



С Т А Н Д А Р Т
ВОРОНЕЖСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Система менеджмента качества
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ
Структура и содержание государственных
аттестационных испытаний по направлению подготовки
080400 Управление персоналом

Высшее образование

бакалавриат

Предисловие

РАЗРАБОТАН - кафедрой Управления персоналом экономического факультета

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ – декан экономического факультета д.э.н., проф.
П.А. Канапухин

ИСПОЛНИТЕЛЬ – д.э.н., проф. И.Б. Дуракова

УТВЕРЖДЕН приказом ректора от 25.06.2015 № 0544

ВВОДИТСЯ ВПЕРВЫЕ

СРОК ПЕРЕСМОТРА – при пересмотре ФГОС ВО

Содержание

1. Область применения	5
2. Нормативные ссылки	5
3. Термины и сокращения	5
4. Профессиональная подготовленность выпускника	6
5. Государственный экзамен	12
6. Выпускная квалификационная работа	25
Приложение А Форма задания на выполнение выпускной квалификационной работы	31
Приложение Б Форма титульного листа выпускной квалификационной работы	32
Приложение В Образец контрольно-измерительного материала	33
Приложение Г Форма отзыва о выпускной квалификационной работе	34
Приложение Д Образец оценочного листа выпускной квалификационной работы	35
Приложение Е Образец оценочного листа государственного экзамена	36

Введение

В соответствии с ФГОС по направлению подготовки 080400 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2073, предусмотрена государственная итоговая аттестация выпускников в виде:

- а) государственного экзамена;
- б) защиты выпускной квалификационной работы.

Содержание государственных аттестационных испытаний представлено в настоящем стандарте.

**Система менеджмента качества
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ
Структура и содержание государственных
аттестационных испытаний по направлению подготовки
080400 Управление персоналом
бакалавриат**

Утвержден приказом ректора от 25.06.2015 № 0544

Дата введения 25.06.2015 г.

1 Область применения

Положения настоящего стандарта обязательны для студентов, обучающихся по направлению подготовки 080400 Управление персоналом, и профессорско-преподавательского состава, обеспечивающего подготовку специалистов по указанной образовательной программе.

Положения настоящего стандарта применяются для разработки учебного плана, рабочих программ учебных дисциплин, программ и контрольно-измерительных материалов для проведения аттестационных испытаний при реализации профессиональной образовательной программы.

2 Нормативные ссылки

Настоящий стандарт разработан в соответствии со следующими нормативными документами:

ФГОС по направлению 080400 Управление персоналом (бакалавриат), утвержденный приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2073

СТ ВГУ 1.3.02 - 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.

3 Термины и сокращения

В настоящем стандарте применяются термины и определения в соответствии со стандартом университета СТ ВГУ 1.3.02 - 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.

4 Профессиональная подготовленность выпускника

4.1. Выпускники должны быть подготовлены к следующим видам профессиональной деятельности:

Виды профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)	Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Вид аттестационного испытания	
			Государственный экзамен	Защита ВКР
Организационно-управленческая и экономическая	<p>разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;</p> <p>планирование кадровой работы и маркетинг персонала;</p> <p>обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;</p> <p>организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;</p> <p>участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;</p> <p>организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;</p> <p>организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;</p>	<ul style="list-style-type: none"> – знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умение применять их на практике; – знание основ стратегического управления персоналом и умение применять их на практике; – знание основ кадрового планирования и умение применять их на практике; – знание основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике; – знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умение применять их на практике; – знание основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умение применять их на практике; – владение методами деловой оценки персонала при найме и готовность применять их на практике; – знание основ профориентации персонала и умение применять их на практике; – знание принципов формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умение применять их на практике; – знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест и умение применять их на практике; – способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; – знание видов, форм и методов обучения персонала; – знание основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и умение применять их на практике; 	+	+

Виды профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)	Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Вид аттестационного испытания	
			Государственный экзамен	Защита ВКР
	<p>мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;</p> <p>участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;</p> <p>участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;</p> <p>организация работ с высвобождающимся персоналом;</p> <p>применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;</p> <p>экономический анализ показателей по труду, в том числе затрат на персонал;</p> <p>оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – знание основ организации работы с кадровым резервом и умение применять их на практике; – умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации; – умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) и владение навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации) различных категорий персонала; – знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умение применять их на практике; – знание порядка применения дисциплинарных взысканий; – знание основ политики организации по безопасности труда и умение применять их на практике; – знание основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умение применять их на практике; – владение технологиями управления безопасностью труда персонала; – знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; – знание процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, владение навыками оформления сопровождающей документации; – знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда; – знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; – знание Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы; – знание содержания основных разделов Социального права, 		

Виды профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)	Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Вид аттестационного испытания	
			Государственный экзамен	Защита ВКР
		<p>Миграционного права – касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.);</p> <ul style="list-style-type: none"> – знание основ разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом; – владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; – владение навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.); – знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; – владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; – знание основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию; – владение навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами; – умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основы кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности; – знание требований и владение навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников; – владение навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения); – владение навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом; – знание основ возникновения и разрешения трудовых споров и 		

Виды профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)	Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Вид аттестационного испытания	
			Государственный экзамен	Защита ВКР
		<p>конфликтов в коллективе и умение применять их на практике;</p> <ul style="list-style-type: none"> – владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению. 		
Информационно-аналитическая	<p>анализ рынка труда; прогнозирование и определение потребности в персонале;</p> <p>анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника;</p> <p>изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;</p> <p>анализ социальных процессов и отношений в организации;</p> <p>анализ системы и процессов управления персоналом организации;</p> <p>использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом</p>	<ul style="list-style-type: none"> – владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; – умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации; – владение навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; – умение составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции); – владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков; – владение методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний; – знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; – владение навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом; – владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; – владение навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; – умение оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала; – знание основ оценки качества управления карьерой, 	+	+

Виды профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)	Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Вид аттестационного испытания	
			Государственный экзамен	Защита ВКР
		<p>служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике;</p> <ul style="list-style-type: none"> – владение навыками контроля за использованием рабочего времени; – умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение; – знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике; – знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; – владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации; – способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; – владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей; – знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике; – владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами и способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом; – знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций; – способность провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации. 		
Социально-психологическая	осуществление социальной работы с персоналом; участие в разработке и	<ul style="list-style-type: none"> – способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом; – способность и готовность участвовать в составлении и 	+	+

Виды профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)	Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Вид аттестационного испытания	
			Государственный экзамен	Защита ВКР
	внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат); управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами; предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;	реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; – способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); – умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива; – владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике; – умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации; – владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами; – способность обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания; – владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам;		
Проектная	применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях); участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.	– знание основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; – способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом; – готовность к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала; – знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике; – знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала; – способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям.	+	+

	Дисциплины основной образовательной программы																																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37			
ПК-52													+																											
ПК-53														+																										
ПК-54	+														+																									
ПК-55																			+																					
ПК-56	+																		+	+																				
ПК-57																													+											
ПК-58															+			+									+		+											
ПК-59															+												+						+							
ПК-60															+												+		+				+							
ПК-61				+																																				
ПК-62												+										+																		
ПК-63									+																					+										
ПК-64																												+												
ПК-65																												+												
ПК-66																+																								
ПК-67															+																									
ПК-68																						+		+																
ПК-69																	+						+										+			+				
ПК-70																																							+	
ПК-71												+				+	+																							
ПК-72												+																												
ПК-73										+			+											+					+											
ПК-74										+																				+										
ПК-75													+	+	+																									
ПК-76																									+				+											
ПК-77	+								+						+																									
ПК-78												+					+																							

1. Б1.Б4 Экономика организации
2. Б1.В.ОД.1 Экономическая теория
3. Б2.Б.2 Статистика
4. Б2.Б.3 Информационные технологии в управлении персоналом
5. Б3.Б1 Основы теории управления
6. Б3.Б2 Маркетинг персонала
7. Б3.Б3 Основы финансового менеджмента
8. Б3.Б4 Основы кадровой политики и кадрового планирования

9. Б3.Б5 Управленческий учёт и учёт персонала
10. Б3.Б7 Основы управления персоналом
11. Б3.Б8 Трудовое право
12. Б3.Б9 Организационное поведение
13. Б3.Б10 Управление персоналом организации
14. Б3.Б11 Основы организации, регламентации и нормирования труда
15. Б3.Б12 Экономика и социология труда
16. Б3.Б13 Психофизиология профессиональной деятельности
17. Б3.Б14 Конфликтология
18. Б3.Б15 Основы безопасности труда
19. Б3.Б16 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
20. Б3.Б17 Оплата труда персонала
21. Б3.Б18 Организационная культура
22. Б3.Б19 Этика деловых отношений
23. Б3.Б20 Инновационный менеджмент в управлении персоналом
24. Б3.Б21 Документационное обеспечение управления персоналом
25. Б3.В.ОД.1 Рынок труда
26. Б3.В.ОД.2 Экономика персонала
27. Б3.В.ОД.3 Управление социальным развитием организации
28. Б3.В.ОД.4 Основы управленческого консультирования
29. Б3.В.ОД.6 Социология и психология управления
30. Б3.В.ОД.7 Маркетинг

31. Б3.В.ОД.8 Основы аудита и контроллинга персонала
32. Б3.В.ОД.9 Антикризисное управление
33. Б3.В.ОД.10 Лидерство
34. Б3.В.ОД.11 Основы социального страхования
35. Б3.В.ОД.12 Основы организации и проведения кадрового тренинга
36. Б3.В.ОД.13 Основы управления поведением в малых группах
37. Б3.В.ОД.14 Оценка деятельности персонала

	Дисциплины основной образовательной программы																																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38										
ПК-57																												+																				
ПК-58															+			+										+		+										+								
ПК-59															+													+													+							
ПК-60															+													+		+																		
ПК-61				+																																												
ПК-62												+										+																										
ПК-63									+																																							
ПК-64																																																
ПК-65																																																
ПК-66																	+																															
ПК-67															+																																	
ПК-68																																																
ПК-69																		+																														
ПК-70																																																
ПК-71												+				+	+																															
ПК-72												+																																				
ПК-73										+				+												+																			+			
ПК-74										+																																				+		
ПК-75													+	+	+																																	
ПК-76																																														+		
ПК-77	+								+						+																																+	
ПК-78												+						+																													+	

1. Б1.Б4 Экономика организации
2. Б1.В.ОД.1 Экономическая теория
3. Б2.Б.2 Статистика
4. Б2.Б.3 Информационные технологии в управлении персоналом
5. Б3.Б1 Основы теории управления
6. Б3.Б2 Маркетинг персонала
7. Б3.Б3 Основы финансового менеджмента
8. Б3.Б4 Основы кадровой политики и кадрового планирования
9. Б3.Б5 Управленческий учёт и учёт персонала
10. Б3.Б7 Основы управления персоналом
11. Б3.Б8 Трудовое право
12. Б3.Б9 Организационное поведение
13. Б3.Б10 Управление персоналом организации

14. БЗ.Б11 Основы организации, регламентации и нормирования труда
15. БЗ.Б12 Экономика и социология труда
16. БЗ.Б13 Психофизиология профессиональной деятельности
17. БЗ.Б14 Конфликтология
18. БЗ.Б15 Основы безопасности труда
19. БЗ.Б16 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
20. БЗ.Б17 Оплата труда персонала
21. БЗ.Б18 Организационная культура
22. БЗ.Б19 Этика деловых отношений
23. БЗ.Б20 Инновационный менеджмент в управлении персоналом
24. БЗ.Б21 Документационное обеспечение управления персоналом
25. БЗ.В.ОД.1 Рынок труда
26. БЗ.В.ОД.2 Экономика персонала
27. БЗ.В.ОД.3 Управление социальным развитием организации
28. БЗ.В.ОД.4 Основы управленческого консультирования
29. БЗ.В.ОД.6 Социология и психология управления
30. БЗ.В.ОД.7 Маркетинг

31. БЗ.В.ОД.8 Мониторинг кадровой работы на предприятии
32. БЗ.В.ОД.9 Бизнес-планирование
33. БЗ.В.ОД.10 Основы логистики
34. БЗ.В.ОД.11 Финансы и кредит
35. БЗ.В.ОД.12 Корпоративные финансы
36. БЗ.В.ОД.13 Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности
37. БЗ.В.ОД.14 Демография
38. БЗ.В.ОД.15 Управление персоналом в системе менеджмента качества

5.2. Программа государственного экзамена

Программа государственного экзамена составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «бакалавр»).

Она состоит из общей и специальной частей. Общая часть формируется из разделов курсов, общих для всех профилей по направлению подготовки 080400 Управление персоналом. Специальная часть отражает специфику подготовки бакалавров по профилям «Управление персоналом организации» и «Экономика и управление персоналом».

5.2.1. Общая часть программы государственного экзамена

Экономика организации

1. Организационно-правовые формы предпринимательской деятельности
2. Производственные процессы: сущность, классификация, структура

Экономическая теория

3. Спрос. Закон спроса. Факторы, влияющие на спрос.
4. Предложение. Закон предложения. Факторы, влияющие на предложение.
5. Рыночное равновесие и его изменение. Выигрыш потребителя и производителя. Виды рыночного равновесия.
6. Кривые безразличия. Бюджетное ограничение. Факторы, влияющие на него. Оптимальный выбор потребителя.
7. Экономические издержки и их структура. Экономическая и бухгалтерская прибыль.
8. Потребление, сбережение и инвестиции: сущность, функции и факторы, влияющие на них.
9. Сущность, причины, показатели и виды инфляции. Социально-экономические последствия инфляции.

Статистика

10. Показатели движения населения (естественного – рождаемость, смертность, старение, механического – миграция)
11. Понятие и значение фондов рабочего времени, их виды, методика расчёта, баланс рабочего времени
12. Определение уровня производительности труда (выработки и трудоемкости), методы оценки, динамика производительности труда

Информационные технологии в управлении персоналом

13. Информационные системы управления персоналом

Основы теории управления

14. Менеджмент как вид деятельности, наука и аппарат управления
15. Организационные структуры: типология, современные тенденции
16. Сущность и типы управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений.

Маркетинг персонала

17. Понятие и назначение маркетинга персонала. Характеристика факторов формирования технологий маркетинга персонала.
18. Анализ привлекательности рабочего места. Выбор методов и инструментов для исследования поведения персонала. Возможные предпочтения кандидатов при выборе места работы.
19. Анализ конкурентов организации для формирования стратегии поиска кандидатов на рынке труда
20. Маркетинг персонала: системные партнёры, анализ их поведения

Основы финансового менеджмента

21. Сущность, функции и структура финансового рынка. Участники финансового рынка.

Основы кадровой политики и кадрового планирования

22. Приоритетные направления и правовые основы государственной кадровой политики РФ. Их влияние на кадровую политику организации.

23. Типы кадровой политики организации

24. Этапы разработки и критерии оценки кадровой политики организации

Управленческий учёт и учёт персонала

25. Понятие точки безубыточности и варианты её расчёта

Основы управления персоналом

26. Стратегия управления персоналом. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и жизненного цикла организации.

27. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами: основные различия

Трудовое право

28. Понятие трудового договора, особенности его заключения и изменения.

29. Понятие дисциплины труда. Дисциплинарная ответственность работника.

30. Основания и особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя

31. Особенности расторжения трудового договора по инициативе работника

32. Понятие, причины и виды трудовых споров. Порядок их урегулирования.

Организационное поведение

33. Удовлетворенность трудом и преданность организации. Их влияние на деятельность организации.

34. Личность в организации и ее оценка

35. Групповая сплоченность: понятие, влияние на эффективность труда, методы снижения и повышения. «Вилка Шехтера»

36. Содержание и причины стресса

Управление персоналом организации

37. Основные концепции найма. Характеристика содержания, преимуществ и недостатков основных источников привлечения кандидатов.

38. Понятие широкого и узкого отбора персонала. Принципы отбора. Составляющие пакета заявительных документов.

39. Собеседование как метод отбора персонала

40. Профессиональный экзамен и Assessment Center в оценке пригодности персонала при найме

41. Трудовая адаптация персонала: задачи, основные этапы

42. Обучение персонала: цели, методы. Оценка эффективности обучения.

43. Карьера: понятие, виды, этапы, планирование в организации. Работа с кадровым резервом.

Основы организации, регламентации и нормирования труда

44. Содержание и задачи нормирования труда на предприятии, методы нормирования

45. Регламентация труда. Виды регламентов.

Экономика и социология труда

46. Понятие и особенности рынка труда. Спрос на труд. Предложение труда.

47. Понятие и концепции уровня и качества жизни населения. Показатели.

психофизиология профессиональной деятельности

48. Принципы построения рациональных режимов труда и отдыха

49. Работоспособность и пути ее повышения. Механизм утомления.

50. Оценка тяжести труда. Система предоставления льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

Конфликтология

51. Конфликты: причины возникновения, методы диагностики и профилактики в организации

Основы безопасности труда

52. Несчастный случай: понятие, классификация. Расследование и учёт несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

53. Инструктаж по технике безопасности: цель, субъекты, виды, сроки проведения. Организация обучения и проверки знаний по охране труда.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

54. Мотивация персонала: понятие, основные теории.

Оплата труда персонала

55. Сущность и функции оплаты труда, характеристика основных принципов и элементов ее организации

56. Использование грейдов при построении системы оплаты труда

Организационная культура

57. Организационная культура: сущность, структура, функции

Этика деловых отношений

58. Отличительные особенности этики деловых отношений от профессиональной этики, управленческой этики, делового этикета

59. Манипуляции в общении и их характеристики. Основные составляющие манипулятивного воздействия.

Инновационный менеджмент в управлении персоналом

60. Классификация инноваций. Специфика управления персоналом в инновационно ориентированной организации

Документационное обеспечение управления персоналом

61. Нормативная и нормативно-справочная база документационного обеспечения управления персоналом

62. Трудовая книжка: структура, содержание, правила хранения и ведения

63. Документирование трудовых отношений при поощрении работника, наложении дисциплинарного взыскания и увольнении

Рынок труда

64. Рынок труда: понятие, содержание, структура

65. Служба занятости в РФ. Основные задачи деятельности

Экономика персонала

66. Расходы на персонал

67. Понятие и виды эффективности труда

Управление социальным развитием организации

68. Социальное развитие организации: понятие, функции и способы реализации

Основы управленческого консультирования

69. Управленческое консультирование: содержание, принципы, методы

Социология и психология управления

70. Формирование коллектива, стадии его развития. Влияние коллектива на личность.

71. Социально-психологический климат коллектива: понятие, управление

Маркетинг

72. Понятие, содержание и концепции маркетинга.

73. Основные компоненты системы маркетинговой информации. Методы маркетинговых исследований.

5.2.2. Специальная часть программы государственного экзамена

5.2.2.1. Профиль «Управление персоналом организации»

Основы аудита и контроллинга персонала

- 74. Аудит персонала: понятие, цели, задачи, методология
- 75. Контроллинг персонала: основные понятия, цели и задачи
- 76. Аудит функций управления персоналом

Антикризисное управление

- 77. Сущность и классификация кризисов в социально-экономической системе. Причины возникновения, последствия, стратегии выхода.
- 78. Цели и задачи антикризисного управления персоналом

Лидерство

- 79. Техника остановки регресса предприятия за счёт оптимального лидерского поведения

Основы социального страхования

- 80. Обязательное государственное личное страхование в РФ: сущность, объекты и субъекты страховых отношений, источники финансирования, порядок выплат страховых компенсаций
- 81. Государственные социальные внебюджетные фонды РФ: сущность, необходимость создания, значение, классификация, субъекты и объекты страховых отношений, источники финансирования.

Основы организации и проведения кадрового тренинга

- 82. Кадровый тренинг: понятие, принципы и правила проведения. Инструменты тренинга.

Основы управления поведением в малых группах

- 83. Преимущества и недостатки работы в группе. Коллективная безответственность и способы ее преодоления
- 84. Власть и политика, политические стратегии приобретения власти в группе

Оценка деятельности персонала

- 85. Сущность и цели оценки деятельности персонала. Роль и место оценки деятельности работников в системе управления персоналом организации.
- 86. Методы оценки деятельности персонала
- 87. Технология оценки при формировании кадрового резерва. Особенности оценки руководителей.

5.2.2.2. Профиль «Экономика и управление персоналом»

Мониторинг кадровой работы на предприятии

- 74. Мониторинг численности персонала и производительности труда

Бизнес-планирование

- 75. Бизнес-план предприятия: назначение, структура, содержание

Основы логистики

- 76. Основные категории логистики

Финансы и кредит

- 77. Социально-экономическая сущность и функции бюджета государства

Корпоративные финансы

- 78. Рентабельность деятельности корпорации: определение, показатели, факторы
- 79. Прибыль корпорации: сущность, функции прибыли, показатели прибыли, особенности определения доходов и расходов в целях налогообложения прибыли

Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности

- 80. Анализ производства и реализации продукции
- 81. Анализ качества выпускаемой продукции
- 82. Анализ эффективности использования ресурсов при производстве продукции

Демография

- 83. Показатели демографической нагрузки и их применение
- 84. Миграционная политика в России и других странах
- 85. Демографическая ситуация и демографическая политика на современном этапе

Управление персоналом в системе менеджмента качества

- 86. Управление персоналом в концепции TQM
- 87. Самооценка деятельности организации: роль персонала

5.3. Порядок разработки и требования к формированию КИМ

Контрольно-измерительный материал разрабатывается группой ведущих преподавателей кафедры, как правило, членов экзаменационной комиссии, и утверждается председателем ГЭК.

КИМ формируют в соответствии с основными учебными модулями так, чтобы по результатам его выполнения можно было судить о степени освоения выпускником учебного материала, о соответствии компетенций выпускника требованиям ФГОС.

Контрольно-измерительный материал состоит из трех вопросов по основным дисциплинам и дисциплинам профиля. Образец КИМ представлен в приложении В.

5.4. Критерии готовности выпускников к профессиональной деятельности

Во время государственного экзамена выпускник должен показать владение различными компетенциями, иметь научное мировоззрение, обладать навыками научного анализа и демонстрировать их при построении и формулировании ответа на поставленные экзаменационные вопросы.

Уровень профессиональной подготовленности студента на государственном экзамене оценивается по следующим критериям:

- знание учебного материала дисциплин, заявленных в вопросах КИМ;
- умение точно раскрывать содержание понятий, используемых для научного описания явлений в сфере управления персоналом;
- навыки в применении теоретических знаний для анализа конкретных управленческих ситуаций, связанных с персоналом и решением прикладных задач по кадровому менеджменту.
- умение осмысленно воспринять дополнительный вопрос и, адекватно реагируя на его суть, сформулировать ответ;
- общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа, в т.ч. знание профильной терминологии и свободное осмысленное владение ею.

Уровень готовности выпускников к профессиональной деятельности определяется оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», которые соотносятся с соответствующими уровнями сформированности компетенций.

Оценка «отлично» выставляется при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы. 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.

Оценка «хорошо» выставляется при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и литературы по теме вопроса при незначительных упущениях при ответах, что соответствует базовому уровню сформированности компетенций.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, понятийного аппарата и обязательной литературы, что соответствует пороговому уровню сформированности компетенций.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при незнании и непонимании студентом существа экзаменационных вопросов.

Результаты экзамена объявляются студентам в день проведения экзамена после оформления протоколов заседания ГЭК в установленном порядке и вносятся в зачетные книжки и ведомости. Оценка «неудовлетворительно» вносится только в ведомость. Образец оценочного листа государственных экзаменов указан в Приложении Е.

Студент, получивший оценку «неудовлетворительно» по государственному экзамену, допускается к сдаче других государственных экзаменов, предусмотренных учебным планом специальности, и не допускается к защите ВКР.

Подача и рассмотрение апелляционных заявлений по результатам ГИА регламентируются пунктом 4.4. «СТ ВГУ 1.3.02 - 2015 Стандарта Воронежского государственного университета. Система менеджмента качества. Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры. Общие требования к содержанию и порядку проведения, утвержденного приказом ректора от 25.03.2015 № 0177».

5.5. Организация и проведение государственного экзамена

Председателем ГЭК утверждается лицо, не работающее в Университете, имеющее ученую степень доктора наук и (или) ученое звание профессора соответствующего профиля, либо являющееся ведущим специалистом - представителем работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности.

В состав экзаменационной комиссии должны также входить: заместитель председателя и члены комиссии (как правило, преподаватели, имеющие ученую степень и/или ученое звание), ведущие специалисты организаций (предприятий), предоставляющие рабочие места для специалистов данного профиля. Состав комиссии утверждается приказом ректора.

Экзамен проводится в устной форме (ответы на контрольные вопросы экзаменационного билета). Использование справочной литературы, вычислительной техники не предусмотрено.

Длительность подготовки к государственному экзамену 1 час; продолжительность ответа 1 выпускника не более 0,5 часа.

В течение 1 рабочего дня допускается аттестация группы студентов численностью 10 - 15 человек.

6 Выпускная квалификационная работа

6.1 Общие положения

Выпускная квалификационная работа - вид итогового аттестационного испытания выпускников ВГУ по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (бакалавриат) выполняется в форме бакалаврской работы и собой выполненную обучающимися работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к

самостоятельной профессиональной деятельности в области управления персоналом

К защите бакалаврской работы допускается студент, успешно завершивший в полном объеме освоение профессиональной образовательной программы по направлению в соответствии с учебным планом, успешно прошедший все другие виды итоговых аттестационных испытаний и процедуру предварительной защиты.

Предварительная защита бакалаврской работы организуется на кафедре Управления персоналом за 10 - 15 дней до официально установленного дня защиты. Основной целью предварительной защиты является оценка степени ее готовности, соответствия содержания основным требованиям, предъявляемым к бакалаврским работам по направлению 080400 Управление персоналом

Темы работ утверждаются Ученым советом факультета по представлению заведующих кафедрами не позднее, чем за 6 месяцев до начала ГИА. Студенты должны иметь возможность выбора темы и руководителя. Поощряется самостоятельное предложение студентами тем бакалаврских работ.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ:

1. Стратегия управления человеческими ресурсами в организации.
2. Формирование кадровой политики организации
3. Оценка эффективности управления персоналом в организации
4. Управление персоналом интернационального предприятия
5. Технология обеспечения предприятия персоналом
6. Совершенствование кадрового планирования в организации
7. Маркетинговые технологии в обеспечении предприятия персоналом
8. Формирование профиля пригодности работника
9. Выбор источников набора кандидатов. Рекламная кампания предприятия на рынке труда
10. Совершенствование методов отбора персонала
11. Психологические аспекты отбора персонала
12. Технология «Assessment Center» в оценке кандидатов при найме
13. Проблемы адаптации работников в организации
14. Обоснование методов развития персонала организации
15. Проблемы подготовки руководящих кадров организации
16. Совершенствование обучения персонала организации
17. Оценка эффективности обучения персонала
18. Планирование карьеры работника в организации
19. Совершенствование мотивации персонала
20. Формирование компенсационного пакета предприятия
21. Совершенствование оценки деятельности работника в организации
22. Управление безопасностью труда
23. Формирование современной службы управления персоналом в организации
24. Оценка эффективности деятельности кадровой службы
25. Развитие организационной культуры на предприятии
26. Лидерство в организации
27. Особенности управления персоналом в малом бизнесе
28. Управление увольнением работников
29. Управление конфликтами в организации
30. Проблемы аттестации рабочих мест по условиям труда
31. Управление поведением работника в организации
32. Управление брендом работодателя
33. Управление талантами в организации
34. Риски в управлении персоналом

35. Управление социальными проблемами в организации (менеджмент здоровья, зависимый персонал и т.д.)

6.2. Содержание и структура выпускной квалификационной работы

6.2.1 Выпускная квалификационная работа включает описание содержания и результатов проведенного исследования, предложения, выносимые на защиту, рекомендации по их реализации применительно к конкретной организации.

Выпускная квалификационная работа должна соответствовать следующим требованиям:

- целевая направленность на решение локальной проблемы, модернизирующее менеджмент персонала и повышающее эффективность функционирования производственной, экономической или управленческой систем организации;

- соответствие разработанных проектных решений по совершенствованию управления персоналом организации или его отдельных сфер сложившимся современным подходам к кадровому менеджменту, методическим положениям и рекомендациям, отраженным в профильной литературе;

- законченность - в контексте и рамках, определенных автором цели и задач исследования;

- продемонстрированная способность выпускника к проведению самостоятельных исследований, на основе полученных в период обучения теоретических знаний и практических навыков;

- оформление в соответствии с требованиями стандарта, позволяющее судить о полноте и обоснованности изложенных результатов, выводов, предложений и рекомендаций.

6.2.2. Выпускная квалификационная работа 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 (приложение Б).

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.

В этом случае *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.

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).

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.

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

6.3. Процедура защиты квалификационных работ

При подготовке выпускной квалификационной работы бакалавра каждому студенту назначается руководитель.

Руководители работ утверждаются Ученым советом факультета по представлению заведующего кафедрой из числа сотрудников кафедры, имеющих, как правило, ученую степень или ученое звание. По решению Ученого совета факультета допускается назначение руководителями преподавателей кафедры без ученой степени, ведущих активную научную работу, а также ведущих специалистов предприятий, организаций, учреждений, являющихся потребителями кадров данного профиля.

Если тематика работы предполагает использование материалов, методов исследования других областей знаний, то по решению Ученого совета факультета могут быть назначены консультанты.

Защита работ проводится в соответствии с расписанием государственной итоговой аттестации.

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

Готовая работа представляется на выпускающую кафедру не позднее, чем за 7 дней до срока защиты. Работа считается готовой при наличии на титульном листе

подписей студента, руководителя.

В ГЭК до начала заседания экзаменационной комиссии по защите бакалаврских работ представляются следующие документы:

- зачетные книжки с соответствующей отметкой о допуске к ГИА с результатами сдачи государственных экзаменов;
- работа с отметкой заведующего кафедрой о допуске к защите и ее электронная копия;
- отзыв руководителя, оформленный в соответствии с установленными требованиями (Приложение Г);
- задание на ВКР (Приложение А).

Защита работ проходит на открытом заседании ГЭК с участием не менее двух третей ее состава и председателя ГЭК. В исключительных случаях председатель может поручить свои функции одному из членов ГЭК.

Присутствие руководителя является обязательным. Отзыв отсутствующего руководителя зачитывает председатель ГЭК.

Процедура защиты каждого студента предусматривает:

- представление председателем ГЭК защищающегося студента, оглашение темы работы, руководителя;
- доклад студента по результатам работы (10-15 минут с акцентом на собственные исследования, расчеты и результаты);
- вопросы студенту;
- выступление научного руководителя работы;
- дискуссия по содержанию работы;
- заключительное слово защищающегося (1-2 минуты).

По окончании всех запланированных на данное заседание защит ГЭК проводит закрытое совещание, на котором определяются оценки по шкале «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Процедура обсуждения устанавливается председателем ГЭК. В спорных случаях рекомендуется выносить решение простым большинством голосов членов ГЭК. При равенстве голосов решающим является голос председателя ГЭК.

Решение по каждой работе фиксируется в оценочном листе (Приложение Д).

Каждое заседание ГЭК завершается объявлением оценок по бакалаврским работам, рекомендаций для поступления в магистратуру, рекомендаций к внедрению результатов квалификационной работы в учебный процесс, в производство и т.д., рекомендаций к опубликованию. Эта часть заседания ГЭК является открытой.

6.4. Критерии оценки выпускной квалификационной работы

Оценка выпускной квалификационной работы осуществляется по следующим критериям:

1. Обоснованность решения проблемы исследования, анализ проблемы

- «5» решение проблемы обосновано полностью и тщательно, анализ проблемы полный
- «4» решение проблемы вполне обосновано, анализ проблемы недостаточно полный
- «3» решение проблемы обосновано частично, даны отрывочные сведения о проблеме исследования
- «2» решение проблемы не обосновано

2. Взаимосвязь решаемых задач

- «5» все части исследования взаимосвязаны и соотнесены с более общей

научной проблемой

- «4» решение задач взаимосвязано, но недостаточна связь с более общей научной проблемой
- «3» решение задач в целом взаимосвязано, но наблюдается относительная изолированность частей исследования
- «2» задачи исследования не решены, имеется фрагментарная связь между отдельными задачами и частями исследования

3. Уровень проведения эмпирического исследования

- «5» очень высокий (методики и уровень проведения исследования полностью соответствуют его целям и задачам, количественное и качественное оценивание адекватно и точно, выборка репрезентативна)
- «4» высокий (методики и уровень проведения исследования в достаточной степени соответствуют его целям и задачам, оценивание не вполне точное, выборка репрезентативна)
- «3» средний (методики и уровень проведения исследования не полностью соответствуют его целям и задачам, эмпирическое исследование проведено с нарушением отдельных процедур, выборка нерепрезентативна)
- «2» низкий (методики и уровень проведения исследования не соответствуют его целям и задачам, эмпирическое исследование отсутствует)

4. Качество оформления ВКР

- «5» очень высокое (работа оформлена в полном соответствии с ГОСТом или имеется не более двух незначительных отклонений от ГОСТа)
- «4» высокое (имеется не более одного нарушения ГОСТа и двух отклонений)
- «3» среднее (имеются не более двух нарушений ГОСТа)
- «2» низкое (имеются грубые нарушения ГОСТа)

5. Выступление на защите ВКР

- «5» ясное, четкое изложение содержания, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы
- «4» четкое изложение содержания, излишне краткое изложение выводов, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы
- «3» пространное изложение содержания, фрагментарный доклад с очень краткими или отсутствующими выводами, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов
- «2» пространное изложение содержания, фрагментарный доклад, в котором отсутствуют выводы, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов, демонстрация отсутствия знания своей работы

Общая оценка складывается из оценки, данной научным руководителем, на основе указанных выше критериев, выступлением студента на защите, ответов на вопросы по теме работы. При спорных ситуациях окончательное решение принимает председатель ГЭК.

Решение государственной экзаменационной комиссии и повторное прохождение итоговой государственной аттестации принимаются в соответствии со СТ ВГУ 1.3.02 - 2015 - Система менеджмента качества. Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом ректора от 25.03.2015 № 0177.

Приложение А

Форма задания на выполнение выпускной квалификационной работы

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Экономический факультет

Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ
заведующий кафедрой

подпись, расшифровка подписи
___.___.20__

ЗАДАНИЕ НА ВЫПОЛНЕНИЕ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ _____

фамилия, имя, отчество

1. Тема работы _____

2. Направление подготовки 080400 Управление персоналом

3. Срок сдачи законченной работы __.__.20__

4. Календарный план: (строится в соответствии со структурой ВКР)

№	Структура ВКР	Сроки выполнения	Примечание
	Введение		
	1.		
	1.1.		
	1.2.		
	...		
	2.		
	2.1.		
	2.2.		
	...		
	Заключение		
	Список использованных источников		
	Приложения		

Обучающийся

Подпись

расшифровка подписи

Руководитель

Подпись

расшифровка подписи

Приложение Б**Форма титульного листа выпускной квалификационной работы**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
“ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ”

Экономический факультет
Кафедра Управления персоналом

Карьера как фактор повышения корпоративной лояльности
персонала организации
(на примере ООО «Нестле Россия»)

Бакалаврская работа
Направление подготовки 080400 «Управление персоналом»
Профиль «Экономика и управление персоналом»

Допущено к защите в ГЭК

Зав. кафедрой _____ И.Б.Дуракова, д.э.н., проф. ____ __ 2015
подпись

Обучающийся _____ Н.В. Сергеева
подпись

Руководитель _____ В. В. Иванов, к.э.н, доц.
подпись

Воронеж 20__

Приложение В**Образец контрольно-измерительного материала**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
председатель ГЭК

подпись, расшифровка подписи
___.___.20__

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом
Профиль Управление персоналом организации
Государственный экзамен междисциплинарный

Контрольно-измерительный материал № ____

1. Кривые безразличия. Бюджетное ограничение. Факторы, влияющие на него. Оптимальный выбор потребителя.
2. Власть и политика, политические стратегии приобретения власти в группе
3. Аудит функций управления персоналом

Зам. председателя ГЭК _____
Подпись

расшифровка подписи

Приложение Г

Форма отзыва о выпускной квалификационной работе

ОТЗЫВ

руководителя о бакалаврской работе <фамилия, имя, отчество обучающегося>, обучающегося по направлению подготовки 080400 Управление персоналом на экономическом факультете Воронежского государственного университета на тему

« _____ »

В ОТЗЫВЕ руководителя должны быть отражены:

1. Общая характеристика научно-исследовательской деятельности студента в ходе выполнения ВКР.
2. Профессиональные качества, проявленные студентом в ходе работы.
3. Умение определить (выявить) актуальность темы.
4. Умение полно раскрыть тему работы в ее содержании.
5. Уровень владения исследовательскими умениями (навыками математической обработки данных, анализа и интерпретации результатов исследования, формулирования выводов, рекомендаций и др.).
6. Степень самостоятельности студента при выполнении выпускного исследования.
7. Недостатки в исследовательской деятельности студента в период выполнения ВКР.
8. Рекомендации по дальнейшему использованию результатов работы: их опубликование, возможное внедрение в образовательный / производственный процесс и т.д.
9. Рекомендуемая оценка по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Руководитель _____ должность, ученая степень, ученое звание

подпись, расшифровка подписи

___.___.20__

Приложение Д

Форма оценочного листа выпускной квалификационной работы

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
 ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
 ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
 “ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ”

Направление подготовки 080400 Управление персоналом
 Профиль _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ВКР (БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ)

на тему _____

Студента _____

фамилия и инициалы

Номер ГЭК _____ Председатель ГЭК _____

фамилия и инициалы

Рекомендуемая оценка научного руководителя	5	4	3	2
Оценка комиссии	5	4	3	2

I. Квалификационные признаки ВКР

1. ВКР выполнена по теме, предложенной студентом
2. ВКР выполнена по теме, предложенной преподавателем
3. ВКР выполнена по заявке предприятия/организации
4. Тема ВКР относится к области фундаментальных и поисковых научных исследований

Выпускная квалификационная работа рекомендована:

1. к опубликованию
2. к внедрению
3. внедрена

II. Критерии оценки ВКР:

1. Обоснованность решения проблемы исследования, анализ проблемы	5	4	3	2
2. Взаимосвязь решаемых задач	5	4	3	2
3. Уровень проведения эмпирического исследования	5	4	3	2
4. Качество оформления ВКР	5	4	3	2
5. Выступление на защите ВКР	5	4	3	2

Председатель ГЭК _____ .____.20__

Подпись

расшифровка подписи

Секретарь ГЭК _____ .____.20__

Подпись

расшифровка подписи

Приложение Е

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
 ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ЭКЗАМЕНА
 по направлению подготовки 080400 Управление персоналом
 профиль « _____ »

Студента _____

_____ фамилия и инициалы

Номер ГЭК ____ Председатель ГЭК _____

Критерии оценки:

1. Знание учебного материала по вопросам КИМ

5 4 3 2

2. Умение точно раскрыть содержание понятий, используемых для научного описания явлений в сфере управления персоналом

5 4 3 2

3. Навыки использования теоретических знаний для анализа конкретных управленческих ситуаций, связанных с персоналом

5 4 3 2

4. Умение осмысленно воспринять дополнительные вопросы и, адекватно реагируя на их суть, формулировать ответ

5 4 3 2

5. Общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа.

5 4 3 2

Оценка комиссии 5 4 3 2

Председатель ГЭК _____ _____ . ____ .20____
 Подпись расшифровка подписи

Секретарь ГЭК _____ _____ . ____ .20____
 Подпись расшифровка подписи

УДК 378.1:006

Ключевые слова: стандарт университета, государственная итоговая аттестация, государственные экзамены, выпускная квалификационная работа, основная образовательная программа, направление подготовки, специальность, бакалавр, магистр, специалист

РЕКТОР



Д.А. Ендовицкий

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ



П.А. Канапухин