сущность и формы кризиса персонала организации. |
| 61. | Факторы состояния и поведения персонала в условиях кризиса |
| 62. | Кадровые риски и их оценка |
| <i>Основы аудита и контроллинга персонала</i> | |
| 63. | Аудит персонала: понятие, цели, задачи, методика |
| 64. | Контроллинг персонала: основные понятия, цели и задачи |
| 65. | Аудит функций управления персоналом |
| <i>Основы организации и проведения кадрового тренинга</i> | |
| 66. | Кадровый тренинг: понятие, принципы и правила проведения. Инструменты тренинга. |
| <i>Оценка деятельности персонала</i> | |
| 67. | Сущность, цель и методы оценки деятельности персонала. |
| 68. | Методы оценки деятельности персонала |
| 69. | Технология оценки при формировании кадрового резерва. Особенности оценки руководителей. |
| <i>Конфликтология</i> | |
| 70. | Конфликты в организации: причины возникновения, методы диагностики, профилактики и разрешения |

2. Перечень практических заданий (ситуационных задач, кейсов):

Примеры практических заданий:

Практическое задание 1.

При поступлении Комендантова на работу в качестве мастера между ним и руководителем организации была достигнута договоренность, что он выйдет на работу 30 декабря, но в связи с подготовкой к встрече Нового года Комендантов сделать этого не смог. Вышел он на работу только 8 января, когда закончились рождественские праздники, однако не был допущен к работе. Считая действия руководителя организации незаконными, Комендантов обратился в суд с иском о приеме на работу.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок вступления трудового договора в силу? Как следует разрешить спор?

Практическое задание 2.

По результатам выполненной фотографии рабочего дня специалиста отдела по работе с персоналом получены следующие показатели:

Подготовительно-заключительное время -15 мин.

Операционное время – 360 мин.

Время на отдых и личные надобности – 10 мин.

Рассчитайте резерв повышения производительности труда.

Практическое задание 3.

Общая численность персонала предприятия «Приборострой» составляет 514 чел. За анализируемый период по собственному желанию уволились 4 чел., на пенсию вышли 11 чел., отправились на срочную службу по призыву 6 чел., были уволены за нарушения трудовой дисциплины и по другим основаниям ТК РФ 11 чел.

Какова текучесть кадров и соответствует ли она принятой норме?

12.3.2. Пример КИМ

Контрольно-измерительный материал №1

1. Организационно-правовые формы предпринимательской деятельности
2. Лояльность, удовлетворенность, вовлеченность персонала. Их влияние на деятельность организации.
3. Практическое задание

При поступлении А.В. Васильева на работу в качестве мастера между ним и руководителем организации была достигнута договоренность, что он выйдет на работу 30 декабря, но в связи с подготовкой к встрече Нового года Васильев сделать этого не смог. Вышел он на работу только 8 января, когда закончились рождественские праздники, однако не был допущен к работе. Считая действия руководителя организации незаконными, Васильева обратился в суд с иском о приеме на работу.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок вступления трудового договора в силу? Как следует разрешить спор?

Куратор ООП

(подпись)

(расшифровка подписи)

12.3.3. Критерии и шкала оценивания результатов сдачи государственного экзамена

Для оценивания результатов обучения на государственном экзамене используется шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

| Показатели | Критерии и шкала оценивания | | | |
|--|--|---|---|---|
| | «Отлично» | «Хорошо» | «Удовлетворительно» | «Неудовлетворительно» |
| Знание учебного материала дисциплин, заявленных в вопросах КИМ и практическом задании | выставляется при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы, выполнении практического задания. | выставляется при полных, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы, но допускаются отдельные ошибки и неточности, практическое задание выполнено | выставляется при неполных и слабо аргументированных ответах, допущены ошибки при выполнении практического задания | выставляется при незнании и непонимании студентом существа экзаменационных вопросов и практического задания |
| Умение точно раскрывать содержание понятий, используемых для научного описания явлений в сфере управления персоналом | ответы удовлетворяют требованиям логической последовательности, знаниям понятийного аппарата, четкости в выражении мыслей и обоснованности выводов, демонстрирующих знание источников нормативно-правовых актов, литературы, что соответствует повышенному уровню сформированности компетенций | ответы отличаются логичностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и литературы по теме вопроса при незначительных упущениях при ответах, что соответствует базовому уровню сформированности компетенций | ответы демонстрируют общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, слабое владение понятийным аппаратом и обязательной литературой, практическое задание не выполнено или выполнено с ошибками, что соответствует пороговому уровню сформированности компетенций | Ответ не демонстрирует общего представления и элементарного понимания существа поставленных вопросов, не раскрывает содержание понятий, используемых для научного описания явлений в сфере управления персоналом, практическое задание не выполнено |
| Навыки в применении теоретических знаний для анализа конкретных управленческих ситуаций, связанных с персоналом и | при ответах на основные и дополнительные вопросы, выполнении практического задания демонстрирует навыки в применении теоретических знаний для анализа управленческих ситуаций, связанных с решением прикладных задач кадрового | при ответах на основные и дополнительные вопросы, выполнении практического задания демонстрирует навыки в применении теоретических знаний для анализа управленческих ситуаций при незначительных упущениях в ответах, что | при ответах на основные и дополнительные вопросы, выполнении практического задания демонстрирует слабые навыки в применении теоретических знаний для анализа управленческих ситуаций при значительных | отсутствуют навыки в применении теоретических знаний для анализа конкретных управленческих ситуаций, связанных с персоналом и решением прикладных задач, |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| решением прикладных задач по кадровому менеджменту | менеджмента, что соответствует повышенному уровню сформированности компетенций | соответствует базовому уровню сформированности компетенций. | упущениях в ответах, что соответствует пороговому уровню сформированности компетенций. | практическое задание не выполнено |
| Общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа, в т.ч. знание профильной терминологии и свободное осмысленное владение ею | демонстрирует высокий уровень общей и профессиональной культуры языка ответа, т.ч. . знание профильной терминологии и свободное осмысленное владение ею, что соответствует повышенному уровню сформированности компетенций. | демонстрирует высокий уровень общей и профессиональной культуры языка ответа, т.ч. . знание профильной терминологии, при незначительных неточностях в ответах, что соответствует базовому уровню сформированности компетенций | демонстрирует недостаточно высокий уровень общей и профессиональной культуры языка ответа, т.ч. знание профильной терминологии, допускает неточности в использовании профессиональных терминов, что соответствует пороговому уровню сформированности компетенций | демонстрирует низкий общий культурный уровень языка, не владеет профессиональным языком и профильной терминологией |
| Умения и навыки решения практических заданий | в процессе выполнения практического задания демонстрирует навыки в применении теоретических знаний для анализа управленческих ситуаций, связанных с решением прикладных задач кадрового менеджмента, что соответствует повышенному уровню сформированности компетенций. | в процессе выполнении практического задания демонстрирует навыки в применении теоретических знаний для анализа управленческих ситуаций при незначительных упущениях в ответах и анализе, что при выполненном практическом задании соответствует базовому уровню сформированности компетенций. | в процессе выполнения практического задания демонстрирует слабые навыки в применении теоретических знаний для анализа управленческих ситуаций при значительных упущениях в ответах и решении практического задания, что соответствует пороговому уровню сформированности компетенций. | отсутствуют умения и навыки в применении теоретических знаний для решения практических управленческих задач, связанных с управлением персоналом, практическое задание не выполнено |

Соотношение шкалы оценивания результатов обучения на государственном экзамене и уровня подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач:

| Шкала оценивания | Характеристика уровня подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач |
|-----------------------|---|
| «Отлично» | выставляется при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы, выполнении практического задания. Ответы должны удовлетворять требованиям логической последовательности, четкости в выражении мыслей и обоснованности выводов, демонстрирующих знание источников нормативно-правовых актов, литературы, понятийного аппарата и умения ими пользоваться при ответе, что соответствует повышенному уровню сформированности компетенций. |
| «Хорошо» | выставляется при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы, выполненном практическом задании. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и литературы по теме вопроса при незначительных упущениях при ответах, что соответствует базовому уровню сформированности компетенций |
| «Удовлетворительно» | выставляется при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, понятийного аппарата и обязательной литературы, не выполненному практическому заданию, что соответствует пороговому уровню сформированности компетенций |
| «Неудовлетворительно» | выставляется при незнании и непонимании студентом существа экзаменационных вопросов и практического задания |

12.3.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания:

Для оценивания результатов обучения на государственном экзамене разработан перечень вопросов (см. раздел 12.3.1), контрольно-измерительные материалы (см. раздел 12.3.2), критерии и шкала оценки (см. раздел 12.3.3).

12.4. Перечень учебной литературы, ресурсов сети «Интернет», необходимых для подготовки к сдаче государственного экзамена

а) основная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 1 | Антикризисное управление персоналом организации : учеб. пособие / А. Э. Федорова, Ю. А. Токарева и др.. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2017 — 164 с. -ISBN 978-5-7996-2169-8. – URL: 978-5-7996-2169-8_2017.pdf - Яндекс.Документы (yandex.ru) |
| 2 | Анцупов А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юнити-Дана , 2015. - 391с. - ISBN: 978-5238-0145-6 — URL: https://bibloclub.ru/index.ph?page=bok_red&id=18137&sr=1 |
| 3 | Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. — М. : Юнити-Дана, 2015. – 439 с. – ISBN: 978-5-238-01605-4 – URL: https://bibloclub.ru/index.ph?page=bok_red&id=18125&sr=1 |
| 4 | Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: инструменты, методика, практика / Е. Ветлужских. – М. : Альпина Паблишер, 2019. – 150 с. – ISBN: 978-5-9614-1728-9. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. - URL: https://www.iprbookshop.ru/86874.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей |

| | |
|----|--|
| 5 | Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник для бакалавров / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К ^о », 2016. – 208 с. - ISBN: 978-5394-0257-3. - URL: https://biloclub.ru/index.ph?page=bok_red&id=37580&sr=1 |
| 6 | Дармилова Ж. Д. Инновационный менеджмент: Учебное пособие для бакалавров / Ж. Д. Дармилова. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К ^о », 2016. – 20 с. – ISBN: 978-5394-0213-7. - URL: https://biloclub.ru/index.ph?page=bok_red&id=135039&sr=1 |
| 7 | Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности: монография / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2021. – 246 с. |
| 8 | Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: монография / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2018. – 284 с. |
| 9 | Дуракова И.Б. Внутренний маркетинг персонала: факторы, стратегия, зарубежный опыт: монография / И.Б. Дуракова, И.В. Ковалева; Воронежский государственный университет. - Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 104 с. |
| 10 | Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: вызовы XXI века. Книга 6: монография / под ред. И.Б. Дураковой. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 297 с. – ISBN: 978-5-16-014752-9. |
| 11 | Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: история и современность: монография /под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2018. – 240 с. |
| 12 | Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА – М, 2018. – 242 с. |
| 13 | Дуракова И. Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 570 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. |
| 14 | Згонник Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К ^о », 2017. - 232 с. : ил. - ISBN 978-5-394-01733. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156 |
| 13 | Знаменский Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для магистров / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; Гос. ун-т управления ; под общ. ред. Н.А. Омельченко.— Москва : Юрайт, 2016 .— 365 с. — ISBN 978-5-9916-6851-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/389811 |
| 14 | Коновалова В.Г. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой : учебно-практическое пособие / В.Г. Коновалова ; под ред. А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2015. - 67 с. - ISBN 978-5-392-16688-6. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252111 |
| 15 | Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации : учебное пособие / В.И. Маслов. — М. : ООО «МАКС Пресс», 2017. — 144 с. — ISBN 978-5-317-05470-0. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086 |
| 16 | Митина Н.Н. Контроллинг персонала: сущность, институционализация, принятие решений: монография / Н.Н. Митина. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. – 60 с. |
| 17 | Митина Н. Н. Работа с персоналом: мониторинг, аудит, контроллинг / Н. Н. Митина, О. В. Исаева. - Воронежский государственный университет. Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2018. – 96 с. |
| 18 | Овсянникова Е. А. Психология управления: учебное пособие / Е. А Овсянникова, А. А. Серебрякова. – М. : Изд-во Флинта, 2020. – 222 с. – ISBN 978-5-9765-2220-6. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817 |
| 19 | Основы менеджмента: учебник под ред. Лукашевич В.В., Бородушко И.В. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 271 с. - // Университетская библиотека онлайн. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118632&sr=1 |
| 20 | Разумникова О. М. Психофизиология: учебник / О. М. Разумникова. – Новосибирск: НГТУ, 2016. – 305 с. – ISBN: 978-5-7782-2911-2. -Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. - URL: https://www.iprbookshop.ru/91506.html . — Режим доступа: для авторизир. |

| | |
|----|--|
| | пользователей |
| 21 | Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 351 с. - ISBN 978-5-238-01490-6. - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436828 |
| 22 | Курсова О. А. Правовое регулирование управления персоналом : учебное пособие для академического бакалавриата / О. А. Курсова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 414 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-06470-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/442020 |
| 23 | Талтынов С. М. Работники старших возрастов в фокусе управления персоналом: теория и прикладные аспекты решения проблемы: монография / С. М. Талтынов, Е. В. Майер: Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017.– 116 с. |
| 24 | Экономическая теория : учебник для бакалавров / В. Ф. Максимова [и др.] ; под общей редакцией В. Ф. Максимовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 580 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-3098-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/425848 |
| 25 | Янкович Ш. А. Делопроизводство в кадровой службе: учебник / Ш. А. Янкович. - М. Юнити-Дана, 2017. – 16 с. [электронный ресурс] . – ISBN: 5-238-01076-1. - URL: http://biloclub.ru/index.php?page=bok_view_red&bok_id=19021 |

б) дополнительная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 1 | Дуракова И.Б. Научные представления о фазах жизненного цикла в условиях парадигмы успешного старения /И.Б. Дуракова , Майер Е.В.// Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2021. № 3. С. 70-80. |
| 2 | Дуракова И.Б. Сопровождение реализации структурной модели успешности возрастных работников в условиях вынужденной удаленной занятости / И.Б. Дуракова // В сборнике: Управление персоналом в программах подготовки менеджеров. Сборник материалов международного научно-практического семинара. Воронеж, 2020. С. 62-66. |
| 3 | Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450754 |
| 4 | Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 208 с. – [Электронный ресурс]. -ISBN: 978-5-16-005067-6. - URL: https://znanium.com/catalog/document?id=367112 |
| 5 | Зубарев Г.А. Компетентностный подход в исследовании лидерства / Г.А. Зубарев // Современная экономика: проблемы и решения. – 2016. - №6 (78). – С. 89-96. |
| 6 | Зубарев Г.А. Трансформационное лидерство и вовлеченность как основа эффективного управления / Г.А. Зубарев // Современная экономика: проблемы и решения. – 2017. - № 4 (88). - С.59-66. |
| 7 | Исаева О.В. Процессный подход к формированию стратегии социального развития / О.В. Исаева // Регион: системы, экономика, управление. – 2017. - № 1 (36). - С. 76-81. |
| 8 | Исаева О.В. Формирование и развитие корпоративной культуры самообучающейся организации: оценка эффективности / О.В. Исаева, Н.Н. Митина, Т.О. Толстых // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий.– 2017. - Т.79. - №1(71). - С.469-476 |
| 9 | Караяни А. Г. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие / А. Г. Караяни, В. Л. Цветков. – М. : Изд- во Юнити–Дана , 2017. – 247 с. – ISBN: 978-5-238-01608-5. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. - URL: https://www.iprbookshop.ru/81553.html . — Режим доступа: для |

| | |
|----|---|
| | авторизир. Пользователей |
| 10 | Родыгина, Н. Ю. Этика деловых отношений : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. Ю. Родыгина. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 430 с. — ISBN: 978-5-9916-3562-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/425905 |
| 11 | Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. / Ф. Лютенс. — 7-е изд. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 692 с. |
| 13 | Митина Н.Н. Ценностная компонента организационной культуры на примере IT-компании/Н.Н.Митина// Современная экономика: проблемы и решения. — 2016. - № 8(80). - С.43-53. |
| 14 | Левина Е. А. Микроэкономика: учебник и практикум для вузов / Е. А. Левина, Е. В. Покатович. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 673 с. — (Высшее образование). — ISBN: 978-5-534-09724-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/428465 |
| 15 | Соломанидина Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 323 с. — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/432171 |
| 16 | Стадниченко Л.И. Психофизиология профессиональной деятельности. Психофизиологическая оценка профессиональной деятельности учеб. пособие / Л.И. Стадниченко. - Воронеж: Изд-во Воронеж. гос.ун-та, 2017. — 93 с. |
| 17 | Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. — М. : Юнити-Дана, 2015. — 351 с. — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5238-01490-6. - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436828 |
| 18 | Управление персоналом: учебник / [И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева] ; под ред. И. Б. Дураковой. — М. : И НФРА- М , 2014. — 568с |
| 19 | Управление социальным развитием организации: Учебник / Под ред. А.П. Егоршина. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 416 с. — ISBN: 978-5-16-005273-1. — URL: https://znanium.com/catalog/document?id=354549 |

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

| № п/п | Ресурс |
|-------|---|
| 1 | Консультант Плюс http://www.consultant.ru/ |
| 2 | Национальный союз кадровиков http://www.kadrovik.ru/ |
| 3 | Официальный сайт Госкомстата РФ – http://www.gks.ru/ . |
| 4 | Официальный веб- сайт Президента РФ www.president.kremlin.ru/ |
| 5 | Психологические аспекты у правления»/ страница «Управление персоналом) psymanger.km.ru/personal |
| 6 | Сообщество менеджеров E - хесutive http://www.e-xcutive.ru/ |
| 7 | Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ http://www.lib.vsu.ru |
| 8 | ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru |
| 9 | Э БС Издательство «Лань» http://e.lanbok.com |
| 10 | http://ww.hr-portal.ru/ -Мониторинг кадровой работы |
| 11 | Human Resource Mangement http://www.hrm.ru/ |
| 12 | <u>Информационные и правовые ресурсы:</u> 1. www.aup.ru – Административно-управленческий персонал; 2. www.spravka.ru – Каталог справочников; 3. www.kodeks.net – Нормативно-правовая база данных; 4. www.glossary.ru – Служба тематических толковых словарей |
| 13 | <u>Зарубежные Интернет-ресурсы:</u> 1. www.astd.org – Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию |

| | |
|----|--|
| | <p>персонала;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. www.wfrma.com – Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом; 3. www.eapm.org – Европейская ассоциация по управлению персоналом; 4. www.dgfp.com – Германское общество по руководству персоналом; 5. www.un.org/popin - Информационный сайт ООН: раздел «Население»; 6. www.hr-guide.com – Каталог зарубежных HR интернет-ресурсов; 7. www.cipd.co.uk – Лицензированный институт персонала и кадрового развития; 8. www.ipma-hr.org – Международная ассоциация по социальному управлению в области человеческих ресурсов; 9. www.ilo.ru – Международная организация труда; 10. www.hrmguidenet.net – Международный портал по управлению персоналом; 11. www.atkinson.yorku.ca – Научные исследования в области управления персоналом; 12. www.shrm.org – Общество по управлению человеческими ресурсами; 13. www.hrnext.com – Рекомендации специалистов по оптимизации кадровой работы. |
| 14 | <p><u>Зарубежные Интернет-ресурсы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. www.wfrma.com – Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом; 2. www.eapm.org – Европейская ассоциация по управлению персоналом; 3. www.dgfp.com – Германское общество по руководству персоналом; 4. www.un.org/popin - Информационный сайт ООН: раздел «Население»; 5. www.hr-guide.com – Каталог зарубежных HR интернет-ресурсов; 6. www.cipd.co.uk – Лицензированный институт персонала и кадрового развития; 8. www.ipma-hr.org – Международная ассоциация по социальному управлению в области человеческих ресурсов; 8. www.ilo.ru – Международная организация труда; 9. www.hrmguidenet.net – Международный портал по управлению персоналом; 10. www.atkinson.yorku.ca – Научные исследования в области управления персоналом; 11. www.shrm.org – Общество по управлению человеческими ресурсами; 12. www.hrnext.com – Рекомендации специалистов по оптимизации кадровой работы. |

12.5. Информационные технологии, используемые для подготовки к сдаче государственного экзамена, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы

Программа государственной аттестации реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Программное обеспечение: WinPro 8 RUS Upgrd OLP NL Acdmc; OfficeSTD 2013 RUS OLP NL Acdmc; WinSvrStd 2012 RUS OLP NL Acdmc 2Proc; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Расширенный Russian Edition; Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах Антиплагиат.ВУЗ; СПС «ГАРАНТ-Образование»; СПС «Консультант Плюс» для образования.

12.6. Материально-техническое обеспечение:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

13 Требования к ВКР

13.1. Порядок выполнения ВКР

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

Тематика ВКР разрабатывается выпускающей кафедрой совместно с кафедрами (отделам, лабораториями), являющимися базами выполнения ВКР, а также с учетом заявок предприятий, организаций (учреждений) – потенциальных работодателей. Тематика ВКР должна соответствовать профилю образовательной программы, задачам теоретической и практической подготовки выпускника, быть

актуальной, соответствовать современному состоянию и перспективам развития науки.

В случае обоснованности целесообразности разработки ВКР для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности по письменному заявлению обучающегося (нескольких обучающихся, выполняющих ВКР совместно) может быть предоставлена возможность подготовки и защиты ВКР по теме, предложенной обучающимся (обучающимися).

На заседании Ученого совета факультета по представлению заведующих выпускающими кафедрами утверждается перечень тем ВКР, предлагаемых обучающимся, который доводится до сведения обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала ГИА.

Для подготовки ВКР за обучающимся (несколькими обучающимися, выполняющими ВКР совместно) распоряжением декана закрепляется руководитель ВКР из числа научно-педагогических работников Университета и, при необходимости, консультант (консультанты).

Руководитель перед началом выполнения ВКР выдает задание обучающемуся (нескольким обучающимся, выполняющим ВКР совместно), разрабатывает совместно с ним (ними) календарный график выполнения ВКР, рекомендует ему(им) необходимую литературу, справочные материалы. При назначении обучающемуся задания на ВКР рекомендуется отдавать предпочтение темам, сформулированным представителями организаций и предприятий, соответствующих направленности образовательной программы, и представляющим собой реальную и актуальную производственную (научно-исследовательскую) задачу.

Требования к оформлению ВКР определяются факультетом с учетом требований инструкции И ВГУ 2.1.13 – 2016 Инструкция. Общие рекомендации по оформлению курсовых и выпускных квалификационных работ.

Готовность ВКР к защите определяется решением заседания кафедры не позднее, чем за 2 недели до установленной даты защиты.

Подготовленная ВКР обязательно должна быть проверена на объём заимствования, в том числе содержательного, выявления неправомерных заимствований. Минимальный процент оригинальности ВКР устанавливается решением Ученого совета факультета и указывается в программе ГИА. ВКР подлежат размещению на образовательном портале «Электронный университет ВГУ» (www.moodle.vsu.ru), за исключением текстов ВКР, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, до ее защиты. Обучающийся самостоятельно размещает файлы с текстом ВКР в формате PDF. Ответственность за проверку наличия ВКР на образовательном портале «Электронный университет» несет заведующий выпускающей кафедры.

Доступ лиц к текстам ВКР должен быть обеспечен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом изъятия по решению правообладателя производственных, технических, экономических, организационных и других сведений, в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам.

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель ВКР оформляет письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы (далее - отзыв). В случае

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

Обучающийся должен быть ознакомлен с отзывом не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты ВКР.

ВКР, отзыв руководителя передаются секретарю ГЭК не позднее, чем за 2 календарных дня до дня защиты ВКР.

13.2. Примерный перечень тем ВКР

1. Стратегия управления человеческими ресурсами в организации: факторы, содержание и методы формирования.
2. Кадровая политика организации: содержание, виды и методы разработки
3. Оценка эффективности управления персоналом в организации
4. Совершенствование планирования персонала в организации
5. Процедура и методы обеспечения организации персоналом
6. Использование маркетинговых технологий в обеспечении организации персоналом
7. Формирование компетентностного портрета кандидата на найм
8. Выбор источников набора кандидатов и позиционирование организации на рынке труда
9. Контактные методы в оценке кандидатов при найме (собеседование, Assessment Center, профессиональный экзамен)
10. Совершенствование методов отбора кандидатов при найме
11. Адаптация работников в организации: выявление проблем, совершенствование методов
12. Обоснование методов развития персонала организации
13. Проблемы подготовки руководящих кадров организации
14. Обучение персонала организации: совершенствование методов, оценка результативности
15. Совершенствование методов планирования карьеры работника в организации
16. Совершенствование подходов к мотивации труда работников в организации
17. Реализация методов материальной и нематериальной мотивации (на примере конкретной категории персонала)
18. Формирование компенсационного пакета занятых в организации
19. Оценка деятельности работников в организации: формирование процедуры и методов
20. Организация оценочной сессии работников (на примере конкретной категории персонала)
21. Управление безопасностью труда
22. Формирование современной службы персонала в организации
23. Оценка эффективности деятельности службы персонала в организации
24. Организационная культура: факторы формирования и методы изменения
25. Управление поведением в организации (формирование команд, лидерство, подходы к принятия решений)
26. Особенности управления персоналом в малом бизнесе
27. Управление увольнением работников
28. Управление конфликтами в организации
29. Проблемы аттестации рабочих мест по условиям труда
30. Управление удовлетворенностью трудом в организации
31. Управление брендом и репутацией работодателя
32. Управление талантами в организации

33. Кадровые риски: виды, методы диагностика, разработка превентивных мероприятий
34. Антикризисное управление персоналом: содержание, оценка результативности
35. Управление кадровым благополучием в организации (менеджмент здоровья, зависимый персонал и т.д.)

13.3. Структура ВКР

ВКР бакалавра структурно состоит из титульного листа; оглавления; введения; разделов (глав), раскрывающих содержание исследования; заключения (выводов и рекомендаций), библиографического списка, приложения.

Титульный лист оформляется в соответствии с утвержденным вузом стандартом.

Оглавление (содержание) включает перечень всех составляющих выпускной работы.

Во введении обосновываются следующие положения: актуальность проблемы, важность ее решения для отечественных предприятий и организаций; цель работы, конкретизированная перечнем предполагаемых к решению задач; объект, методы исследования, информационная база для проектирования.

Содержательная часть работы состоит из логически связанных и соподчиненных глав, подразделяемых на параграфы. Логична структура работы, включающая теоретическую, методическую и практическую главы.

Первая глава разрабатывается на основании проработанного массива профильных литературных источников (монографий, учебников, научных статей, материалов конференций). Результатом исследования теории проблемы должны стать:

- определенная сущность изучаемого явления, выявленная автором в ходе систематизации и критического осмысления различных точек зрения отечественных и зарубежных ученых;

- степень разработанности проблемы и анализ ее развития с позиций принципа историзма;

- факторы, оказывающие влияние на динамику изучаемого явления.

В ВКР обзор рекомендуется заканчивать краткими выводами обучающегося о степени разработанности проблемы, перечислением круга проблемных вопросов и задач, которые недостаточно разработаны в научной литературе и которые необходимо исследовать в ВКР.

Вторая глава содержит методические подходы к решению проблемы. В ней автор должен самостоятельно разработать классификации, систематизировать и обосновать с точки зрения валидности, затратности основные методы решения конкретной проблемы управления персоналом, показать основы разработки, структуру, содержание программы по ее реализации, продемонстрировать возможный аппарат по контролю результативности.

Третья (практическая) глава должна быть нацелена на самостоятельную разработку выпускником обоснованного варианта решения проблемы применительно к объекту исследования и должна включать:

- характеристику предприятия (его назначение, положение на рынке, стратегические цели, оргструктуру, численность и структуру персонала);

- цель исследования (например, разработка программы и формулирование рекомендаций по эффективному обеспечению конкурентоспособным персоналом);

- состояние проблемы и подходы к ее решению на предприятии на момент исследования;

- обоснование методов исследования (например, анкетный опрос занятого персонала или кандидатов на найм)
- экспертная обработка результатов проведенных опросов, их систематизация;
- формулирование результата, обоснование рекомендаций с точки зрения эффективности (целесообразности).

Каждый раздел работы целесообразно закончить краткими выводами, т.к. это позволяет четко сформулировать итоги каждого этапа исследования.

По своей структуре каждый раздел работы должен содержать подразделы. Требуется, чтобы все разделы и подразделы были соразмерны друг другу, как по структурному делению, так и по объему. В выпускных квалификационных работах обязательно должны быть ссылки на используемые в процессе написания работы источники информации, оформленные в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008. СИБИД. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления.

В Заключении формулируются основные выводы проведенной работы. Для подготовки Заключения необходимо обратиться к задачам, поставленным во Введении и по каждой из них сделать резюмированный вывод. Содержание заключения должно показывать, что автор на основании самостоятельно проведенной работы предложил и обосновал вариант решения заявленной в названии проблемы управления персоналом конкретной организации.

Библиографический список источников является составной частью выпускной работы, включает перечень официальных источников, профильных монографий, статей периодической печати, учебников и учебных пособий. Содержание библиографического списка показывает степень изученности проблемы и полноты информации, собранной и систематизированной для ее решения. Список должен включать не менее 30-35 источников.

В Приложение выносятся громоздкие таблицы, первичная информация, юридические, а также другие материалы, способствующие восприятию основной части и не перегружающие ее.

ВКР бакалавра должна удовлетворять следующим требованиям: содержать обзор теории проблемы, поставленной в работе; использовать фактические данные предприятий и организаций различных организационно-правовых форм, фактический материал в виде отчетных, плановых и прочих документов, таблиц, рисунков, диаграмм, схем и т.д.; содержать необходимые аналитические, прогнозные и плановые расчеты; предлагать рекомендации по совершенствованию изучаемых процессов; строго соответствовать требованиям нормоконтроля по оформлению ВКР.

Текст ВКР должен быть построен по общей схеме, представленной в учебно-методическом пособии «Подготовка к государственной итоговой аттестации» кафедры управления персоналом, отражающим современный уровень требований, предъявляемых к процессу подготовки, оформления и представления ВКР.

Требования к оформлению ВКР определяются экономическим факультетом с учетом требований инструкции И ВГУ 2.1.13 – 2016 Инструкция. Общие рекомендации по оформлению курсовых и выпускных квалификационных работ.

13.4. Результаты обучения, характеризующие готовность выпускника к профессиональной деятельности, проверяемые на защите ВКР:

| Код | Название компетенции | Код(ы) | Индикатор(ы) компетенции | Примечание |
|------|----------------------|--------|--------------------------|------------|
| ОПК- | Способен применять | ОПК- | Применяет знания (на | |

| | | | | |
|-------|--|---------|--|--|
| 1 | знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части | 1.2 | промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач | |
| ОПК-2 | Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом | ОПК-2.2 | Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов | |
| ОПК-3 | Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия | ОПК-3.2 | Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости | |
| ПК-3 | Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала | ПК-3.2 | Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала | |
| ПК-5 | Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики | ПК-5.1 | Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ | |

13.5 Процедура защиты ВКР и методические рекомендации для обучающегося

Процедура защиты каждого обучающегося предусматривает:

- представление председателем ГЭК обучающегося, оглашение темы работы, руководителя ВКР;
- доклад с презентацией по результатам работы (с акцентом на собственные исследования, расчеты и результаты);
- вопросы защищаемому;

- выступление руководителя или оглашение секретарем ГЭК его отзыва на ВКР;
- в случае наличия рецензии на ВКР ее оглашение секретарем ГЭК;
- ответы защищающегося на замечания рецензента (при наличии);
- дискуссия по ВКР;
- заключительное слово выпускника.

Защита ВКР при необходимости может осуществляться с применением дистанционных технологий посредством образовательного портала "Электронный университет ВГУ" <https://edu.vsu.ru/> в соответствии с регламентом Р ВГУ 2.0.01 - 2020 Регламент проведения государственной итоговой аттестации с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в Воронежском государственном университете. Для защиты обучающемуся необходимо подготовить презентацию, раздаточный материал для членов экзаменационной комиссии, отражающий основные результаты работы.

Текст доклада должен содержать полное наименование темы, обоснование ее актуальности, краткое содержание работы с акцентом на собственные исследования, полученные результаты и выводы; предложения по совершенствованию исследуемой проблемы. Время выступления с докладом – 7-10 минут.

По окончании запланированных защит ВКР ГЭК проводит закрытое совещание, на котором определяются оценки по шкале «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания. Процедура обсуждения устанавливается председателем ГЭК.

Каждое заседание ГЭК завершается объявлением оценок ВКР, рекомендаций к внедрению результатов ВКР в учебный процесс, в производство и т.д., рекомендаций к опубликованию. Эта часть заседания ГЭК является открытой.

По результатам защиты членами ГЭК принимается решение о присвоении обучающемуся квалификации «Бакалавр». Оценка результатов защиты выпускных квалификационных работ осуществляется на закрытом заседании ГЭК и объявляется публично после окончания защиты всех работ.

Для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов ГИА проводится в соответствии с п. 4.3 стандарта СТ ВГУ 2.1.02 – 2015 Система менеджмента качества. Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры. Общие требования к содержанию и порядок проведения. Подача и рассмотрение апелляционных заявлений по результатам ГИА проводится в соответствии с п. 4.4 стандарта СТ ВГУ 2.1.02 – 2015 Система менеджмента качества. Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры. Общие требования к содержанию и порядок проведения.

Непосредственно после защиты, ВКР в печатном и электронном видах передаются на хранение в течение 5 лет на выпускающей кафедре.

13.6. Фонд оценочных средств для защиты ВКР

13.6.1. Примерный перечень вопросов на защите ВКР

Вопросы защищающемуся могут задавать все члены ГЭК по всем частям выпускной квалификационной работы, например:

- Кто в организации определяет кадровую политику?

— Какой вид кадровой политики используется в исследуемой вами организации?

— Каким образом вы оцениваете результативность механизма оборота персонала?

— Используется ли технология «Assessment Center» в вашей организации и почему?

— Какие наиболее существенные проблемы адаптации работников в организации вами диагностированы?

— Какие методы диагностики кадровых рисков вы применяли в работе?

— В соответствии с какой методикой в организации работников относят к талантам?

— Какие из методов адаптации в вашей организации наиболее результативны?

— Какова результативность использования кадрового резерва в организации?

— По какой причине в вашей организации работники не хотят обучаться?

— Каким образом определяется потребность в обучении в организации?

— Как оценивается эффективность обучения персонала?

— Какие методы мотивации в вашей организации являются наиболее результативными?

— Какой метод в оценке деятельности персонала в организации наиболее результативен?

— На сколько действующая в организации культура соответствует стратегии развития?

— В какой мере исследуемый вами в организации тип лидерства соответствует трансформационному?

13.6.2. Критерии и шкала оценивания результатов ВКР

Критерии оценивания результатов:

1. Обоснованность решения проблемы исследования (соответствие теоретико-методической основы и информационной базы исследования его цели и задачам, адекватность используемого инструментария для количественной и качественной обработки эмпирических данных и подтверждения теоретических положений исследования, обоснованность рекомендаций по совершенствованию объекта исследования).

2. Взаимосвязь решаемых задач (части исследования взаимосвязаны, имеет место логическая последовательность и системность изложения)

3. Уровень проведения эмпирического исследования (точность количественных измерений, репрезентативность выборки)

4. Качество оформления выпускной квалификационной работы. Оформление в соответствии с действующим ГОСТ 7.32 -2017 «Отчет о научноисследовательской работе. Структура и правила оформления».

5. Качество защиты ВКР. Четкость, ясность и структурированность доклада обучающегося при защите, знание своей работы и современного состояния исследуемой проблемы, аргументированность ответов на вопросы. Обязательным является наличие презентации и использование раздаточного материала (схем, диаграмм, таблиц и др.).

Для оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы используется шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Диагностическая шкала оценки ВКР

| Критерии оценивания | Шкала оценивания, баллы |
|--|--|
| 1. Обоснованность решения проблемы исследования, анализ проблемы | <p>«5» решение проблемы обосновано полностью и тщательно, анализ проблемы полный</p> <p>«4» решение проблемы вполне обосновано, анализ проблемы недостаточно полный</p> <p>«3» решение проблемы обосновано частично, даны отрывочные сведения о проблеме исследования решение проблемы не обосновано</p> <p>«2» решение проблемы не обосновано</p> |
| 2. Взаимосвязь решаемых задач | <p>«5» все части исследования взаимосвязаны и соотнесены с более общей научной проблемой</p> <p>«4» решение задач взаимосвязано, но недостаточна связь с более общей научной проблемой</p> <p>«3» решение задач в целом взаимосвязано, но наблюдается относительная изолированность частей исследования</p> <p>«2» задачи исследования не решены, имеется фрагментарная связь между отдельными задачами и частями исследования</p> |
| 3. Уровень проведения эмпирического исследования | <p>«5» очень высокий (методики и уровень проведения исследования полностью соответствуют его целям и задачам, количественное и качественное оценивание адекватно и точно, выборка репрезентативна)</p> <p>«4» высокий (методики и уровень проведения исследования в достаточной степени соответствуют его целям и задачам, оценивание не вполне точное, выборка репрезентативна)</p> <p>«3» средний (методики и уровень проведения исследования не полностью соответствуют его целям и задачам, эмпирическое исследование проведено с нарушением отдельных процедур, выборка нерепрезентативна)</p> <p>«2» низкий (методики и уровень проведения исследования не соответствуют его целям и задачам, эмпирическое исследование отсутствует)</p> |
| 4. Качество оформления ВКР | <p>«5» очень высокое (работа оформлена в полном соответствии с ГОСТом или имеется не более двух незначительных отклонений от ГОСТа)</p> <p>«4» высокое (имеется не более одного нарушения ГОСТа и двух отклонений)</p> <p>«3» среднее (имеются не более двух нарушений ГОСТа)</p> <p>«2» низкое (имеются грубые нарушения ГОСТа)</p> |
| 5. Качество защиты ВКР | <p>«5» ясное, четкое изложение содержания, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы четкое изложение содержания,</p> <p>«4» излишне краткое изложение выводов, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы</p> <p>«3» пространное изложение содержания, фрагментарный доклад с очень краткими или отсутствующими выводами, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов</p> <p>«2» пространное изложение содержания, фрагментарный доклад, в котором отсутствуют выводы, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов, демонстрация</p> |

| | |
|--|--------------------------------|
| | отсутствия знания своей работы |
|--|--------------------------------|

13.6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания:

По всем критериям каждый член ГЭК выставляет баллы, по которым определяется оценка защищающегося. Итоговая оценка определяется как средняя арифметическая всех индивидуальных оценок членов ГЭК. В спорном случае решающий голос имеет председатель комиссии.

Соотношение шкалы оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы и уровня подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач:

| Шкала оценок | Характеристика уровня подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач |
|--------------|---|
| Отлично | решение проблемы обосновано полностью и тщательно, анализ проблемы полный, все части исследования взаимосвязаны и соотнесены с более общей научной проблемой, уровень эмпирического исследования очень высокий (методики и уровень проведения исследования полностью соответствуют его целям и задачам, количественное и качественное оценивание адекватно и точно, выборка репрезентативна); качество оформления ВКР очень высокое (работа оформлена в полном соответствии с ГОСТом или имеется не более двух незначительных отклонений от ГОСТа), выступление на защите ВКР ясное, четкое изложение содержания, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы, четкое изложение содержания |
| Хорошо | решение проблемы вполне обосновано, анализ проблемы недостаточно полный, решение задач взаимосвязано, но недостаточна связь с более общей научной проблемой, уровень эмпирического исследования высокий (методики и уровень проведения исследования в достаточной степени соответствуют его целям и задачам, оценивание не вполне точное, выборка репрезентативна); качество оформления ВКР, высокое (имеется не более одного нарушения ГОСТа и двух отклонений), выступление на защите ВКР излишне краткое, изложение выводы, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы |

| | |
|---------------------|--|
| Удовлетворительно | решение проблемы обосновано частично, решение задач в целом взаимосвязано, но наблюдается относительная изолированность частей исследования, уровень эмпирического исследования средний (методики и уровень проведения исследования не полностью соответствуют его целям и задачам, эмпирическое исследование проведено с нарушением отдельных процедур, выборка нерепрезентативна); качество оформления ВКР, среднее (имеются не более двух нарушений ГОСТа), выступление на защите ВКР пространное изложение содержания, фрагментарный доклад с очень краткими или отсутствующими выводами, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов |
| Неудовлетворительно | решение проблемы не обосновано, задачи исследования не решены, имеется фрагментарная связь между отдельными задачами и частями исследования, уровень эмпирического исследования низкий (методики и уровень проведения исследования не соответствуют его целям и задачам, эмпирическое исследование отсутствует); качество оформления ВКР, низкое (имеются грубые нарушения ГОСТа), выступление на защите ВКР пространное изложение содержания, фрагментарный доклад, в котором отсутствуют выводы, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов, демонстрация отсутствия знания своей работы |

13.1. Перечень учебной литературы, ресурсов сети «Интернет», необходимых для подготовки к защите и процедуры защиты ВКР

а) основная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 1. | Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности: монография/ под ред. проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИН-ФРА – М, 2021. – 246 с. |
| 2. | Дуракова И.Б. Успешность работников старших возрастов: монография/ под ред. проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИН-ФРА – М, 2021. – 240 с. |
| 3. | Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: история и современность: монография /под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2018. – 240 с. |
| 4. | Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИН-ФРА – М, 2017. – 242 с. |
| 5. | Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: парадигмы и практика: монография / И.Б. Дуракова, А.Я. Кибанов. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. –154 с. |
| 6. | Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: монография / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2016. – 284 с. |
| 7. | Митина Н.Н. Контроллинг персонала: сущность, институционализация, принятие решений: монография / Н.Н. Митина. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. – 60 с. |
| 8. | Митина Н.Н., Исаева О.В. Работа с персоналом: мониторинг, аудит, контроллинг: учебное пособие /Н.Н. Митина, О.В. Исаева. - Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2018. – 96 с. |
| 9. | Подготовка к государственной итоговой аттестации обучающихся. Программа бакалавриата по направлению «Управление персоналом»: Учебно-методическое пособие/ И.Б. Дуракова, Н.Н. Митина, О.В. Исаева. – Воронеж: Воронежский госуниверситет, 2018. – 84 с. |
| 10. | Стрыгина М.А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: монография / М.А. Стрыгина. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016. – 200 с. |

| | |
|-----|---|
| 11. | Талтынов С.М. Работники старших возрастов в фокусе управления персоналом: теория и прикладные аспекты решения проблемы: монография /С.М. Талтынов, Е.В. Майер: Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 116 с. |
|-----|---|

б) дополнительная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|--|
| 1 | Григоров И.В. «Кружки здоровья» в организации: опыт формирования и использования / И.В. Григоров// Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России-2018.Т.7. №1. С. 66-70 |
| 4 | Дуракова И.Б. Моббинг в организации: причины, последствия, формирование базы для статистического анализа/И.Б. Дуракова//Современная экономика: проблемы и решения. – 2017. № 8 (92) |
| 2 | Дуракова И.Б. Развитие персонала: эволюция взглядов на компетенции. От характеристик до статистического анализа /И.Б. Дуракова//Современная экономика: проблемы и решения. – 2019. - № 12. - С. 142-153 |
| 3 | Дуракова И.Б. Рынок труда молодежи: карьера, компетенции и специфика их получения в европейской высшей школе. Статистический подход к анализу/И.Б. Дуракова//Современная экономика: проблемы и решения. – 2018. - № 11 (107) - с. 16-30 |
| 12 | Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях возрастов: монография/ под ред. проф. И.Б. Дураковой. - Сер. Научная мысль Том Книга 4– М.: ИН-ФРА – М, 2020. – 242 с. |
| 14 | Дуракова И.Б. Успешность работников старших возрастов как вызов высшей школе/ И.Б.Дуракова, Е.В.Майер// Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 6. С. 144-155. |
| 7 | Зубарев Г.А. Г.А. Организационная политика и манипуляции как источники власти в организации / Г.А. Зубарев // Современная экономика: проблемы и решения. – 2016. № 2 (74). С.41- 46. |
| 8 | Зубарев Г.А. Компетентностный подход в исследовании лидерст-ва / Г.А. Зубарев //Современная экономика: проблемы и решения. – 2016. - №6 (78). – С. 89- 96. |
| 6 | Зубарев Г.А. Трансформационное лидерство и вовлеченность как основа эффективного управления /Г.А. Зубарев//Современная экономика: проблемы и решения. – 2017. № 4 (88).С.59- 66. |
| 10 | Исаева О.В. Инструментарий нечеткой логики в задачах отбора персонала/ О.В. Исаева //Современная экономика: проблемы и решения. – 2017. - № 1 (85). – С.22- 26. |
| 9 | Исаева О.В. Процессный подход к формированию стратегии социального развития/О.В. Исаева//Регион: системы, экономика, управление. – 2017. № 1 (36). С. 76-81. |
| 11 | Исаева О.В. Формирование и развитие корпоративной культуры самообучающейся организации: оценка эффективности / О.В. Исаева, Н.Н. Митина, Т.О. Толстых // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий.– 2017. Т.79. - № 1(71). - С.469-476 |
| 13 | Кобцева Е.Н. Этика деловых отношений: практические задания, задания для самостоятельной работы, деловые игры, ситуации, тесты. Часть 1 и часть 2: учеб. пособие / Е.Н. Кобцева. - Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2015. – 37 с. |
| 16 | Митина Н.Н. Инновации в управлении персоналом организаций: анализ технологических трендов / Н.Н.Митина// Современная экономика: проблемы и решения. 2021. № 7 (139). С. 74-82. |
| 15 | Митина Н.Н. Организационные субкультуры: предотвращение деструкций / Н.Н. Митина // Современная экономика: проблемы и решения. – 2017. - № 1 (85). – с. 72- 79 |
| 17 | Стадниченко Л.И. Психофизиология профессиональной деятельности. Психофизиологическая оценка профессиональной деятельности учеб. пособие / Л.И. Стадниченко. - Воронеж: Изд-во Воронеж. гос.ун-та, 2017. – 93 с. |
| 18 | Талтынов С.М. Проблемы удержания возрастных сотрудников в организации / С.М. Талтынов// Современная экономика: проблемы и решения. – 2016. - № 9 (81). – С. 72-79. |
| 5 | Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: |

| | |
|----|---|
| | Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 301 с. |
| 19 | Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова и др./ Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой - М.: ИНФРА-М, 2018.-570 с. |

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

| № п/п | Ресурс |
|-------|---|
| 1 | Поиск и подбор персонала: 1. www.ancor.ru - Агентство Ancor; 2. www.buscon.ru – Агентство Business Connection; 3. www.connect-personal.ru – Агентство «Коннект Персонал»; 4. www.resume-bank.ru – Банк резюме; 5. www.e-staff.ru - E-Staff Рекрутер; 6. www.human-capital.ru – Подбор управленческого персонала; 7. www.job.ru , www.job24.ru , www.jobsmarket.ru , www.job-today.ru , www.SuperJob.ru |
| 2 | Порталы по поиску работы; 8. www.hh.ru – Портал по поиску работы в зарубежных фирмах. Оценка и профориентация: 1. www.businessstest.ru – Деловые тесты; 2. www.e-graduate.ru – Портал о карьере и поиске работы; 3. www.acareer.ru – Портал по профориентации с описанием профессий; 4. www.psyonline.ru/tests - Психологический тест профориентации; 5. www.iteam.ru – Технологии корпоративного управления; 6. www.testpark.ru – Система профессиональной оценки специалистов 7. www.ht.ru – HR-лаборатория. |
| 3 | Обучение персонала: 1. www.begin.ru – Бизнес-образование; 2. www.trainings.ru – Портал об обучении и развитии персонала в России; 3. www.b-training.ru – Тренинги в бизнесе; 4. www.topcareer.ru – Энциклопедия карьериста; 5. www.careerforum.ru – The Career Forum |
| 4 | Оплата труда и мотивация персонала: 1. www.zarplata.ru – Работа и зарплата; 2. www.wages.com – Оплата труда и мотивация персонала |
| 5 | Специальные серверы для кадровиков: 1. www.arm.ru – Ассоциация менеджеров России; 2. www.hrm.ru – Ассоциация специалистов по персоналу; 3. www.ksocpol.ru – Национальная ассамблея специалистов в области труда и социальной политики; 4. www.kadrovik.ru – Национальный союз кадровиков; 5. www.hr-zone.ru – Портал по персоналу |
| 6 | Информационные и правовые ресурсы: 1. www.aup.ru – Административно-управленческий персонал; 2. www.spravka.ru – Каталог справочников; 3. www.kodeks.net – Нормативно-правовая база данных; 4. www.glossary.ru – Служба тематических толковых словарей. |
| 7 | Зарубежные Интернет-ресурсы: 1. www.astd.org – Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала; 2. www.wfrma.com – Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом; 3. www.eapm.org – Европейская ассоциация по управлению персоналом; |

- | |
|---|
| <p>4. www.dgfp.com – Германское общество по руководству персоналом;</p> <p>5. www.un.org/popin - Информационный сайт ООН: раздел «Население»;</p> <p>6. www.hr-guide.com – Каталог зарубежных HR интернет-ресурсов;</p> <p>7. www.cipd.co.uk – Лицензированный институт персонала и кадрового развития;</p> <p>8. www.ipma-hr.org – Международная ассоциация по социальному управлению в области человеческих ресурсов;</p> <p>9. www.ilo.ru – Международная организация труда;</p> <p>10. www.hrmguidenet.net – Международный портал по управлению персоналом;</p> <p>11. www.atkinson.yorku.ca – Научные исследования в области управления персоналом;</p> <p>12. www.shrm.org – Общество по управлению человеческими ресурсами;</p> <p>13. www.hrnext.com – Рекомендации специалистов по оптимизации кадровой работы.</p> |
|---|

Обучающийся дополнительно использует литературу, соответствующую тематике ВКР.

13.2. Информационные технологии, используемые для подготовки к защите и процедуры защиты ВКР, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы

Подготовка к защите ВКР поддерживается средствами электронной информационно-образовательной среды Университета, которая обеспечивает доступ к ООП, учебным планам, программе ГИА (Образовательный портал "Электронный университет ВГУ". Режим доступа - <https://edu.vsu.ru/>), к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам через личный кабинет обучающегося и преподавателя (Электронная библиотека ВГУ. Режим доступа - <https://lib.vsu.ru/>). Взаимодействие между обучающимися и руководителями реализуется, в том числе посредством сети Интернет. Программное обеспечение, используемое для подготовки к защите и процедуры защиты ВКР: – программный комплекс для ЭВМ –MathWorks Total Academic Headcount – 25; – МойОфис Частное Облако; – Dr. Web Enterprise Security Suite; – Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Расширенный Russian Edition; – программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах Антиплагиат.ВУЗ; – СПС «ГАРАНТ-Образование»; – СПС «Консультант Плюс» для образования. Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (ЭБС университета), содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы.

13.3. Материально-техническое обеспечение:

Типовое оборудование аудиторий, ноутбук, мультимедийный проектор, экран.