Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)

Департамент психологии и развития человеческого капитала

Факультета социальных наук и массовых коммуникаций

Полевая М.В., Субочева А.О.

Программа государственной итоговой аттестации

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом,

профиль «Управление персоналом»,

профиль «Управление персоналом в виртуальной среде»

(с частичной реализацией на англ. яз.)

Москва-2023

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)

Департамент психологии и развития человеческого капитала

Факультета социальных наук и массовых коммуникаций

Полевая М.В., Субочева А.О.

Программа государственной итоговой аттестации

для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,

профиль «Управление персоналом»,

профиль «Управление персоналом в виртуальной среде»
(с частичной реализацией на англ. яз.)

Рекомендовано Ученым советом Факультета социальных наук и массовых коммуникаций
протокол № 31 от 18 апреля 2023 г

Одобрено Советом учебно-научного департамента психологии и развития человеческого капитала
протокол № 08 от 04 апреля 2023 г

Москва-2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций, подлежащих оценке в ходе государственной итоговой аттестации для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» 3
2. Перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен 7
2.1. Вопросы на основе содержания общепрофессиональных и профессиональных дисциплин направления подготовки 7
Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену вопросов на основе содержания общепрофессиональных и профессиональных дисциплин направления подготовки 9
2.2. Вопросы на основе содержания дисциплин профиля «Управление персоналом» 11
Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену вопросов на основе содержания дисциплин профиля «Управление персоналом» 12
2.3. Вопросы на основе содержания дисциплин профиля «Управление персоналом в виртуальной среде» 14
Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену вопросов на основе содержания дисциплин профиля «Управление персоналом в виртуальной среде» 16
3. Примеры практико-ориентированных заданий 20
4. Рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену 20
5. Критерии оценки результатов сдачи государственных экзаменов 21
6. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускных квалификационных работ (ВКР) 24
7.1. Требования к ВКР 24
Структура и содержание ВКР 24
7.2. Порядок выполнения ВКР 33
Определение темы ВКР 33
Порядок подготовки ВКР 33
Подготовка к защите ВКР 34
7.3. Критерии оценки результатов защиты ВКР 34

1. Перечень компетенций, подлежащих оценке в ходе государственной итоговой аттестации для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Код и наименование компетенции	Форма государственной итоговой аттестации, в рамках которой проверяется сформированность компетенции
1	2
Общенаучные:	
УК-1 - Способность к восприятию межкультурного разнообразия общества, в социально-историческом, этическом и философских контекстах, анализу и мировоззренческой оценке происходящих процессов и закономерностей	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Инструментальные:	
УК-2 - Способность применять нормы государственного языка Российской Федерации в устной и письменной речи в процессе личной и профессиональной коммуникаций	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
УК-3 - Способность применять знания иностранного языка на уровне, достаточном для межличностного общения, учебной и профессиональной деятельности	Выпускная квалификационная работа
УК-4 - Способность использовать прикладное программное обеспечение при решении профессиональных задач	Выпускная квалификационная работа
УК-5 - Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
УК-6 - Способность применять методы физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Выпускная квалификационная работа
УК-7 - Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, владеть основными методами защиты от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий и военных конфликтов	Выпускная квалификационная работа
Социально-личностные:	
УК-8 - Способность и готовность к самоорганизации, продолжению образования, к самообразованию на основе принципов образования в течение всей жизни	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
УК-9 - Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Системные:	
УК-10 - Способность осуществлять поиск, критически анализировать, обобщать и систематизировать информацию, использовать системный подход для решения поставленных задач	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
УК-11 - Способность к постановке целей и задач исследований, выбору оптимальных путей и методов их достижения	Выпускная квалификационная работа
Инклюзивная компетентность:	

УК-12 - Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Выпускная квалификационная работа
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность:	
УК-13 - Способность принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Гражданская позиция:	
УК-14 - Способность формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению, попыткам фальсификации истории и противодействовать им в профессиональной деятельности	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Цифровая компетенция:	
УК-15 - Способность релевантно решаемым задачам использовать информационные ресурсы и информационно-коммуникационные технологии для достижения целей, связанных с профессиональной деятельностью, обучением, участием в жизни общества и других сферах жизни	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Научно-инструментальные компетенции:	
ПКН-1 - Способность использовать основные научные понятия и категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
ПКН-2 - Способность использовать в профессиональной деятельности законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты в сфере трудовой деятельности	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
ПКН-3 - Способность осуществлять администрирование процессов и документооборота по вопросам управления персоналом, участвовать в оценке эффективности системы управления персоналом	Выпускная квалификационная работа
Аналитически-экспертные компетенции:	
ПКН-4 - Способность осуществлять сбор, обработку и анализ данных для определения и обеспечения потребностей организации в персонале, осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала, решать задачи в сфере управления персоналом с использованием современных информационных технологий и программных средств	Выпускная квалификационная работа
ПКН-5 - Способность анализировать и разрабатывать систему организации, нормирования и оплаты труда, способность составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала	Выпускная квалификационная работа
Управленческие компетенции:	
ПКН-6 - Способность применять современные технологии оценки и аттестации персонала, разрабатывать и рассчитывать необходимые финансово-экономические и нефинансовые показатели	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
ПКН-7 - Способность разрабатывать и осуществлять мероприятия по реализации стратегии организационного развития, социальной политики, корпоративной культуры, управления персоналом и оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Консультационно-коммуникативные компетенции:	

ПКН-8 - Способность организовывать и проводить мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала организации	Выпускная квалификационная работа
ПКН-9 - Способность применять технологии социальной работы с персоналом, инструменты социальной психологии и прикладной социологии для выявления и развития лидеров, а также разрешения конфликтов	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
ПКН-10 - Способность обеспечивать эффективные внутренние и внешние коммуникации в сфере управления персоналом	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Профессиональные компетенции профиля «Управления персоналом»	
ПКП-1 - Способность собирать и анализировать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия решений в сфере управления персоналом	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
ПКП-2 - Способность использовать современные методы и программные средства обработки деловой информации в сфере управления персоналом	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
ПКП-3 - Способность эффективно организовывать индивидуальную и групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Профессиональные компетенции профиля «Управления персоналом в виртуальной среде (с частичной реализацией на англ. языке)»	
ПКП-1 - Способность разрабатывать и внедрять комплексные программы управления персоналом с помощью новейших digital-инструментов	Выпускная квалификационная работа
ПКП-2 - Способность разрабатывать инновационные программы карьерного и профессионального развития, мотивации и обучения персонала с помощью цифровых технологий и внедрять их в процессе HR-деятельности	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
ПКП-3 - Способность использовать в работе и внедрять новейшие цифровые инструменты для управления персоналом и построения корпоративной культуры организации	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)

Департамент психологии и развития человеческого капитала

Факультета социальных наук и массовых коммуникаций

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и методической работе

_____Е.А. Каменева
17.05. 2023 г.

Полевая М.В., Субочева А.О.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом

профиль «Управление персоналом»,

профиль «Управление персоналом в виртуальной среде»
(с частичной реализацией на англ. яз.)

Рекомендовано Ученым советом Факультета социальных наук и массовых коммуникаций
протокол № 31 от 18 апреля 2023 г

Одобрено Советом учебно-научного департамента психологии и развития человеческого капитала
протокол № 08 от 04 апреля 2023 г

Москва-2023

2. Перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен

2.1. Вопросы на основе содержания общепрофессиональных и профессиональных дисциплин направления подготовки

1. Основные понятия, категории, принципы и методы теории управления персоналом.
2. Развитие управленческой мысли в сфере управления людьми.
3. Сущность, цели и задачи управления персоналом в современных условиях. Персонал как объект управления.
4. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией. Персонал как субъект управления.
5. Тенденции развития кадровой политики организаций в современных условиях развития экономики Российской Федерации.
6. Государственная система управления трудовыми ресурсами Российской Федерации.
7. Социальная политика в Российской Федерации.
8. Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)»: назначение, сущность, структура, применение.
9. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»: назначение, сущность, структура, применение.
10. Профессиональный стандарт «Консультант в области управления персоналом»: назначение, сущность, структура, применение.
11. Понятие «социального партнерства» как системы взаимодействия государства, бизнеса и общества. Функция государства в развитии отношений социального партнерства.
12. Международная организация труда. Теория достойного труда и ее реализация в Российской Федерации.
13. Рынок труда, его структура, особенности и показатели, характеризующие его состояние.

14. Стратегия управления персоналом: разработка и реализация в организации.

15. Организационная структура системы управления персоналом: принципы построения и развития.

16. Документационное обеспечение системы управления персоналом организации.

17. Договоры о трудовых отношениях: содержание, структура, назначение.

18. Функции и технология работы службы управления персоналом, ее основные операции и процедуры.

19. Требования к организации рабочих мест; специальная оценка условий труда.

20. Проведение анализа трудовых показателей и его роль в управлении персоналом.

21. Содержание затрат рабочего времени. Методы исследования затрат рабочего времени.

22. Сущность и виды регламентации труда. Планирование и организация работы по нормированию труда.

23. Нормирование труда различных категорий персонала. Методы нормирования труда, их особенности и сфера применения.

24. Управление удаленным персоналом организации.

25. Мотивация трудового поведения, ее сущность, функции. Удовлетворенность работой персонала организации.

26. Структура затрат организации на персонал, оценка их эффективности.

27. Организационная культура: типология, основные функции, роль в управлении персоналом.

28. Внутриорганизационные конфликты: понятие, виды, причины, последствия, методы предупреждения и разрешения.

Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену вопросов на основе содержания общепрофессиональных и профессиональных дисциплин направления подготовки

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) - Текст : электронный. // СПС Консультант. – Режим доступа : по подписке.

Основная литература

2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. – ЭБС ZNANIUM.com. URL: https://znanium.com/catalog/product/1951170 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : КноРус, 2022. — 358 с. — ЭБС BOOK.ru. — URL: https://book.ru/book/944594 (дата обращения: 17.03.2023). — Текст : электронный.

4. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда : учебник / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 584 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003458-4. – ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1715658 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

5. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510341 (дата обращения: 17.03.2023).

Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2019. - 432 с. – (Бакалавр. Академический курс). - Текст:

непосредственный.

6. Маслова, В. М. Управление персоналом : толковый словарь / авт.-сост. В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 131с. – ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1092968 (дата обращения: 17.03.2023). - Текст : электронный.

7. Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, Е.В. Камнева [и др.]; Финуниверситет ; под ред. М.В. Полевой, В.М. Масловой, Е.В. Камневой - Москва: Прометей, 2021. - 330 с. - Текст : непосредственный. - То же. - ЭБС Лань. - URL: https://e.lanbook.com/book/189702 (дата обращения: 17.03.2023). - Текст : электронный.

Дополнительная литература

8. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник / М. Армстронг, С. Тейлор. - 14-е изд. - Санкт-Петербург : Питер, 2018. - 1040 с. - (Серия «Классика MBA»). - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1789427 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

9. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 284 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003651-9. - Текст : электронный. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1836627 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL:

https://znanium.com/catalog/product/1894611 (дата обращения: 01.11.2022). – - Текст : электронный.

2.2. Вопросы на основе содержания дисциплин профиля «Управление персоналом»

1. Законодательные нормы, регулирующие кадровое делопроизводство.
2. Положение о персонале организации: основные разделы, порядок утверждения.
3. Должностные инструкции персонала организации: сущность, назначение, основные разделы.
4. Приказы, их виды. Подготовка, оформление приказов, указаний и распоряжений.
5. Распорядительные документы как одна из форм исполнительно-распорядительной деятельности организаций.
6. Совокупность документов, рекомендуемых для включения в личное дело работника. Порядок оформления личных дел.
7. Развитие бренда работодателя для персонала организации.
8. Развитие бренда работодателя для соискателей должностей в организации.
9. Технологии управления персоналом организации: понятие, классификация.
10. Современные технологии подбора и отбора персонала.
11. Понятие и структура профессиональной адаптации персонала в организации. Виды и цели адаптации.
12. Управление профессиональной адаптацией персонала организации. Удержание и текучесть персонала организации.
13. Планирование и развитие деловой карьеры персонала организации в современных экономических условиях.

14. Понятие кадрового резерва. Основные этапы процесса подбора резерва руководителей.

15. Понятие деловой оценки персонала организации. Методы деловой оценки работников: количественные; качественные; комбинированные.

16. Аттестация как форма оценки персонала организации.

17. Понятие профессиональной подготовки персонала организации. Требования к уровню профессиональных компетенций работников.

18. Технологии обучения и развития персонала организации.

19. Коучинг как технология развития персонала.

20. Основные технологии обучения персонала организации и примеры их применения.

21. Развитие трудовой мотивации на разных этапах профессиональной деятельности.

22. Развитие корпоративной культуры как инструмента управления персоналом. Программы благополучия для персонала организации.

23. Ценностное предложение работодателя для персонала организации.

24. Вовлеченность персонала: сущность, оценка. Факторы, влияющие на вовлеченность.

25. Стимулирование труда как механизм внешнего воздействия на трудовое поведение. Виды стимулов к труду.

26. Оплата труда и её формы. Методы стимулирования труда в организации.

27. Формы оплаты труда, сфера и условия применения каждой из них.

28. Понятие высвобождения персонала организации. Увольнение работника из организации.

Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену вопросов на основе содержания дисциплин профиля «Управление персоналом»

Основная литература

1. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 336 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). —

DOI 10.12737/1687. - ISBN 978-5-16-009415-1. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1941770 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

2. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511667 (дата обращения: 17.03.2023). — Текст : электронный.

3. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник для студентов вузов, обучающихся пор направлению подготовки "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / М.В. Полевая, И.Н. Белогруд, И.А. Иванова [и др.]; под ред. М.В. Полевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Инфра-М, 2022. — 273 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - DOI 10.12737/1003926. — Текст : непосредственный.. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1003926 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

4. Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 492 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1324185 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

Дополнительная литература

5. Балабанова, Е. С. Организационное поведение : учебник / Е.С. Балабанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 592 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1048688. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1048688 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

6. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 321 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519936 (дата обращения: 17.03.2023). — Текст : электронный.

7. Маслова, В. М. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие / В.М. Маслова, И.В. Кохова, В.Г. Ляшко; Под ред. В.М. Масловой - 3 изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с. - ISBN 978-5-9558-0279-4. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/508589 (дата обращения: 09.03.2023). – Текст : электронный.

8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 275 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/981560. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1911780 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

9. Чуланова, О. Л. Управленческое консультирование : учебное пособие / О.Л. Чуланова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 230 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_59414d6293f563.95787871. - ISBN 978-5-16-013009-5. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1906719 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

2.3. Вопросы на основе содержания дисциплин профиля «Управление персоналом в виртуальной среде»

1. Тенденции будущей занятости специалистов с учетом влияния цифровой экономики.
2. Тенденции будущей занятости молодежи с учетом влияния цифровой экономики.
3. Управление персоналом организации в условиях цифровизации трудовых функций.

4. Цифровая трансформация в системе управления персоналом. Оценка эффективности кадровых инноваций.

5. Инновационные стратегии в кадровой деятельности.

6. Цифровые трансформации в отборе персонала организации.

7. Цифровые трансформации в адаптации персонала организации.

8. Цифровизация в материальном стимулировании персонала.

9. Цифровизация в нематериальном стимулировании персонала.

10. Цифровизация в корпоративном обучении персонала организации.

11. Цифровизация в развитии персонала организации.

12. Управление сопротивлением персонала инновационным изменениям.

13. Роль руководителя в активизации инновационной деятельности персонала.

14. Кадровая аналитика в управлении персоналом организации.

15. Цифровая трансформация кадрового делопроизводства.

16. Цифровые технологии в сфере обеспечения кадровой безопасности организаций

17. Цифровые технологии в грейдировании рабочих мест (должностей).

18. Организация охраны труда и техники безопасности персонала организации.

19. Вовлеченность персонала: сущность, формы участия персонала, основания для их внедрения в организацию. Амбассадоры

20. Виды опросов по вовлеченности персонала: структурированные, интервью, комбинированные, фокус-группы. Результаты оценки вовлеченности

21. Управление репутацией бренда работодателя: основные задачи, направления, оценка эффективности

22. Продвижение HR-бренда: определение целевой аудитории

23. Инструменты для укрепления бренда работодателя: подразделение внутренних коммуникаций (внутриком)

24. Эффективные практики HR-брендинга для привлечения персонала: адаптационные программы для новых работников

25. Эффективные практики HR-брендинга для привлечения персонала: Welcom-тренинг

26. Эффективные практики HR-брендинга для привлечения персонала: наставничество

27. Эффективные практики HR-брендинга для удержания персонала: ценностное предложение работодателя (EVP)

28. Эффективные практики HR-брендинга для удержания персонала: программы благополучия персонала (программы well-being) в организации

Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену вопросов на основе содержания дисциплин профиля «Управление персоналом в виртуальной среде» (с частичной реализацией на англ. яз.)

Основная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. – ЭБС ZNANIUM.com. URL: https://znanium.com/catalog/product/1951170 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

2. Малкова Т. Управление персоналом в цифровой экономике : учебное пособие / Т.Б. Малкова. — Москва : КноРус, 2022. — 240 с. — ISBN 978-5-406-09991-9. — ЭБС BOOK.ru. - URL: https://book.ru/book/944593 (дата обращения: 17.03.2023). — Текст : электронный.

3. Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, Е.В. Камнева [и др.]; Финуниверситет ; под ред. М.В. Полевой, В.М. Масловой, Е.В. Камневой. - Москва: Прометей, 2021. - 330 с. - Текст : непосредственный. - То же. - ЭБС Лань. - URL: https://e.lanbook.com/book/189702 (дата обращения: 17.03.2023). - Текст : электронный.

Дополнительная литература

4. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник / М. Армстронг, С. Тейлор. - 14-е изд. - Санкт-Петербург : Питер, 2018. - 1040 с. - (Серия «Классика MBA»). - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1789427 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

5. Валишин, Е.Н. Теория и практика управления человеческими ресурсами: учебное пособие / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, В.Н. Пуляева; Финуниверситет. - Москва: Русайнс, 2020. - 127 с. - Текст: непосредственный. – То же. – 2023. – ЭБС BOOK.ru. - URL: https://book.ru/book/945238 (дата обращения: 17.03.2023). — Текст : электронный.

6. Митрофанова, Е. Привлекательность HR-бренда для молодых соискателей: теория, стратегия, эффективная практика : монография / Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, С.А. Гришаева, А.Е Митрофанова. — Москва : Русайнс, 2022. — 142 с. — (Аспирантура, Бакалавриат, Магистратура). — ISBN 978-5-466-01786-1. — ЭБС BOOK.ru. — URL: https://book.ru/book/946998 (дата обращения: 17.03.2023). — Текст : электронный.

7. Сакетт, Т. Инструменты сильного рекрутинга: как найти и привлечь талантливых сотрудников : практическое пособие / Т. Сакетт. - Москва : Альпина Паблишер, 2021. - 222 с. - ISBN 978-5-9614-3270-1. – ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1842382; ЭБС Alpina Digital. - URL: https://finunivers.alpinadigital.ru/book/22485 (дата обращения: 17.03.2023). – Текст : электронный.

8. Управление персоналом в цифровой среде : монография / Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова, Л. И. Васильцова [и др.] ; под редакцией Л. И. Васильцовой, Н. А. Александровой. — Екатеринбург : , 2021. — 122 с. — (Аспирантура, Бакалавриат). - ISBN 978-5-94614-493-3. – ЭБС Лань. — URL: https://e.lanbook.com/book/246803 (дата обращения: 17.03.2023). — Текст : электронный.

9. Управление человеческими ресурсами организации: учебник для

направлений магистратуры "Управление персоналом", "Менеджмент", "Государственное и муниципальное управление", "Экономика" / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.С. Бабынина [и др.]; Финуниверситет [и др.] ; под ред. Ю.Г. Одегова, М.В. Полевой, В.С. Половинко. - Москва: Кнорус, 2021. - 584 с. - Магистратура. - Текст : непосредственный. – То же. – 2021. – ЭБС BOOK.ru. - URL: https://book.ru/book/936564 (дата обращения: 17.03.2023). — Текст : электронный.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
3. Федеральная служба государственной статистики https://rosstat.gov.ru/
4. Министерство труда и социальной защиты РФ https://mintrud.gov.ru/
5. ВНИИ труда Минтруда России https://vcot.info/
6. Социальный фонд России https://sfr.gov.ru/
7. Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом http://sovethr.ru/
8. HR-Portal/Управление персоналом, Оценка, Аттестация, Кадровое делопроизводство https://hr-portal.ru/
9. Международная организация труда http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm
10. Электронные ресурсы БИК:

- Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) http://elib.fa.ru/
- Электронно-библиотечная система BOOK.RU http://www.book.ru
- Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» http://biblioclub.ru/
- Электронно-библиотечная система Znanium http://www.znanium.com
- Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» https://urait.ru/
- Электронно-библиотечная система издательства Проспект http://ebs.prospekt.org/books
- Электронно-библиотечная система издательства Лань. -

https://e.lanbook.com/

- Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital http://lib.alpinadigital.ru/
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru http://elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека http://нэб.рф/
- Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» https://grebennikon.ru/
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru http://elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека http://нэб.рф/
- Academic Reference http://ar.cnki.net/ACADREF
- Пакет баз данных компании EBSCO Publishing, крупнейшего агрегатора научных ресурсов ведущих издательств мира http://search.ebscohost.com
- Электронная коллекция книг издательства Springer: Springer eBooks http://link.springer.com/
- База данных научных журналов издательства Wiley https://onlinelibrary.wiley.com/
- Цифровой архив научных журналов: http://arch.neicon.ru/xmlui/

Перечень информационных технологий, используемых при подготовке к государственному экзамену, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

1.1. Astra Linux, LibreOffice

1.2. Антивирус Kaspersky

2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

2.1. Информационно-правовая система «Гарант»

2.2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»

2.3. Электронная энциклопедия: http://ru.wikipedia.org/wiki/Wiki

2.4. Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» - http://www.skrin.ru/

3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации - указанные средства не используются.

3. Примеры практико-ориентированных заданий

3.1.На малом предприятии по производству оконных блоков трудоемкость основных работ составляет 82000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1680 час., плановый коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить явочную и списочную численность рабочих, если номинальный фонд рабочего времени 262 дня, а реальный 236 дней на одного рабочего в год.

3.2.В базовом периоде численность персонала коммерческого банка составила 1150 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем оказываемых услуг и финансовых операций на 6%, фонд заработной платы на 5%, среднюю зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала коммерческого банка.

3.3.Рассчитать потребность строительной организации во внешнем наборе, если можно осуществить внутренний перевод сотрудников в количестве 10 чел. Планируется увеличить объем строительства на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода – 360 чел.

4. Рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену

Подготовку к сдаче государственного экзамена необходимо начать с ознакомления с перечнем вопросов, выносимых на государственный экзамен. Пользуйтесь при подготовке ответов рекомендованной обязательной и дополнительной литературой, а также лекционными конспектами, которые вы составляли.

Во время подготовки к экзамену рекомендуется помимо лекционного материала, учебников, рекомендованной литературы просмотреть также выполненные в процессе обучения задания для индивидуальной и самостоятельной работы, задачи, курсовые работы.

При подготовке целесообразно делать выписки и записи на отдельных листах бумаги с пометкой номера вопроса или темы.

При необходимости в процессе подготовки ответа на вопросы необходимо отмечать изменения, которые произошли в законодательстве, увязывать теоретические проблемы с практикой сегодняшнего дня и опытом, полученным в период прохождения практики.

В случае возникновения трудностей при подготовке к государственному экзамену обращайтесь к преподавателю за соответствующими разъяснениями. Обязательным является посещение консультаций и обзорных лекций, которые проводятся перед государственным экзаменом.

5. Критерии оценки результатов сдачи государственных экзаменов

Оценка по итогам сдачи государственного экзамена учитывает качество ответов на теоретические вопросы и выполнения практико-ориентированного задания.

«Отлично» (5 баллов) за ответ на теоретический вопрос экзаменационного билета ставится, если студент глубоко и полно раскрывает теоретические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению, и демонстрирует дискуссионность данной проблематики, демонстрирует знание нормативных правовых актов по вопросам государственного экзамена, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. При ответе должны отсутствовать терминологические и содержательные ошибки.

«Хорошо» (4 балла) за ответ на теоретический вопрос экзаменационного билета ставится, если студент недостаточно полно освещает узловые моменты вопроса, затрудняется более глубоко обосновать те или иные положения, а также затрудняется ответить на дополнительные вопросы по данной проблематике. Студентом допускаются терминологические и содержательные неточности либо неточности в знании нормативных правовых актов по вопросам государственного экзамена, студент показывает недостаточно глубокое обоснование отдельных

положений, неумение в полном объеме продемонстрировать дискуссионность проблематики.

«Удовлетворительно» (3 балла) за ответ на теоретический вопрос экзаменационного билета ставится, если студент не раскрывает основных моментов вопроса, логика изложения нарушена, ответы не всегда конкретны. Студентом допускаются терминологические и содержательные ошибки и неточности либо ошибки в знании нормативных правовых актов по вопросам государственного экзамена, некорректные формулировки, нарушение логической последовательности в изложении материала; проявляется неумение глубоко раскрыть главные положения вопроса, в полном объеме продемонстрировать дискуссионность проблематики, ответить на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» (2 балла) выставляется в случае, если материал излагается непоследовательно, не аргументировано, бессистемно, ответы на вопросы выявили несоответствие уровня знаний выпускника требованиям ОС ВО Финуниверситета в части формируемых компетенций, а также дополнительным компетенциям, установленным Финуниверситетом. Студент демонстрирует непоследовательное и неаргументированное изложение материала; допускаются грубые терминологические и содержательные ошибки, отсутствует знание нормативных правовых актов.

В качестве критериев оценки умений выпускников при выполнении практико-ориентированных заданий предусмотрены следующие.

«Отлично» (5 баллов) ставится, если выпускник полностью справился с выполнением практико-ориентированного задания, обосновал полученные результаты и расчеты, сделал выводы.

«Хорошо» (4 балла) ставится, если выпускник выполнил в полном объеме практико-ориентированное задание, но допустил отдельные неточности в расчетах, обосновании результатов, формулировании выводов.

«Удовлетворительно» (3 балла) ставится, если практико-ориентированное задание, в основном, выполнено, намечен правильный ход решения, но допущены

ошибки в процессе расчетов, обосновании результатов, неверно сформулированы выводы.

«Неудовлетворительно» (2 балла) выставляется в случае, если отсутствует ответ на практико-ориентированное задание, не определен правильный ход решения, не произведены расчеты, не получены результаты, не сделаны выводы, что означает несоответствие уровня подготовки выпускника требованиям ОС ВО Финуниверситета к результатам освоения образовательной программы, включая дополнительные профессиональные компетенции, формируемые Финуниверситетом.

После завершения ответа выпускника на вопросы экзаменационного билета и объявления председателем государственной экзаменационной комиссии окончания опроса члены комиссии фиксируют в своих записях оценки за ответы на каждый теоретический вопрос, выполнение практико-ориентированного задания и предварительную результирующую оценку. Члены государственной экзаменационной комиссии обсуждают ответы экзаменующихся. Каждый член государственной экзаменационной комиссии выставляет свою персональную оценку для каждого студента, используя сумму баллов, полученную после заполнения листа оценки студента. Далее государственная экзаменационная комиссия рассматривает каждого выпускника отдельно: итоговая оценка представляет среднее арифметическое от суммы оценок, выставленных каждым членом комиссии.

6. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускных квалификационных работ (ВКР)

Данные методические рекомендации опираются на Положение (далее – Положение) о ВКР по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете (Приказ от 18 октября 2021 г. № 2203/о) и адресованы обучающимся образовательного стандарта высшего образования (ОС ВО) Финуниверситета, программы бакалавриата, направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профилей «Управление персоналом» и «Управление персоналом в виртуальной среде».

Планируемые результаты освоения образовательной программы (ОП) 38.03.03 «Управление персоналом» - в соответствии с требованиями ОС ВО Финуниверситета.

Перечень всех компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения ОП, содержится в разделе 1 данной программы ГИА.

7.1. Требования к ВКР

Требования к оформлению ВКР описаны в Приложении 9 (раздел 2) Положения.

Структура и содержание ВКР

- Титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть, структурированная на главы и параграфы;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения (при наличии).

Требования к содержанию и объему каждого раздела ВКР

Указанные выше основные разделы ВКР должны иметь определенное

внутреннее содержание (таблица 1).

Таблица 1

Требования к объему и содержанию ВКР

№ п/п	Наименование раздела ВКР	Кол-во страниц
	Титульный лист	1
-	Содержание	1
	Введение	2-3
1 1.1 1.2 1.3	Глава 1 - теоретическая часть[1] (30-35% от всего объема ВКР) Эволюция научных взглядов на рассматриваемую проблему Общая характеристика рассматриваемой проблемы Анализ современного состояния исследуемой проблемы **Выводы по главе 1**	20-28
2 2.1 2.2 2.3	Глава 2 – аналитическая часть (20-40% от всего объема ВКР) Анализ трудовых и профессионально-квалификационных показателей персонала (на примере конкретной организации), желательно за период не менее 3 лет Сравнительный анализ с действующей практикой Описание выявленных закономерностей, проблем и тенденций развития объекта и предмета исследования; оценка эффективности принятых решений, рассмотрение возможных причин, мешающих эффективному функционированию рассматриваемого объекта **Выводы по главе 2**	15-22
3 3.1 3.2 3.3	Глава 3 - практическая часть (15-25% от всего объема ВКР) Анализ процессов управления персоналом (производственно-хозяйственной деятельности, управления персоналом) и системы управления конкретного объекта исследования применительно к исследуемой проблеме Методические подходы к решению проблемы Выводы по результатам анализа и предложение собственных решений по совершенствованию управления персоналом организации в соответствии с выбранной темой ВКР **Выводы по главе 3**	15-20
	Заключение	3-4 (до 5)
	Список использованных источников (не менее 40)	2-3
	Приложения (при необходимости)	
	Итого (не менее 60 стр.)	**70-80**

Введение

Обосновывается: 1) актуальность выбранной темы, ее теоретическое и практическое значение, степень ее проработанности; 2) цель и задачи, которые намечается реализовать в ВКР; 3) выбор объекта и предмета исследования; 4) структура ВКР (из каких разделов состоит, их названия); 5) база исследования (учебно-методическая литература, статистические данные, справочные материалы, нормативные документы, электронные ресурсы и т. п.); методы исследования.

[1] Не допускается писать вместо четких наименований разделов ВКР названия типа: «Теоретическая часть», «Аналитическая часть» или «Практическая часть».

Первичным является **объект исследования** (более широкое понятие) вторичным – предмет исследования, в котором выделяется определенная проблемная ситуация. **Объект исследования –** это процесс или явление, избранное для изучения, т. е. объектом исследования является то, на что направлен научный поиск. Вторичным является **предмет исследования**, в котором выделяется определенная проблемная ситуация. **Предметом исследования** принято считать ту из сторон объекта исследования, которая непосредственно подлежит изучению.

При формулировке предмета исследования следует учитывать, что он чаще всего совпадает с темой исследования или по звучанию очень близок к ней. Один и тот же объект может служить предметом разных исследований. Объект и предмет исследования соотносятся между собой как общее и частное. Если объектом исследования являются ценности, установки, особенности (профессиональные, социальные, психологические и др.) коллектива организации, то предметом исследования могут стать некоторые их аспекты.

Цель исследования – это то, что в самом общем виде должно быть достигнуто в итоге исследования выпускной квалификационной работы. Определение цели исследования является ее центральной проблемой. Цель исследования в ВКР ставится для того, чтобы сразу же определить, какие результаты будут получены и обоснованы в данной работе. Цель исследования конкретизирует название ВКР.

Рекомендуется формулировать цель исследования после определения объекта и предмета исследования, поскольку цель любой деятельности можно ставить лишь тогда, когда известно, на какой конкретно объект и предмет она будет направлена.

Целью исследования в ВКР должно быть получение определенных результатов, а не сам процесс исследования. Формулировка цели исследования обычно начинается словами: «обосновать что-либо», «выявить что-либо», «определить характеристики …», «описать что-либо», «обобщить что-либо», «создать классификацию …», «доказать эффективность разработанной (программы, методики и т. д.)» и т. п.

Некорректной формулировкой цели исследования является формулировка типа: «исследовать то-то ...», «изучить то-то …» и т. п.

Программа исследования должна четко отвечать на вопрос: решение какой проблемы и получение какого результата должно быть достигнуто в ВКР. Если цель исследования не совсем ясна, могут возникнуть разногласия по его итогам. В теоретически ориентированном исследовании, прежде всего, решаются теоретические, а затем практические задачи. В прикладном исследовании практические задачи являются основными, а теоретические – неосновными.

После формулирования цели исследования определяются **задачи** исследования. Задачи вытекают из общей цели, их определение начинается обычно словами: изучить, выяснить, разработать, экспериментально доказать, и т. д. Формулировки задач необходимо делать как можно точнее, так как обычно формулировки соответствует названию разделов и подразделов самой ВКР.

Основная часть

Основная часть ВКР включает главы и параграфы в соответствии с логической структурой изложения. Основная часть ВКР содержит три (или две) главы[2]: теоретическую, аналитическую и практическую (методическую). Каждая глава состоит из двух-трех параграфов. Название главы не должно дублировать название темы, а названия параграфов – названия глав. Формулировки должны быть лаконичны и отражать суть главы (параграфа).

Теоретическая часть

Этот **раздел (глава 1)** включает в себя теоретическое обоснование работы и выводит на основной предмет исследования. Здесь необходимо определить сущность исследуемой проблемы, обобщить опыт (как положительный, так и негативный) реализации рассматриваемой проблемы в деятельности отечественных и зарубежных организаций, например, по методическому обеспечению, степени проработки организационного, экономического, правового механизма реализации проблемы; определить, какие процессы (организационные,

[2] Если ВКР состоит из двух глав, указанное в таблице содержание третьей главы находит свое отражение во второй практической главе.

экономические, социальные) составляют основу рассматриваемой проблемы. Первая глава должна содержать исторические, теоретические и методические аспекты исследуемой проблемы. Написание этой главы проводится на базе предварительно подобранных литературных источников, в которых освещаются вопросы, в той или иной степени раскрывающие тему ВКР. Особое внимание следует обратить на законодательную, нормативную и специальную документацию, посвященную вопросам, связанным с предметом и объектом исследования. Объем этой главы должен составлять 30-35% от всего объема ВКР. Завершается первая глава обоснованием необходимости проведения аналитической части работы.

Аналитическая часть

Во этом разделе ВКР (**глава 2**) анализируются особенности объекта исследования, а также практические аспекты проблем, рассмотренных в первой главе ВКР. Вторая глава посвящена анализу практического материала, собранного во время производственной практики. В главе содержатся: анализ конкретного материала по избранной теме (на примере конкретной организации), желательно за период не менее 2 лет; сравнительный анализ с действующей практикой (на примере ряда организаций, отрасли (отраслей), региона (регионов) страны; описание выявленных закономерностей, проблем и тенденций развития объекта и предмета исследования; оценка эффективности принятых решений (на примере конкретной организации, отрасли, региона, страны), рассмотрение возможных причин, мешающих эффективному функционированию рассматриваемого объекта. Этот раздел характеризуется нерешенностью методических, организационных, экономических, правовых вопросов в области управления персоналом для исследуемого объекта. При этом могут содержаться ссылки на опыт отечественных и зарубежных организаций, подтверждающий негативные моменты в деятельности анализируемого объекта. В данном разделе следует описать все недостатки, выявленные при анализе состояния изучаемой проблемы по теме ВКР. В ходе анализа используются аналитические таблицы, расчеты, формулы, схемы, диаграммы и графики. Объем второй главы должен составлять, как правило, 20-

40% от всего объема ВКР.

Практическая часть

Этот раздел (**глава 3**) может носить методический и непосредственно практический характер. Данный раздел включает в себя характеристику и анализ исследуемого объекта той или иной степени глубины, в зависимости от поставленных цели и задач. Приводится историческая краткая справка, характеризующая объект исследования, рассматриваются основные показатели его деятельности. Дается краткий анализ состояния производственно-хозяйственной деятельности организации по элементам (в соответствии с темой ВКР): кадровый состав организации, миссия организации, ее цели и задачи, организационная структура предприятия, стратегия управления персоналом, организационная культура, кадровые технологии, методы управления персоналом; производственная структура, готовая продукция, внешние организационно-хозяйственные связи и т. д. Исследование персонала может проводиться в российских и зарубежных компаниях, в конкретной организации, в частности. Материалом для анализа могут выступать планы работы организаций, годовые отчеты, статистическая отчетность, личные дела сотрудников, служебная документация организации и т. д. Проведенный анализ в этой части работы позволит разработать конкретные мероприятия и предложения по совершенствованию и дальнейшему развитию предмета исследования. В ней студент описывает эксперимент, разрабатывает предложения по совершенствованию управления персоналом организации. Все предложения и рекомендации должны носить конкретный характер.

Методические подходы к решению проблемы: целесообразно выделить состав и краткое содержание принципов и методов разрешения изучаемой проблемы на практике, привести анализ производственной системы (производственно-хозяйственной деятельности, управления персоналом) и системы управления конкретного объекта исследования применительно к исследуемой проблеме, остановиться на подробном анализе состояния управления персоналом в исследуемой организации по выбранной теме ВКР (оценка кадров,

планирование карьеры, управление трудовой мотивацией и т. д.). При этом студент должен описать методику проведения анализа, из которой должно быть ясно, какие показатели исследуются (в приведенном выше поэлементном разрезе), каким образом получена информация для анализа тех или иных показателей, каким способом анализируется состояние показателей.

Необходимые данные для выполнения практической части могут быть получены из действующих в организациях плановых, учетных и статистических документов; документов оперативного учета, который ведут технические, экономические, производственные и т. п. подразделения и службы; из методических и нормативных документов, регламентирующих деятельность организаций и их производственных подразделений, звеньев и уровней управления, а также на основе данных опроса, наблюдений и экспертных оценок. Процедура опроса проводится в следующей последовательности:

1) разработка инструмента исследования (формализованная анкета, объемом около 30 вопросов, не менее одного «открытого» вопроса);

2) пилотаж анкеты (не менее 15 респондентов) и корректировка;

3) моделирование дизайна выборки;

4) сбор эмпирической информации путем реального или on-line опроса;

5) создание макета ввода данных, ввод данных и чистка массива с использованием современных программ обработки информации (Excel, SPSS, Statistika);

6) анализ данных и краткая интерпретация результатов.

Должны быть сделаны **выводы по результатам анализа и предложения** собственных решений по совершенствованию системы управления персоналом, предложен взаимосвязанный комплекс мероприятий, направленных на устранение выявленных недостатков. Комплекс мероприятий должен носить конкретный характер и иметь детальную и тщательную проработку в соответствии с выбранной темой ВКР. Объем третьей главы должен составлять, как правило, 15-25% от всего объема ВКР.

В конце каждого раздела (главы) основной части должны быть сделаны

выводы.

Каждая из глав ВКР должна позволить руководителю оценить и отметить в отзыве уровень сформированности профессиональных компетенций.

Заключение

В заключении формулируются обобщенные результаты проделанной работы, формулируются выводы и предложения по всем трем (двум) главам ВКР с их кратким обоснованием в соответствии с поставленными целью и задачами, поставленными в исследовании, и отраженными во введении ВКР. На их основе показывается значимость результатов, показывается, что поставленная цель достигнута. По своему содержанию заключение должно быть «симметрично» введению, т. е. в нем автор как бы еще раз напоминает содержание выполненной работы и показывает достижение цели исследования. При этом выводы общего порядка, не вытекающие из результатов и содержания ВКР, не допускаются. Выводы также не могут подменяться механическим повторением выводов по отдельным главам.

Выводы являются наиболее важной и значимой частью заключения. Общее число выводов не должно превышать 5–7.

Заключение лежит в основе **доклада** студента на защите ВКР.

Список использованных источников

После заключения приводится перечень использованных источников.

Работа с литературой является неотъемлемой составной частью как научных исследований, так и практических разработок. Литературные источники располагаются в алфавитном порядке по фамилиям авторов. Следует отметить, что в ВКР следует как можно меньше использовать учебники и учебные пособия. Упор при выборе литературы должен быть сделан на статистические, нормативные материалы и регламентирующие документы исследуемой организации.

По каждому литературному источнику указывается: его автор (или группа авторов), полное название книги или статьи, место издания и наименование издательства (для книг и брошюр), год издания; для журнальных статей указывается наименование журнала, год выпуска и номер. По сборникам трудов

(статей) указывается автор статьи, ее название и далее название книги (сборника) и ее выходные данные.

Подбирая литературу (монографии, брошюры, журнальные статьи и т.п.), необходимо учитывать время ее издания. Следует использовать литературу последних пяти лет.

Использованные источники должны располагаться в следующем порядке:

законы Российской Федерации (в прямой хронологической последовательности);

указы Президента Российской Федерации (в прямой хронологической последовательности);

постановления Правительства Российской Федерации (в прямой хронологической последовательности);

нормативные акты, инструкции;

иные официальные материалы (резолюции-рекомендации международных организаций и конференций, официальные доклады, официальные отчеты и др.);

монографии, учебники, учебные пособия (в алфавитном порядке);

авторефераты диссертаций (в алфавитном порядке);

научные статьи (в алфавитном порядке);

литература на иностранном языке (в алфавитном порядке);

интернет-источники.

В тексте ВКР обязательны ссылки на указанные в перечне источники.

Приложения

В приложениях приводятся расчетные материалы (при необходимости), формы документов, отражающих анализ производства и управления; рабочая документация (положения, должностные инструкции, штатные расписания, формы документов и т. д.), а также другие материалы, использование которых в основном тексте перегружает его и нарушает логическую стройность изложения. Страницы Приложений в общий объем не включаются.

7.2. Порядок выполнения ВКР

Определение темы ВКР

Тематика ВКР определяется Департаментом психологии и развития человеческого капитала (ДПиРЧК) на текущий учебный год и размещается для выбора обучающимися на странице ДПиРЧК в разделе «Бакалавриат/ВКР».

Обучающийся может выбрать любую из предложенных тем, с учетом возможности получения фактического материала для ее написания, актуальности и прикладного значения проблемы, сферы своих исследовательских интересов и особенностей профессиональной деятельности.

Обучающийся имеет право предложить собственную тему ВКР, соответствующую требованиям направления и профиля подготовки, представив заявление на имя руководителя ДПиРЧК с обоснованием целесообразности ее разработки. Руководитель ДПиРЧК имеет право принять предложенную тему, аргументировано отклонить инициативную тему ВКР или, при согласии студента, ее переформулировать.

Сроки выбора и утверждения темы ВКР, изменения или уточнения темы ВКР определяются Положением (раздел 2).

Порядок подготовки ВКР

График подготовки ВКР составляется в ДПиРЧК на текущий учебный год, доводится до сведения обучающихся и размещается на странице ДПиРЧК.

ВКР в обязательном порядке проверяется руководителем ВКР в системе «Антиплагиат. ВУЗ». В случае выявления заимствований в объеме более 15% руководитель ВКР проводит анализ текста на соблюдение норм правомерного заимствования[3] и принимает решение о правомерности использования заимствованного текста в ВКР (в соответствии с п. 4.5 Положения).

Экспертная оценка уровня авторского текста в ВКР отражается в отзыве руководителя.

[3] Правомерное заимствование - использование части чужого текста с обязательным указанием (ссылкой) на истинного автора и источник заимствования (см.: О плагиате в диссертациях на соискание ученой степени.- 2-е издание, переработанное и дополненное. -М.: МИИ, 2015. - С.16).

В случае выявления неправомерного заимствования по подготовке ВКР работа возвращается руководителем ВКР на доработку.

Подготовка к защите ВКР

Доклад о ВКР обучающегося должен включать в себя:

- обоснование выбранной темы;
- описание цели и задач исследования;
- круг рассматриваемых проблем и методы их решения;
- результаты анализа практического материала и их интерпретация;
- конкретные рекомендации по совершенствованию разрабатываемой темы.

В заключительной части доклада характеризуется значимость полученных результатов и даются общие выводы.

На доклад отводится не более 10 минут.

Доклад должен сопровождаться презентацией, иллюстрирующей основные положения работы с использованием мультимедийных средств, выполненной в программе PowerPoint. Количество слайдов – 10-15.

7.3. Критерии оценки результатов защиты ВКР

Оценка «отлично» выставляется, если работа имеет исследовательский характер, грамотно изложенную теоретическую часть, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями. При ее защите студент свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения, свободно ориентируется в вопросах тематики исследования, правильно применяет эти знания при изложении материала, легко отвечает на поставленные вопросы. На работу имеется положительный отзыв руководителя.

Оценка «хорошо» выставляется, если работа имеет исследовательский характер, грамотно изложенную теоретическую часть, последовательное изложение материала с соответствующими выводами, однако с не вполне обоснованными предложениями. При ее защите студент показывает знание вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения,

ориентируется в вопросах тематики исследования, применяет эти знания при изложении материала, но имеются замечания при ответах на поставленные вопросы. На работу имеется положительный отзыв руководителя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если работа имеет исследовательский характер, содержит теоретическую часть, базируется на практическом материале, но анализ выполнен поверхностно, просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные предложения. При защите работы студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не дает полного аргументированного ответа на заданные вопросы. В отзыве руководителя имеются замечания по содержанию работы и/или методике анализа.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если работа не носит исследовательского характера, в ней отсутствуют выводы, или они носят декларативный характер. При защите работы студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы, при этом допускает существенные ошибки. В отзыве руководителя имеются критические замечания.