

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Самарский национальный исследовательский  
университет имени академика С.П. Королева»



**САМАРСКИЙ** УНИВЕРСИТЕТ  
SAMARA UNIVERSITY

УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**ПРОГРАММА**  
**ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Код плана	<u>380303-2024-О-ПП-4г00м-04</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.03.03 Управление персоналом</u>
Профиль (программа, специализация)	<u>Цифровой HR-менеджмент</u>
Квалификация (степень)	<u>Бакалавр</u>
Блок, в рамках которого проводится государственная итоговая аттестация	<u>БЗ</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>4 курс, 8 семестр</u>
Форма (формы) государственной итоговой аттестации	<u>защита выпускной квалификационной работы</u>

Самара, 2024

Настоящая программа государственной итоговой аттестации является составной частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования Бизнес Цифровой HR-менеджмент, программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, обеспечивающей реализацию федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 955, зарегистрированного в Минюсте России 25 августа 2020 г. № 59446

Составители:

заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами

Н.В.Соловова

доцент кафедры управления человеческими ресурсами

В.А. Васяйчева

Заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами

Н.В.Соловова

«06» марта 2024 г.

Программа государственной итоговой аттестации обсуждена на заседании кафедры управления человеческими ресурсами

Протокол № 8 от «06» марта 2024 г.

Руководитель основной образовательной программы высшего образования Цифровой HR-менеджмент – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

В.А. Васяйчева

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Государственная итоговая аттестация (далее – ГИА) представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися образовательной программы. ГИА проводится на основе принципов объективности и независимости оценки качества подготовки обучающихся.

ГИА проводится государственными экзаменационными комиссиями (далее – ГЭК). Для рассмотрения апелляций по результатам ГИА в Самарском университете (далее – университет) создаются апелляционные комиссии. Регламент работы государственной экзаменационной комиссии и апелляционной комиссии (далее вместе – комиссии) установлены локальными нормативными актами университета.

ГИА проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы высшего образования Цифровой HR-менеджмент – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (далее – ФГОС ВО).

ГИА, завершающая освоение настоящей основной профессиональной образовательной программы высшего образования (далее – ОПОП ВО), является обязательной и проводится в порядке и в форме, которые установлены законодательством об образовании, настоящей программой и иными локальными нормативными актами университета, регулирующими вопросы организации и проведения ГИА.

Содержание и характеристика формы (вида) государственных аттестационных испытаний приведены в таблице 1.

*Таблица 1. Содержание и характеристика формы (вида) государственных аттестационных испытаний*

Форма проведения ГИА	Содержание ГИА	Характеристика формы (вида) государственного аттестационного испытания
Защита выпускной квалификационной работы	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	Выпускная квалификационная работа

Настоящая программа ГИА, включая требования к выпускным квалификационным работам (далее – ВКР) и порядку их выполнения, критерии оценки результатов защиты ВКР, утвержденные университетом, а также порядок подачи и рассмотрения апелляций доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за шесть месяцев до начала ГИА.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФГОС ВО И ОПОП ВО

Планируемые результаты освоения ОПОП ВО – это компетенции, установленные в ОПОП ВО, в соответствии с ФГОС ВО и профессиональными стандартами, соответствующими профессиональной деятельности выпускников.

Перечень планируемых результатов освоения ОПОП ВО приведен в таблицах 2-4.

Таблица 2. Универсальные компетенции выпускников

<b>Код и наименование универсальной компетенции Выпускника</b>
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

*Таблица 3. Общепрофессиональные компетенции выпускников*

<b><i>Код и наименование общепрофессиональной компетенции выпускника</i></b>
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

*Таблица 4. Профессиональные компетенции выпускников*

<b><i>Код и наименование профессиональной компетенции выпускника</i></b>
ПК-1 Способен анализировать рынок труда с целью подбора персонала на основе учета кадровой политики и стратегии организации
ПК-2 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию плана проведения оценки и аттестации персонала
ПК-3 Способен планировать и обеспечивать реализацию плана развития персонала организации, формировать кадровый резерв
ПК-4 Способен разрабатывать, внедрять, анализировать систему оплаты и организации труда
ПК-5 Способен разрабатывать, внедрять, анализировать корпоративную социальную политику организации
ПК-6 Способен осуществлять документационное обеспечение и администрирование бизнес-процессов в сфере управления персоналом

### 3. УКАЗАНИЕ ОБЪЕМА ГИА В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И ЕЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ В НЕДЕЛЯХ И В АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

Объем ГИА и продолжительность ее проведения приведены в таблице 5.

*Таблица 5. Объем ГИА в зачетных единицах и ее продолжительность*

Наименования показателей, характеризующих объем и продолжительность ГИА	Значение показателей объема и продолжительности ГИА
Семестр	8
Количество зачетных единиц	6
Количество недель	4
Количество академических часов на подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы:	216
контролируемая самостоятельная работа (контроль готовности ВКР просмотровой комиссией кафедры), академических часов	2
самостоятельная работа (подготовка к защите ВКР), академических часов	178
контроль (защита ВКР, включая подготовку к процедуре защиты), академических часов	36

### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ГИА

ГИА включает ряд этапов, необходимых для организации и проведения государственных аттестационных испытаний, предусмотренных ОПОП ВО в соответствии с ФГОС ВО. Структура и содержание этапов ГИА приведены в таблице 6.

*Таблица 6. Структура и содержание этапов ГИА*

Этапы подготовки и проведения ГИА	Содержание этапа
1. Подготовительный (организационный) этап к процедуре ГИА	<p>Утверждение председателя ГЭК.                      Утверждение составов комиссий.                      Утверждение программы ГИА по ОПОП ВО.                      Утверждение перечня тем ВКР по ОПОП ВО.                      Доведение до сведения обучающихся программы ГИА и утвержденного перечня тем ВКР по ОПОП ВО не позднее, чем за шесть месяцев до начала ГИА.                      Закрепление за обучающимися тем ВКР (на основании их личных заявлений), руководителей ВКР и при необходимости консультанта (консультантов) приказом ректора или уполномоченного им лица до начала преддипломной практики.                      Утверждение распорядительным актом расписания государственных аттестационных испытаний не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения первого государственного аттестационного испытания.                      Доведение расписания государственных аттестационных испытаний до сведения обучающегося, председателя и членов комиссий, секретарей ГЭК, руководителей и консультантов ВКР.                      Организация работы комиссий.</p>
2. Подготовка к защите ВКР	<p>Представление руководителю для проверки полного текста ВКР. Устранение замечаний (при необходимости).                      Подготовка доклада о результатах ВКР и раздаточного материала, иллюстрирующего содержание доклада о результатах ВКР.                      Предоставление доклада и раздаточного материала руководителю ВКР.                      Устранение замечаний (при необходимости).</p>

Этапы подготовки и проведения ГИА	Содержание этапа
	<p>Оформление текста ВКР. Нормоконтроль оформления текста ВКР. Проверка текста ВКР на объём заимствования.</p> <p>Ознакомление обучающегося с отзывом руководителя на ВКР не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты ВКР.</p> <p>Предварительный просмотр ВКР на кафедре. Получение заключения просмотрной комиссии выпускающей кафедры по результатам просмотра ВКР. Устранение замечаний (при необходимости).</p> <p>Размещение текстов ВКР в электронно-библиотечной системе университета через личный кабинет обучающегося.</p> <p>Передача в ГЭК ВКР, отзыва не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты ВКР.</p>
3. Процедура защиты ВКР	<p>Процедура защиты ВКР включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– открытие заседания ГЭК председателем ГЭК;</li> <li>– доклад обучающегося;</li> <li>– вопросы членов ГЭК;</li> <li>– заслушивание отзыва руководителя ВКР;</li> <li>– заключительное слово обучающегося.</li> </ul>
4. Заключительный (организационный) этап процедуры ГИА	<p>Оформление протоколов заседаний ГЭК по результатам каждого заседания ГЭК в соответствии с утвержденным расписанием государственных аттестационных испытаний. Оформление книг протоколов заседаний ГЭК.</p> <p>Сдача протоколов заседаний ГЭК на хранение в архив университета.</p>

## 5. ТРЕБОВАНИЯ К ВКР И ПОРЯДКУ ЕЕ ВЫПОЛНЕНИЯ

### 5.1. Требования к структуре, объему и содержанию ВКР

Структурными элементами текста ВКР в соответствии со стандартом Самарского университета «Общие требования к учебным текстовым документам» являются:

- титульный лист ВКР (оформляется на бланке университета и служит обложкой ВКР);
- задание (оформляется на типовом бланке);
- содержание (включает введение, наименование всех разделов и подразделов (если имеются), заключение, список использованных источников, приложения (при наличии) с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти структурные элементы ВКР);
  - введение (содержит актуальность, цель, задачи, предмет и объект исследования, содержание проблемы, личный вклад автора в её решение, методология и избранные методы исследования, научная новизна, практическая значимость, область применения результатов);
  - основная часть (определяется кафедрой, выдавшей задание в соответствии с ФГОС ВО);
    - заключение (отражает выводы и результаты работы, полученный социально-экономический эффект, что осталось нерешённым, как нужно решать в дальнейшем при использовании результатов работы);
    - список использованных источников (включает все использованные источники: книги, статьи из журналов и сборников, авторские свидетельства, государственные стандарты и прочие сведения, которые оформляются в соответствии с требованиями ГОСТ);
    - приложения (оформляются при наличии материалов, которые не являются самой работой, но способствуют её обоснованности).

Структура ВКР может уточняться обучающимся совместно с научным руководителем в целях раскрытия темы.

Рекомендуемый объем ВКР – 60 страниц печатного текста, исключая листы задания, содержания, рисунки, таблицы, схемы, список использованных источников и приложения.

Основная часть ВКР состоит из 3 разделов:

Глава 1. Теоретические и методические вопросы исследуемой проблемы управления трудовыми ресурсами

1.1. Понятие, сущность и характеристика исследуемой проблемы управления трудовыми ресурсами

1.2. Методические подходы к оценке показателей исследуемой проблемы управления трудовыми ресурсами, изучение и обобщение опыта их применения на практике

1.3. Основные факторы, влияющие на направления решения исследуемой проблемы управления трудовыми ресурсами

Глава 2. Анализ исследуемой проблемы управления трудовыми ресурсами на конкретном предприятии

2.1. Характеристика исследуемого предприятия

2.2. Анализ трудового потенциала и системы управления персоналом исследуемого предприятия

2.3. Анализ проблемы управления трудовыми ресурсами и факторов, влияющих на ее разрешение

Глава 3. Разработка предложений по решению проблемы управления трудовыми ресурсами на исследуемом предприятии

3.1. Разработка научно-практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы управления трудовыми ресурсами

3.2. Расчет социально-экономического эффекта от внедрения научно-практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы управления трудовыми ресурсами

Качество и сроки выполнения этапов ВКР контролирует руководитель ВКР из числа работников университета. После завершения подготовки обучающимся ВКР руководитель ВКР представляет в университет на кафедру письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки ВКР.

## 5.2. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы

Оформление ВКР осуществляется в соответствии со стандартом Самарского университета «Общие требования к учебным текстовым документам».

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМОГО ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГИА

### 6.1. Описание материально-технической базы

Материально-техническая база, необходимая для подготовки к ГИА и проведения ГИА, обеспечена специальными помещениями – учебными аудиториями для проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения ГИА, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Контактная работа с руководителем ВКР и консультантом (консультантами) (при наличии) проходит в аудитории, оснащенной презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя.

Для самостоятельной работы обучающегося предоставляется компьютерный класс, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

При проведении ГИА используется презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия (презентационные материалы).

Организовано асинхронное взаимодействие обучающегося и руководителя ВКР (консультантов при их наличии) с использованием электронной информационной образовательной среды университета через систему личных кабинетов обучающихся и преподавателей.



Обучающийся размещает в личном кабинете ВКР, руководитель ВКР - отзыв руководителя ВКР. Руководитель ВКР проверяет и верифицирует размещенные ВКР, отзыв руководителя ВКР. После этого ВКР, отзыв сохраняются в электронном портфолио обучающегося и в электронной библиотечной системе университета.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде организации (<http://lib.ssau.ru/els>). Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории университета, так и вне ее.

## 6.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

Таблица 7. Перечень лицензионного программного обеспечения

№ п/п	Наименование	Тип и реквизиты ресурса
1.	MicrosoftOfficeProfessionalPlus 2010	MicrosoftOpenLicense №49037081 от 15.09.2011
2.	Microsoft Windows Professional 7	MicrosoftOpenLicense №60511497 от 15.06.2012

## 6.3. Перечень свободно распространяемого программного обеспечения

Apache Open Office orgv.3

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГИА

### 7.1. Основная литература

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 391 с. - ISBN 978-5-238-01445-6. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137>

2. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии: учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>

3. Васяйчева, В. А. Рынок труда и трудовая миграция [Электронный ресурс] : [учеб. пособие] / В. А. Васяйчева, Д. Г. Слатов ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Самар. нац. исслед. ун-т им. С. П. Королева (Самар. ун-т). - Самара : Изд-во Самар. ун-та, 2018. - on-line. - ISBN = 978-5-7883-1326-9

4. Калмыкова, О. Ю. Кадровая политика организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие : [для вузов] / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Самар. гос. ун-т, Самар. гос. техн. ун-т. - Самара : Самар. ун-т, 2015. - on-line. - ISBN = 978-5-86465-668-6

5. Калмыкова, О. Ю. Управление кадровыми рисками и кадровая безопасность организации [Электронный ресурс] : [учеб. пособие] / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Самар. нац. исслед. ун-т им. С. П. Королева. - 2018. - ISBN = 978-5-7883-1237-8

6. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой

карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом : учебно-практическое пособие для вузов / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова ; под ред. А.Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 57 с. - ISBN = 978-5-392-10151-1

7. Климантова, Г.И. Методология и методы социологического исследования : учебник / Г.И. Климантова, Е.М. Черняк, А.А. Щегорцов. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 256 с. : табл. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 212-214. - ISBN 978-5-394-02248-7. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452578>

8. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Н. Лобанова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 482 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7651-9. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.biblio-online.ru/book/BDF18C67-5E2A-486D-BCC7-337BFD2F573C>

9. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для бакалавров / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. - Москва : Юрайт, 2015. - 378 с. - ISBN = 978-5-9916-3597-4

10. Соловова, Н. В. Кадровая безопасность: нормативное и административное обеспечение [Электронный ресурс] : [учеб. пособие] / Н. В. Соловова, В. А. Васяйчева, О. В. Новоселова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Самар. нац. исслед. ун-т им. С. П. Королева (Самар. ун-т). - 2018. - ISBN = 978-5-7883-1215-6

11. Учитель, Ю.Г. Разработка управленческих решений: учебник / Ю.Г. Учитель, А.И. Терновой, К.И. Терновой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 383 с. - Библиогр.: с. 346-350. - ISBN 978-5-238-01091-5. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117136>

12. Шапиро, С.А. Основы управленческого консультирования: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 377 с. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436114>

## 7.2. Дополнительная литература. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по подготовке к ГИА

13. Алексейчева, Е.Ю. Экономика организации (предприятия) : учебник / Е.Ю. Алексейчева, М.Д. Магомедов, И.Б. Костин ; Московская государственная академия делового администрирования. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 291 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02129-9. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453410>

14. Алиев, И. М. Экономика труда [Электронный ресурс] : теория и практика : учеб. для бакалавров : [для вузов по экономики и др. специальностям, а также для слушателей курсов повышения квалификации] : электрон. копия / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина ; С.-Петербург. гос. экон. ун-т. - М. : Юрайт, 2014. - on-line

15. Выпускная квалификационная работа бакалавров: методические указания / сост. Л.А. Чудасова, Л.В. Иваненко. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2015. – 48с.

16. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>

17. Калмыкова, О. Ю. Управление профессиональными стрессами работников

организации [Электронный ресурс] : [учеб. пособие] / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова, К. А. Правдина ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Самар. нац. исслед. ун-т им. С. П. Королева (Самар. ун-т). - Самара : Изд-во Самар. ун-та, 2017. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM). - ISBN = 978-5-7883-1201-9

18. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами : учебно-практическое пособие для вузов / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, О.Л. Белова ; под ред. А.Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 83 с.. - ISBN = 978-5-392-17723-3

19. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К.Э. Оксинайд. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Флинта, 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>

20. Основы профессиональной психодиагностики : учебно-практическое пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Ульяновский государственный технический университет", Институт дистанционного и дополнительного образования ; сост. Е.Б. Черная. - Ульяновск : УлГТУ, 2014. - 262 с. : ил, табл., схем. - Библ.в кн. - ISBN 978-5-9795-1290-7. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454>

21. Сахабиев, В. А. Математические и инструментальные методы анализа и прогнозирования развития миграционных процессов [Электронный ресурс] : [учеб. пособие] / В. А. Сахабиев, В. А. Васяйчева ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Самар. нац. исслед. ун-т им. С. П. Королева (Самар. ун-т). - Самара : Изд-во Самар. ун-та, 2018. - on-line. - ISBN = 978-5-7883-1327-6

22. Торхова, А. Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Электронный ресурс] : [учеб. пособие для вузов] / А. Н. Торхова, Е. Н. Золотарева ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Самар. гос. ун-т, Тольят. фил., Каф. упр. и экономики. - Самара : Самар. ун-т, 2015. - on-line

23. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. - Москва : Юрайт, 2014. - 526 с.. - ISBN = 978-5-9916-3664-3

24. Щукина, Н. П. Технология разработки и реализации социальных программ [Электронный ресурс] : [учеб. пособие для вузов] / Н. П. Щукина ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Самар. гос. ун-т, Социол. фак., Каф. социологии социал. сферы и демографии. - Самара : Самар. ун-т, 2015. - on-line

7.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для подготовки к ГИА

Таблица 8. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для подготовки к ГИА

№ п/п	Наименование ресурса	Адрес	Тип доступа
1.	Открытая электронная библиотека «Кибер-ленинка»	<a href="http://cyberleninka.ru">http://cyberleninka.ru</a>	Открытый ресурс
2.	Электронная библиотека РФФИ	<a href="http://www.rfbr.ru/rffi/ru/">http://www.rfbr.ru/rffi/ru/</a>	Открытый ресурс
3.	Русская виртуальная библиотека	<a href="http://www.rvb.ru/">http://www.rvb.ru/</a>	Открытый ресурс
4.	Словари и энциклопедии онлайн	<a href="http://dic.academic.ru/">http://dic.academic.ru/</a>	Открытый ресурс

7.4. Перечень информационных справочных систем и современных профессиональных баз данных, необходимых для подготовки к ГИА

Таблица 9. Информационные справочные системы, необходимые для подготовки к ГИА

№ п/п	Наименование ресурса	Тип и реквизиты ресурса
1.	СПС КонсультантПлюс	Договор № ЭК- 18/16 от 29.12.2016 Договор ЭК-69/17 от 13.12.2017
2.	Система интегрированного поиска EBSCO Discovery Service EBSCO Publishing	Договор № 799 от 06.06.2016 Договор № 800 от 08.06.2017

Таблица 10. Современные профессиональные базы данных, необходимые для подготовки к ГИА

№ п/п	Наименование ресурса	Тип и реквизиты ресурса
1.	Электронная библиотека диссертаций РГБ	Договор № 095/04/0324 от 11.10.2016 Договор № 095/04/0143 от 18.10.2017
2.	Научная электронная библиотека eLibrary.ru	Договор № SU-16-10/2017-1 от 24.10.2017

## 8. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ЗАЩИТЫ ВКР

Критерии оценки результатов защиты ВКР приведены в фонде оценочных средств для проведения ГИА (Приложение 2 к настоящей программе).

## 9. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Для обучающихся из числа инвалидов ГИА проводится с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее – индивидуальные особенности).

При проведении ГИА обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение ГИА для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении ГИА;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, общаться с председателем и членами ГЭК);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении ГИА с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория должна располагаться на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Все локальные нормативные акты Университета по вопросам проведения ГИА доводятся до сведения обучающихся инвалидов в доступной для них форме.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом государственного аттестационного испытания может быть увеличена

по отношению к установленной продолжительности его сдачи: продолжительность выступления обучающегося при защите ВКР – не более чем на 15 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья структурное подразделение обеспечивает выполнение следующих требований при проведении государственного аттестационного испытания:

а) для слепых:

– задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

– письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

– при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

– задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания (оформляются увеличенным шрифтом);

– обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

– при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

– обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

– по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

– письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

– по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в устной форме.

Обучающийся из числа инвалидов не позднее чем за 3 месяца до начала проведения ГИА подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний с указанием его индивидуальных особенностей в Центр инклюзивного образования Университета. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в Университете).

В заявлении обучающийся из числа инвалидов указывает на необходимость (отсутствие необходимости) присутствия ассистента на государственном аттестационном испытании, необходимость (отсутствие необходимости) увеличения продолжительности сдачи государственного аттестационного испытания по отношению к установленной продолжительности.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Код плана	<u>380303-2024-О-ПП-4г00м-04</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.03.03 Управление персоналом</u>
Профиль (программа, специализация)	<u>Цифровой HR-менеджмент</u>
Квалификация (степень)	<u>бакалавр</u>
Блок, в рамках которого проводится государственная итоговая аттестация	<u>БЗ</u>
Институт (факультет)	<u>экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная, набор 2024 года</u>
Курс, семестр	<u>4 курс, 8 семестр</u>
Формы государственной итоговой аттестации	<u>Защита выпускной квалификационной работы</u>

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, КОТОРЫМИ ДОЛЖНЫ ОВЛАДЕТЬ ОБУЧАЮЩИЕСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ  
 Таблица 1. Компетенции, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы, соотнесенные с формами ГИА

Код компетенции	Содержание компетенции	Формы ГИА
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Защита ВКР
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Защита ВКР
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Защита ВКР
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Защита ВКР
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Защита ВКР
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Защита ВКР
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Защита ВКР
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Защита ВКР
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Защита ВКР
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	Защита ВКР
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Защита ВКР
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Защита ВКР
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	Защита ВКР
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	Защита ВКР
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	Защита ВКР

ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	Защита ВКР
ПК-1	Способен анализировать рынок труда с целью подбора персонала на основе учета кадровой политики и стратегии организации	Защита ВКР
ПК-2	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию плана проведения оценки и аттестации персонала	Защита ВКР
ПК-3	Способен планировать и обеспечивать реализацию плана развития персонала организации, формировать кадровый резерв	Защита ВКР
ПК-4	Способен разрабатывать, внедрять, анализировать систему оплаты и организации труда	Защита ВКР
ПК-5	Способен разрабатывать, внедрять, анализировать корпоративную социальную политику организации	Защита ВКР
ПК-6	Способен осуществлять документационное обеспечение и администрирование бизнес-процессов в сфере управления персоналом	Защита ВКР

## 2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, А ТАКЖЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Оценивание ВКР осуществляется в два этапа:

1. Предварительное оценивание ВКР – осуществляется руководителем ВКР обучающегося (отзыв руководителя ВКР).
2. Оценка результатов защиты ВКР членами ГЭК) – итоговая оценка выставляется на основании результатов экспертной оценки членов ГЭК (Таблица 2).

Таблица 2. Показатели оценивания сформированности компетенций при проведении защиты ВКР

Показатели оценки защиты ВКР	Коды компетенций	Удельный вес показателя	Шкала оценивания			
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
1. Обоснованность проблемы, постановка цели, выделение основных задач, объекта и предмета исследования	УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-8.1; УК-8.2; УК-9.1; УК-9.2; УК-10.1; УК-10.2; УК-11.1; УК-11.2	0,05	5	4	3	2
2. Уровень теоретической, научно-исследовательской и практической проработки проблемы управления трудовыми ресурсами	ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-6.1; ОПК-6.2; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-1.4; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-3.4	0,2	5	4	3	2
3. Качество анализа проблемы, наличие и качество вносимых предложений по совершенствованию управления трудовыми ресурсами исследуемой организации, оценка эффективности рекомендаций	ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-4.1; ПК-4.2; ПК-4.3; ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3; ПК-6.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-6.4	0,3	5	4	3	2
4. Степень самостоятельности исследования	УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-7.1; УК-7.2; УК-7.3; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3	0,2	5	4	3	2



5. Навыки публичной дискуссии, защиты собственных научных идей, предложений и рекомендаций	УК-4.1; УК-4.2; УК-4.3	0,1	5	4	3	2
6. Общий уровень культуры общения с аудиторией	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3	0,05	5	4	3	2
7. Полнота и точность ответов на вопросы	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3	0,1	5	4	3	2

Каждый критерий оценивается по 5-балльной шкале. Оценка результата ВКР выполняется с использованием формулы:

$P = \sum_{i=1}^n \Pi_i * k_i$
где $\Pi_i$ – оценка каждого критерия ВКР, в баллах; $k_i$ – удельный вес каждого критерия; $P$ – округляется до целого в большую сторону.

Результаты защиты ВКР определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Шкала интерпретации результатов оценивания компетенций и критерии оценки результатов защиты ВКР приведена в таблице 3.

Таблица 3. Шкала интерпретации результатов оценивания компетенций на защите ВКР

Итоговый результат (P)	Критерии оценки результатов защиты ВКР	Оценка результатов защиты ВКР и ГИА
2	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач недостаточен: значительная часть результатов выполнения ВКР, ответы на вопросы членов ГЭК содержат ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения выпускником знаниями, умениями, навыками и (или) опытом, необходимыми для решения профессиональных задач.	Неудовлетворительно
3	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач удовлетворителен: некоторые результаты выполнения ВКР, ответы на вопросы членов ГЭК содержат ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом, но при этом позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать типовые профессиональные задачи в стандартных ситуациях.	Удовлетворительно
4	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач преимущественно высокий: некоторые результаты выполнения ВКР, ответы на вопросы членов ГЭК содержат незначительные ошибки и технические погрешности, характер которых указывает на преимущественно высокий уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом и позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.	Хорошо
5	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач высокий: результаты выполнения ВКР, ответы на вопросы членов ГЭК не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают на высокий уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом и позволяют сделать вывод о	Отлично

Итоговый результат (Р)	Критерии оценки результатов защиты ВКР	Оценка результатов защиты ВКР и ГИА
	готовности выпускника решать профессиональные задачи повышенного уровня сложности, а также способности разрабатывать новые решения.	

### 3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ НА ЗАЩИТЕ ВКР

#### 3.1. Примерный перечень тем ВКР

1. Совершенствование информационно-технологического обеспечения системы управления трудовыми ресурсами предприятия.
2. Развитие технологии HR-менеджмента в стратегическом управлении компанией.
3. HR-аналитика в современной организации
4. HR-бренд в системе маркетинга персонала организаций промышленности
5. HR-бренд компании как инструмент привлечения персонала
6. Well-being технологии как инструмент управления эффективностью
7. Автоматизация процесса управления персоналом гражданского производства
8. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.
9. Развитие технологий управления дистанционным персоналом.
10. Разработка проекта использования информационных технологий управления персоналом.
11. Совершенствование системы управления трудовыми ресурсами предприятия.
12. Совершенствование документационного обеспечения системы управления трудовыми ресурсами организации.
13. Разработка механизма реализации стратегии управления деловой карьерой персонала.
14. Разработка системы социально-трудовой адаптации иностранных граждан и лиц без гражданства.
15. Организация процесса высвобождения персонала.
16. Разработка механизма управления кадровым резервом.
17. Совершенствование системы кадрового планирования в организации.
18. Организация эффективного использования трудовых ресурсов на предприятии.
19. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала.
20. Совершенствование технологии управления трудовым потенциалом для организации с сетью филиалов.
21. Форсайтинг как метод управления изменениями в системе управления трудовыми ресурсами.
22. Развитие цифровых технологий управления трудовыми ресурсами.
23. Развитие программно-целевого метода планирования расходов на персонал.
24. Совершенствование системы бюджетирования затрат на персонал в организации.
25. Разработка проекта внедрения оценки трудовых ресурсов на основе компетентностного подхода.
26. Разработка автоматизированной системы деловой оценки работников предприятия.
27. Формирование модели дистанционного обучения трудовых ресурсов предприятия.
28. Внедрение инновационных технологий развития персонала.
29. Разработка проекта оценки и развития организационной культуры.
30. Совершенствование системы оценки кадрового потенциала.
31. Документационное обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.
32. Управление кадровыми рисками в условиях инновационного реформирования системы высшего образования.
33. Компетентностное управление как фактор предупреждения деструктивных проявлений конфликтов и стрессов в организации.

34. Разработка организационно-методического процесса формирования кадровой политики организации
35. Разработка проекта оценки результативности управления трудовыми ресурсами.
36. Формирование системы конфликтологического консультирования в организации.
37. Повышение конкурентоспособности работников предприятия на рынке труда.
38. Совершенствование процесса отбора персонала.
39. Формирование модели компетенций для обеспечения эффективного развития персонала организации.
40. Прогнозирование численности трудовых ресурсов предприятия.
41. Совершенствование технологий поиска и подбора персонала.
42. Совершенствование управления социальным развитием организации.
43. Разработка системы стимулирование инновационной активности персонала организации.
44. Разработка системы показателей оценки социально-экономической эффективности управления трудовыми ресурсами.
45. Организация аттестации рабочих мест по условиям труда.
46. Разработка механизма оценки эффективности системы обучения персонала.
47. Разработка механизма стимулирования труда как инструмента повышения эффективности использования трудовых ресурсов.
48. Управление мотивацией труда персонала на различных этапах развития организации.
49. Совершенствование мотивации труда как приоритетного направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов.
50. Разработка механизма анализа и оценки эффективности использования трудовых ресурсов организации.
51. Организация инновационных изменений в системе управления персоналом.
52. Организация непрерывного потока соискателей в системе подбора персонала.
53. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.
54. Организация профессионально-квалификационного развития персонала.
55. Организация процесса управления карьерой персонала.
56. Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов в организации.
57. Оценка внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом.
58. Повышение производительности труда персонала ИТ-Компании
59. Развитие лин-технологий управления персоналом
60. Совершенствование системы HR-аналитики в современной организации

### 3.2. Перечень примерных вопросов на защите ВКР

*Таблица 4. Перечень примерных вопросов на защите ВКР*

Код и наименование проверяемой компетенции	Примерные вопросы
УК–1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Какие характерные особенности в развитии трудовых ресурсов Вы выделили в результате проведенного исследования? Какие из разработанных в ВКР рекомендаций могут носить универсальный характер и использоваться в организациях разных видов деятельности?
УК–2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Какие основные тенденции развития трудовых ресурсов Вы выявили в ходе исследования? Какие стратегии управления трудовыми ресурсами Вы предложили для обеспечения эффективной деятельности организации?

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Какие из исследованных в ВКР проблем управления персоналом создают угрозу экономической безопасности предприятия? Каковы социальные последствия предлагаемых Вами вариантов решения социально-трудовых проблем?
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Охарактеризуйте риски при выявлении нарушений трудового законодательства. Проанализируйте нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами организации.
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Какие новые компетенции Вы приобрели, работая по теме ВКР? Какие направления выполненного Вами исследования могут получить дальнейшее развитие?
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Какие способы трудовой адаптации персонала используются в исследуемой организации? Назовите наиболее эффективные способы адаптации персонала в организации в зависимости от вида экономической деятельности.
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	В чем заключаются меры по минимизации риска и противодействию угроз склонения сотрудников к нарушению своих обязательств? Назовите формы самозащиты работниками своих трудовых прав.
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Какие способы регулирования психоэмоционального состояния применяются в рассматриваемой Вами организации для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности?
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Назовите основные права человека в сфере труда. Каковы особенности регулирования труда лиц, занятых в исследуемой организации? Имеется в исследуемой организации коллективный договор? Каково его основное содержание?
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	Назовите правовые, нормативно-технические и организационные основы безопасности жизнедеятельности. Каковы условия труда на исследуемом предприятии? Оцените степень тяжести и напряженности трудовой деятельности.
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Назовите основные принципы, содержание и особенности социального партнерства в РФ. Как зависит стратегия управления персоналом от стратегических планов организации?
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Выделите основные группы методов управления персоналом в исследуемой организации. По каким показателям Вами осуществлялся анализ состояния системы управления персоналом в исследуемой организации?

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	Какие управленческие теории Вами были использованы? Какими путями Вы предлагаете создавать кадровое обеспечение предлагаемого в ВКР проекта и организовывать работу команды по его реализации?
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	Перечислите нормативные акты, касающиеся организации, регламентации и нормирования труда и используемые в исследуемой организации. К какому типу относится организационная структура в исследуемой организации? Обоснуйте Ваш ответ.
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	Какие основные методы и критерии оценки кадрового потенциала применяются в исследуемой организации? Какие инновационные методы подбора и отбора персонала возможно использовать в исследуемой организации?
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	Назовите принципы эффективного взаимодействия сотрудников в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.
ПК-1 Способен анализировать рынок труда с целью подбора персонала на основе учета кадровой политики и стратегии организации	Каковы тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности в персонале исследуемой организации? Как Вы можете охарактеризовать трудовой потенциал исследуемого предприятия с учетом тенденций развития рынка труда?
ПК-2 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию плана проведения оценки и аттестации персонала	Опишите процесс постановки цели и формирования задач в проведенном Вами исследовании? Какие стратегии управления трудовыми ресурсами Вы предложили по результатам проведенного исследования?
ПК-3 Способен планировать и обеспечивать реализацию плана развития персонала организации, формировать кадровый резерв	Назовите инструменты разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных и безопасных условий труда в организации. Какие действия необходимо предпринять, чтобы обеспечить работникам безопасные условия труда? Назовите особенности условий труда в организации с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.
ПК-4 Способен разрабатывать, внедрять, анализировать систему оплаты и организации труда	Какие методы мотивации и стимулирования труда персонала используются в исследуемой организации? Какие методы контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной применяются в исследуемой организации? Какой порядок применения дисциплинарных взысканий в исследуемой организации?
ПК-5 Способен разрабатывать, внедрять, анализировать корпоративную социальную политику организации	Назовите наиболее эффективные социальные технологии, позволяющие улучшить морально-психологический климат в коллективе. Назовите основные методы мониторинга физического и душевного здоровья сотрудников в исследуемой организации.
ПК-6 Способен осуществлять документационное обеспечение и администрирование бизнес-процессов в сфере управления персоналом	Какие современные информационные системы кадрового документооборота Вы знаете? Какие корпоративные информационные системы применяются в исследуемой организации?

#### 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ НА ЗАЩИТЕ ВКР

Защита ВКР является завершающим этапом и ГИА. Не позднее, чем за 2 календарных дня до защиты ВКР обучающийся представляет секретарю ГЭК ВКР, отзыв руководителя.

Специалист института за 2 рабочих дня до защиты ВКР передает секретарю ГЭК следующие документы:

- зачетные книжки обучающихся;
- приказ об утверждении составов ГЭК для проведения ГИА и апелляционных комиссий по результатам ГИА (копия);
- распоряжение директора института об утверждении расписания государственных аттестационных испытаний (копия);
- приказ об утверждении тем и руководителей ВКР (копия);
- программу ГИА (копия);
- распоряжение директора института о допуске обучающихся к ГИА (копия);
- проект приложения к диплому, согласованный с выпускником, списки выпускников, претендующих на получение диплома с отличием;
- списки выпускников, распределенные по дням защиты ВКР в соответствии с расписанием ГИА;
- экзаменационные ведомости по приему государственного аттестационного испытания.

На основании представленных документов секретарь ГЭК готовит:

- бланки оценочных листов каждому члену ГЭК (см. табл. 2);
- протоколы заседания ГЭК по защите ВКР на каждый день защиты ВКР согласно расписанию ГИА.

Защита ВКР проводится в виде открытых заседаний ГЭК с участием не менее двух третей ее списочного состава.

Заседания ГЭК по защите ВКР проводится согласно утвержденному расписанию ГИА.

Процедура защиты ВКР включает в себя:

- открытие заседания ГЭК: председатель ГЭК в начале заседания излагает порядок защиты, принятия решения, оглашения результатов ГЭК; устанавливает обучающимся время для устного изложения основных результатов ВКР и ответов на вопросы членов ГЭК;
- доклад выпускника: доклад сопровождается показом презентации, выполненной в редакторе PowerPoint иллюстрациями, таблицами, рисунками, схемами и пояснениями и распечатанной в качестве раздаточного материала для каждого члена ГЭК на бумажном носителе;
- вопросы членов ГЭК (записываются в протокол заседания ГЭК);
- заслушивание отзыва: после ответа обучающегося на все вопросы председатель ГЭК дает возможность руководителю ВКР выступить с отзывом. Выступление руководителя ВКР должно быть кратким и касаться аспектов отношения обучающегося к выполнению ВКР, самостоятельности, результатов проверки текста ВКР на объем заимствований. При отсутствии руководителя ВКР его отзыв зачитывает председатель ГЭК;
- заключительное слово обучающегося.

Продолжительность выступления обучающегося при защите ВКР – не более 10 минут, ответы на вопросы членов комиссии – не более 10 минут. Общая продолжительность процедуры защиты ВКР обучающегося – не более 30 минут.

Члены ГЭК на закрытом заседании оценивают результаты защиты ВКР каждым обучающимся и результаты освоения образовательной программы. Решения ГЭК принимаются на основе открытого голосования простым большинством голосов от числа лиц, входящих в

состав ГЭК и участвующих в заседании. При равном числе голосов председатель ГЭК обладает правом решающего голоса.

Результаты защиты ВКР определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания и ГИА.

Результаты защит ВКР оглашает председатель ГЭК после окончания закрытой части заседания ГЭК в день его проведения.

Оценка за защиту ВКР проставляется в зачетную книжку обучающегося, в экзаменационную ведомость по защите ВКР и в протокол заседания ГЭК по защите ВКР. Оценка за защиту ВКР, проставленная в зачетную книжку обучающегося и в экзаменационную ведомость по защите ВКР подтверждается подписями председателя и секретаря ГЭК. Протокол заседания ГЭК по защите ВКР подписывают председатель и секретарь ГЭК.

По окончании всех заседаний ГЭК по защите ВКР протоколы заседаний ГЭК сшиваются в книги. Книги передаются для хранения в архив университета, остальные документы передаются секретарем ГЭК специалисту института для организации хранения в институте.

Обучающиеся, не прошедшие защиту ВКР в связи с неявкой на данное государственное аттестационное испытание по неуважительной причине или в связи с получением оценки «неудовлетворительно», а также обучающиеся из числа инвалидов, не прошедшие данное государственное аттестационное испытание в установленный для них срок (в связи с неявкой на данное государственное аттестационное испытание или получением оценки «неудовлетворительно»), отчисляются из университета с выдачей справки об обучении как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана по установленной форме.

ФОС для проведения ГИА обсужден на заседании кафедры управления человеческими ресурсами

Протокол № 8 от «06» марта 2024 г.