

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Хренков Александр Викторович  
Должность: Президент  
Дата подписания: 25.02.2026 17:26:22  
Уникальный программный ключ:  
93d726ba20391c5a408610767e8af2f87e50fb3a



**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования  
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ  
ИНФОРМАТИКИ, УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА В Г. МОСКВЕ»**

Рассмотрено

Ученым Советом НОЧУ ВО МИИУЭП  
Протокол заседания  
№4 от 30 июня 2024г.

(в редакции № 1 от 28 апреля 2025г., протокол №3)  
(в редакции № 2 от 16 февраля 2026г., протокол №3)

Утверждаю

Президент НОЧУ ВО «МИИУЭП»  
/А.В. Хренков/  
«28» августа 2024г.

(в редакции № 1 от 28 апреля 2025г)  
(в редакции № 2 от 26 февраля 2026г)

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**направление подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

**Профиль подготовки:**

**Кадровый менеджмент**

Квалификация (степень) выпускника – *бакалавр*

**Форма обучения**

*Очно-заочная*

**Москва**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (далее – ФГОС ВО) обучение по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент завершается государственной итоговой аттестацией в форме выполнения и защиты выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа является самостоятельной и логически завершенной работой, демонстрирующей освоенные обучающимся в процессе обучения компетенции, предусмотренные ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент, и его способность работать в сферах, относящихся к области профессиональной деятельности бакалавра менеджмента. Она представляет собой законченную разработку, в которой решаются актуальные для организаций управленческие проблемы и задачи, и демонстрирует степень подготовленности обучающегося к работе в рамках выбранного вида деятельности (организационно-управленческая).

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент выявляет не только уровень теоретической и практической подготовленности выпускника, но и проверяет навыки грамотного оформления полученных в ходе работы результатов и умения представить их в виде доклада.

Таким образом, выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент имеет целью:

- выяснение подготовленности выпускников к работе в рамках выбранного вида деятельности;
- систематизацию, закрепление и расширение теоретических знаний и практических навыков по выбранному профилю подготовки и применение этих знаний при решении практических задач управленческого характера.

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент должна:

- выполняться на актуальную тему;
- отвечать требованиям логики при изложении теоретических и эмпирических данных;
- отражать умение выпускника пользоваться рациональными приемами отбора и обработки информации;
- опираться на актуальную научную и практическую литературу по исследуемой проблематике и действующую редакцию нормативно-правовых актов в области управления;
- показывать способность выпускника принимать оперативные управленческие решения в отношении сложных многофакторных проблем современной организации;
- завершаться доказательными выводами и экономически обоснованными рекомендациями, сделанными на основе стратегического анализа функционирования организаций, являющейся базой проводимого исследования;
- соответствовать определенным правилам оформления.

## **2. Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения ОПОП ВО бакалавриата по направлению «Менеджмент», профиль «Кадровый менеджмент»**

### **2.1 Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения**

Результаты освоения ОПОП ВО определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, то есть его способностью применять знания,

умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

В результате освоения ОПОП ВО бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Кадровый менеджмент» выпускник должен обладать следующими компетенциями: универсальными (УК), общепрофессиональными (ОПК), профессиональными (ПК).

ОПОП устанавливает следующие универсальные компетенции (УК):

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Находит и критически оценивает информацию, необходимую для решения задачи
		УК-1.2 Предлагает различные варианты решения задачи, оценивая их последствия на основе синтеза и критического анализа информации
		УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор
Разработка и реализация проектов	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	К-2.1 Определяет круг задач в соответствии с поставленной целью
		К-2.2 Предлагает и выбирает способы решения поставленных задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений
		К-2.3 Обеспечивает соответствие предлагаемых решений действующим правовым нормам
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций
		УК-3.2 В социальном взаимодействии соблюдает этические принципы, проявляет уважение к мнению и культуре других участников
		УК-3.3 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, несет личную ответственность за результат
Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую	УК-4.1 Выбирает стиль и язык общения в зависимости от статуса и страновой принадлежности делового партнера

	коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Демонстрирует умение вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке РФ (иностранном(-ых) зыках) УК-4.3 Использует информационно-коммуникационные технологии в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном и иностранном (-ых) языках
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Находит и использует информацию, позволяющую формировать собственную позицию в отношении межкультурного разнообразия общества
		УК-5.2 Учитывает историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий в социально-профессиональном общении
		УК-5.3 Разрабатывает рекомендации по преодолению коммуникативных барьеров в межкультурном взаимодействии при осуществлении профессиональной деятельности
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровье-сбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления своим временем при выполнении задач, реализации проектов, достижении поставленных целей
		УК-6.2 Определяет траекторию и приоритеты личностного развития и профессионального роста на основе принципов непрерывного образования
		УК-6.3 Оценивает требования рынка труда для определения стратегии профессионального развития
	УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности и соблюдает нормы здорового образа жизни
		УК-7.2 Уметь применять средства физической культуры и спорта для сохранения и укрепления здоровья и психофизической подготовки
		УК-7.3 Владеет навыками организации здорового образа жизни с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной деятельности

Безопасность жизнедеятельности	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-8.1 Анализирует и идентифицирует факторы отрицательного влияния среды обитания, разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера
		УК-8.2 Выявляет и устраняет проблемы, связанные с нарушением техники безопасности на рабочем месте
		УК-8.3 Владеет навыками применения основных методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
Инклюзивная компетентность	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах
		УК-9.2 Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами
		УК-9.3 Применяет дефектологические знания при осуществлении профессиональной деятельности
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Руководствуется принципом экономической целесообразности при принятии решений
		УК-10.2 Использует основы экономических знаний в профессиональной сфере
		УК-10.3 Применяет финансово-экономические инструменты в профессиональной деятельности
Гражданская позиция	УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать	УК-11.1 Знаком с действующими правовыми нормами, обеспечивающими борьбу с проявлениями экстремизма, терроризма, коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также с мерами противодействия им в профессиональной деятельности
		УК-11.2 Демонстрирует знания последствий коррупционных действий, способов профилактики коррупции

	им профессиональной деятельности	в	УК-11.3 Формирование антикоррупционного сознания и антикоррупционной культуры, прочных нравственных основ личности, гражданской позиции и устойчивых навыков антикоррупционного поведения
--	----------------------------------	---	---

## 2.2 Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

ОПОП устанавливает следующие общепрофессиональные компетенции (ОПК):

Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Знания в профессиональной сфере	ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1 Осуществляет постановку профессиональных задач, используя категории экономической теории, организационного поведения и менеджмента
		ОПК-1.2 Умеет применять знания экономической, организационной и управленческой теории в профессиональной деятельности, применять аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления, принимать экономически обоснованные решения
		ОПК-1.3 Владеет навыками постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук
Информационно-аналитическая поддержка управленческой деятельности	ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем	ОПК-2.1 Определяет источники информации и осуществляет их поиск с использованием современных информационных технологий при решении профессиональных задач
		ОПК-2.2 Умеет выбирать и использовать адекватные содержанию профессиональных задач методы обработки и анализа данных, проводить статистическую обработку и интеллектуальный анализ информации, необходимой

		для принятия обоснованных управленческих решений
		ОПК-2.3 Осуществляет обработку и анализ данных на основе современных технологий и программного обеспечения, интерпретирует полученные результаты
Подготовка решений и оценка последствий их реализации	ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает управленческие и организационные решения, соответствующие концепции корпоративной социальной ответственности
		ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты реализации предлагаемых организационно-управленческих решений в условиях динамичных изменений внутренней и внешней среды
		ОПК-3.3 Владеет инструментами принятия организационно-управленческих решений, навыками оценки ожидаемых результатов и последствий реализации предлагаемых решений
Предпринимательская инициатива	ОПК-4. Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ПК-4.1 Выполняет поиск и оценку новых рыночных возможностей и формулирует бизнес-идею
		ПК-4.2 Демонстрирует умение выполнять расчет экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
		ПК-4.3 Разрабатывает бизнес-план перспективных направлений деятельности организации
Современные информационные технологии	ОПК-5. Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и	ПК-5.1 Знает современные программные средства и информационные технологии, применяемые при решении профессиональных задач
		ПК-5.2 Умеет осуществлять выбор и применять

	программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ	современные программные средства и информационные технологии для решения профессиональных задач ПК-5.3 Владеет навыками использования современных программных средств и информационных технологий для решения профессиональных задач
Информационно-коммуникационная грамотность при решении профессиональных задач	ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Понимает основные концепции и способы применения информационных технологий для решения профессиональных задач
		ОПК-6.2 Демонстрирует готовность решать задачи профессиональной деятельности с использованием ИТ-инструментов
		ОПК-6.3 Использует современные информационные технологии для анализа информации, осуществляет визуализацию данных и презентацию решений в информационной среде в контексте профессиональной деятельности

### 2.3 Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Профессиональные компетенции (ПК) определены образовательной организацией самостоятельно, установлены ОПОП и сформированы на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников. Также при разработке компетенций учтены требования к профессиональным компетенциям, предъявляемые к выпускникам на рынке труда, обобщение отечественного и зарубежного опыта, мнение ведущих работодателей отраслей, в которых востребованы выпускники, учтены требования потенциальных работодателей.

В соответствии с трудовыми функциями и с учетом необходимого квалификационного уровня ОПОП устанавливает следующие профессиональные компетенции и индикаторы их достижения:

Задачи профессиональной деятельности	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ссылка на профстандарт)
<b>Тип задач профессиональной деятельности:</b>			

<b>информационно-аналитический</b>			
<p>- мониторинг и оценка конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда;</p> <p>- прогнозирование и определение потребности персонале;</p> <p>- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;</p> <p>- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;</p> <p>- анализ социальных процессов и отношений организации;</p> <p>- анализ системы и процессов управления персоналом организации;</p> <p>- экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал.</p>	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом	ПК-1.1 Знает основы экономики, организации труда и управления	<p>ПС 07.014</p> <p>Консультант в области управления персоналом</p> <p>Код трудовой функции (ТФ) В/01.6 В/02.6 В/03.6 В/04.6 В/05.6 В/06.6</p> <p>ПС 08.038</p> <p>«Специалист по экономике труда»</p> <p>Код трудовой функции (ТФ) В/01.6</p>
		ПК-1.2 Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, возможностях персонала, а также консультировать по вопросам рынка труда и обеспечения персоналом	
		ПК-1.3 Владеет навыками анализа рынка труда и персонала организации	
<b>Тип задач профессиональной деятельности:</b> <b>информационно-аналитический</b>			
<p>- совершенствование методов экономики труда, организации труда и рабочего места, разработка и внедрение норм труда, планирование и использование рабочего времени;</p> <p>- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;</p> <p>- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.</p>	ПК-2. Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты	ПК-2.1 Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда	<p>ПС 08.038</p> <p>«Специалист по экономике труда»</p> <p>Код трудовой функции (ТФ) А/01.6 А/04.6 А/05.6 А/07.6</p> <p>ПС 07.003</p> <p>Специалист по управлению персоналом</p> <p>Код трудовой функции</p>
		ПК-2.2 Умеет анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду	
		ПК-2.3 Владеет практическими навыками определения эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах	

			(ТФ) Е/01.6 Е/02.6
<b>Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий</b>			
- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом; - планирование кадровой работы и маркетинг персонала; - обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки.	ПК-3. Способен осуществлять поиск, подбор и наем персонала	ПК-3.1 Знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	ПС 07.003 Специалист по управлению персоналом Код трудоустрой функции (ТФ) В/01.6 В/02.6 С/01.6 ПС 08.037 Бизнес-аналитик Код трудоустрой функции (ТФ) D/01.6 D/02.6
		ПК-3.2 Умеет применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой	
		ПК-3.3 Владеет навыками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	
<b>Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий</b>			
- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию; - участие в разработке стратегии профессионального развития персонала; - организация и контроль подготовки,	ПК-4. Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	ПК-4.1 Знает систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры	ПС 07.003 Специалист по управлению персоналом Код трудоустрой функции (ТФ) D/01.6 D/02.6 D/03.6 С/01.6
		ПК-4.2 Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры	

профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала; - организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала.		ПК-4.3 Владеет практическими навыками анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию	ПС 08.037 Бизнес-аналитик Код трудовой функции (ТФ) D/01.6 D/02.6
---	--	---	--

Совокупность запланированных результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам (представлены в рабочих программах дисциплин и практик) обеспечивает формирование у выпускника всех компетенций, установленных ОПОП.

### 3. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ ВКР И ЗАЩИТА ВКР

Работа по выполнению ВКР ведется в следующем порядке.

Выбор темы ВКР. Составление плана работ по теме. Составление библиографического списка. Конкретизация и обоснование задач работы. Разработка концепции и методики анализа и разработки. Сбор фактических данных. Разработка методики. Обработка и анализ фактических данных. Оформление ВКР. В установленный срок завершенная ВКР, содержащая все материалы, предусмотренные заданием, должна быть представлена на выпускающую кафедру для:

- проверки работы на авторство и заимствование;
- проверки содержания ВКР на соответствие материалов ВКР заданию;
- проверки на соответствие материалов ВКР ГОСТ и другим предусмотренным для нее нормативным документам.

Научный руководитель ВКР формирует задание; выработывает рекомендации по подбору и использованию источников и литературы по теме работы; оказывает помощь в формировании плана работы; составляет график выполнения ВКР и консультирования обучающегося по вопросам выполнения ВКР; контролирует соответствие содержания и оформления ВКР требованиям настоящей программы; выполняет анализ соответствия полученных результатов требованиям задания на ВКР; информирует о порядке и содержании процедуры защиты (в том числе предварительной защиты) ВКР; выполняет контроль объема заимствований в ВКР; консультирует в подготовке публичного выступления, презентации и подборе иллюстративных материалов к защите; составляет письменный отзыв о ВКР.

#### 3.1. Выбор темы выпускной квалификационной работы

Выбор темы выпускной квалификационной работы осуществляется выпускником по согласованию с руководителем. Правильный и обоснованный выбор темы имеет важное значение. Помощь выпускникам на данном этапе работы призван оказать примерный перечень тем выпускных квалификационных работ по направлению 38.03.02 Менеджмент, ежегодно пересматриваемый кафедрой менеджмента и государственного и муниципального управления.

Выпускник также имеет право сформулировать тему самостоятельно. Предлагаемая тема выпускной квалификационной работы должна соответствовать содержанию направления 38.03.02 Менеджмент. В случае наличия затруднений в этом вопросе обучающийся может обратиться за консультацией к заведующему кафедрой. После того, как обучающийся определился с темой выпускной квалификационной работы, он пишет заявление на имя заведующего кафедрой с просьбой закрепить за ним выбранную тему выпускной квалификационной работы.

Для обучающихся заочной формы обучения целесообразен выбор тем выпускных квалификационных работ, отвечающих интересам и проблемам тех организаций, где они работают. При этом желательно представление на кафедру менеджмента и государственного и муниципального управления письма-заявки от организации об актуальности выбранной темы для организации и необходимости ее разработки.

На основе поданных заявлений кафедрой менеджмента и государственного и муниципального управления готовится проект приказа, в котором за выпускниками окончательно закрепляются темы выпускных квалификационных работ и научные руководители. Приказ подписывается Президентом Института, и в дальнейшем изменения в него могут вноситься только по уважительным причинам и только новым приказом.

Обучающемуся необходимо самостоятельно составить предварительный план выпускной квалификационной работы, отражающий его собственную точку зрения на раскрытие выбранной темы. План подлежит обязательному согласованию с научным руководителем работы. После согласования и внесения необходимых корректировок в план научный руководитель оформляет студенту задание на выполнение выпускной квалификационной работы и календарный план с указанием сроков выполнения отдельных этапов работы.

Сразу же после выбора темы выпускной квалификационной работы обучающемуся рекомендуется подобрать необходимую для ее написания научную литературу и нормативно-правовые акты. Следует ознакомиться с литературой не только строго по теме выпускной квалификационной работы, но и по темам, сопряженным с избранной. Предпочтение следует отдавать изданиям последних лет, так как в них с большей вероятностью отражена теория и практика, отвечающая последним изменениям в законодательстве РФ.

### 3.2. Структура и содержание выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа по направлению 38.03.02 Менеджмент имеет следующую структуру (пункты указаны в порядке комплектации работы):

- а) титульный лист;
- б) задание на выпускную квалификационную работу и календарный план, подписанные руководителем;
- г) содержание выпускной квалификационной работы;
  - введение;
  - основная часть;
  - заключение;
  - библиографический список;
  - приложения.

Титульный лист выпускной квалификационной работы должен быть подписан выпускником перед представлением окончательного варианта работы научному руководителю для написания отзыва.

Во **введении** выпускной квалификационной работы (2–3 страницы) кратко обосновывается выбор темы в следующей логической последовательности:

- актуальность темы работы с позиций сложившейся экономической конъюнктуры и потребности экономических субъектов;

- цель работы;
- задачи, выполнение которых необходимо для достижения поставленной цели;
- объект и предмет исследования;
- методы исследования;
- теоретическая база исследования;
- база и период исследования.

Наличие всех перечисленных элементов введения является обязательным.

Цель выпускной квалификационной работы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент определяется выбранной обучающимся темой исследования.

Задачи выпускной квалификационной работы определяются поставленной целью и представляют собой конкретные последовательные этапы (пути) решения проблемы исследования по достижению основной цели.

Объектом исследования в выпускных квалификационных работах по направлению 38.03.02 Менеджмент являются теоретические и методические аспекты кадрового менеджмента организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности.

Предмет исследования связан с выбранной темой выпускной квалификационной работы в рамках объекта исследования.

Теоретическая база исследования включает перечисление наиболее значимых авторов, проводивших научные или научно-практические исследования по данной проблеме.

База исследования – организация любой организационно-правовой формы и формы собственности. При написании выпускной квалификационной работы возможно использование числовой информации, предоставленной организацией.

Минимальный период исследования в выпускной квалификационной работе составляет два календарных года для возможности оценки динамики исследуемых показателей. Для обеспечения сопоставимости анализируемой информации при написании работы следует избегать выбора базы исследования, учрежденной либо ликвидированной в периоде исследования.

**Основная часть** выпускной квалификационной работы, раскрывающая ее содержание, делится на главы, именуемые разделами. Структура выпускной квалификационной работы по направлению 38.03.02 Менеджмент предусматривает наличие в работе 3 (трех) глав (разделов).

Объем основной части выпускной квалификационной работы должен быть не более 90 страниц (без учета введения, заключения, списка литературы и приложений).

Содержание глав (разделов) и подразделов выпускной квалификационной работы должно точно соответствовать ее теме и отражать логику исследования. Содержание должно демонстрировать способность выпускника сжато, логично и аргументировано излагать собранный, систематизированный и проанализированный материал.

**Первая глава** носит теоретический (методологический) характер. В ней приводятся основные дефиниции (определения) по проблеме работы, освещается история исследуемого вопроса и его нормативно-правовая база. В работе необходимо осветить место исследуемой проблемы в современной управленческой науке и практике и привести мнения различных авторов по данной проблеме. При наличии различных подходов к решению исследуемой проблемы в рассматриваемых нормативных документах или работах отдельных авторов следует провести их критическое рассмотрение, результатом которого является формирование студентом-дипломником собственного мнения по исследуемому вопросу либо согласие с одной из уже высказанных точек зрения, подкрепляемое собственными аргументами.

Во **второй главе** выпускной квалификационной работы излагаются методические основы аналитической деятельности по исследуемой проблеме; дается организационная и экономическая характеристика организации, являющейся базой исследования. Результатом должна стать аналитическая оценка исследуемых аспектов деятельности организации,

условий труда работников, выявление проблем, возникающих в оперативном и стратегическом управлении организацией.

В **третьей главе** выпускной квалификационной работы разрабатываются предложения и рекомендации, направленные на совершенствование системы управления организацией. Предлагаемые мероприятия должны базироваться на конкретном фактическом материале и сопровождаться необходимыми расчетами, оформленными в виде аналитических таблиц и графиков.

Изложенная структура выпускной квалификационной работы является рекомендуемой и может значительно варьироваться в зависимости от выбранной темы выпускной квалификационной работы.

В основной части выпускной квалификационной работы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент целесообразно использование иллюстративных материалов. Выбор формы представления иллюстративного материала зависит главным образом от цели и характера темы исследования. Однако следует учитывать, что любой иллюстративный материал, помещаемый в основную часть выпускной квалификационной работы, должен нести новую информацию. Так, приводимые в тексте работы таблицы должны носить сводно-аналитический характер и являться результатом обработки цифровых показателей. Таблицы, содержащие исходные числовые данные для проведения расчетов, следует приводить в приложениях к выпускной квалификационной работе.

Обязательным требованием, предъявляемым к написанию выпускной квалификационной работы, является грамотность. Наличие орфографических, грамматических и пунктуационных ошибок, а также стилистических погрешностей снижают ценность научного исследования.

**Заключение** по выпускной квалификационной работе (3–4 страницы) должно содержать:

- краткое изложение основных этапов исследования;
- оценку полноты решения поставленных задач;
- формулировку важнейших положений выпускной квалификационной работы.

**Библиографический список** должен содержать не менее 40 действующих в настоящее время нормативно-правовых документов, современной учебной, научной и периодической литературы по исследуемой проблеме, а также интернет-источников. Список использованной литературы оформляется в соответствии с требованиями «ГОСТ Р 7.0.100-2018. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления». Библиографический список должен включать в себя все источники, на которые есть ссылки в тексте, а также те издания, которые были так или иначе использованы, хотя и не указаны в соответствующих ссылках.

Как правило, в состав **приложений** к выпускной квалификационной работе включают первичный исследовательский материал. Для направления 38.03.02 Менеджмент приложениями к выпускной квалификационной работы могут являться:

- копии документов организации;
- исходные таблицы для осуществления аналитических расчетов;
- другие вспомогательные материалы.

Наличие приложений и их качество свидетельствует о глубине проработки материала по выбранной теме, а также является подтверждением обоснованности сделанных по итогам работы выводов и предложений.

За содержание выпускной квалификационной работы, достоверность содержащейся в ней числовой информации и сделанные на основе анализа выводы и рекомендации отвечает автор работы.

Текст выпускной квалификационной работы в соответствии с требованиями п. 38 Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам

магистратуры, утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. №636, **подлежит обязательной проверке на оригинальность** для установления объема заимствований в работе, в том числе неправомерных.

Письменные работы, процент оригинальности текста которых ниже установленного уровня (70% – для ВКР бакалавра) в обязательном порядке направляются на доработку при сохранении ранее установленной темы работы. После внесения обучающимся необходимых изменений в текст работы, она направляется на проверку повторно.

ВКР принимается государственной экзаменационной комиссией к защите только после предоставления справки о результатах проверки работы на антиплагиат.

Обучающийся несет ответственность за поступление своей письменной работы на проверку в ИС «Антиплагиат» в установленные сроки. Руководитель ВКР несет ответственность за проверку работы в установленные сроки, принятие решения о доработке и повторной проверке на плагиат, а также за допуск письменной работы обучающегося к защите, предоставления отзыва на выполненную ВКР с заключением об оригинальности текста и объёме заимствований.

Письменный **отзыв научного руководителя** содержит, как правило, следующую информацию о работе:

- соответствие содержания выпускной квалификационной работы выданному заданию;
- научно-практический уровень проведенного исследования и его значение для современной экономической практики;
- адекватность и обоснованность сделанных в работе выводов;
- степень профессиональной подготовленности, продемонстрированная выпускником при написании выпускной квалификационной работы;
- уровень использования специальной литературы, нормативно-правовых актов и фактического материала по исследуемой теме;
- степень самостоятельности выпускника при написании работы и его умение делать адекватные сложившейся в организации хозяйственной ситуации выводы и рекомендации на основе анализа числового материала;
- отмеченные недостатки работы.

В заключение научный руководитель дает рекомендацию по допуску выпускной квалификационной работы к защите.

Если представленный материал не отвечает требованиям, предъявляемым к содержанию и оформлению выпускной квалификационной работы по направлению 38.03.02 Менеджмент, научный руководитель делает необходимые замечания и возвращает ее обучающемуся на доработку с указанием сроков устранения недостатков.

Подписанная научным руководителем выпускная квалификационная работа подлежит предзащите на заседании кафедры менеджмента и государственного и муниципального управления. После допуска к защите выпускная квалификационная работа переплетается. Допустимыми являются те виды переплета, которые не предполагают возможности последующего изъятия листов из переплетенной выпускной квалификационной работы (твердые переплетные крышки или мягкие обложки на основе клеевого бесшвейного скрепления блока).

К защите в ГЭК по направлению 38.03.02 допускается обучающийся, имеющий следующую документацию:

- переплетенную выпускную квалификационную работу;
- раздаточный материал к выпускной квалификационной работе;
- аннотацию к выпускной квалификационной работе;
- электронный вариант презентации для защиты выпускной квалификационной работы на CD-диске/ USB-накопителе;
- отзыв научного руководителя;

– отчет о результатах проверки текста работы на оригинальность.

В случае представления выпускником работы, в которой содержание не соответствует утвержденной теме и требованиям к оформлению выпускных квалификационных работ, работа к защите не допускается.

### **3.3. Подготовка раздаточного материала, доклада и презентации для защиты выпускной квалификационной работы**

Материалы, подтверждающие сформулированные в работе выводы и рекомендации, представляются членам ГЭК в форме раздаточного материала (рисунков и таблиц). Раздаточный материал помогает выпускнику проиллюстрировать сделанные в работе выводы и рекомендации на защите выпускной квалификационной работы и по своему содержанию и логике построения должен быть неразрывно связан с докладом по теме работы.

Общее количество листов раздаточного материала должно быть не менее 5-6. Все листы раздаточного материала комплектуются в папки отдельно от выпускной квалификационной работы в количестве экземпляров, соответствующих числу членов ГЭК.

В раздаточном материале должны использоваться только те таблицы и рисунки, которые приведены в выпускной квалификационной работе. Использование в раздаточном материале данных, отсутствующих в выпускной квалификационной работе, недопустимо.

Титульный лист раздаточного материала подписывается студентом-выпускником и руководителем.

Защита выпускной квалификационной работы студента проводится на открытом заседании ГЭК.

Для защиты выпускной квалификационной работы выпускнику предоставляется слово для доклада продолжительностью 10–12 минут. Доклад следует начинать с обоснования актуальности темы работы и раскрытия ее основного содержания. Далее освещаются основные результаты работы, сделанные в работе выводы и рекомендации по совершенствованию финансово-экономической и учетно-аналитической систем организации. В процессе защиты выпускной квалификационной работы следует активно использовать раздаточный материал, делая ссылки на конкретные таблицы и рисунки. Раздаточный материал призван помочь усилить доказательность выводов и предложений выпускника и облегчить его выступление.

Рекомендуется свободное, с отрывом от письменного текста изложение выпускником содержания своего доклада. При этом выпускник на защите должен располагать полным текстом своего доклада и раздаточного материала в отпечатанном виде.

Защита выпускной квалификационной работы по направлению 38.03.02 Менеджмент сопровождается демонстрацией компьютерной презентации (слайдов), самостоятельно подготовленной выпускником с помощью программы PowerPoint из пакета Microsoft Office.

После оглашения доклада члены ГЭК и присутствующие на защите лица задают выпускнику вопросы, имеющие непосредственное отношение к теме работы. Также могут быть заданы вопросы, касающиеся других аспектов деятельности исследуемой организации.

Ответы студента на вопросы членов ГЭК должны быть краткими и касаться только существа дела. В ответах желательно оперировать фактами и практическими данными, полученными в результате выполнения выпускной квалификационной работы.

По окончании публичной защиты проводится закрытое совещание членов ГЭК, на котором обсуждаются результаты защиты и определяется общая оценка каждой из представленных выпускных квалификационных работ по четырехбалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»), которая оглашается после закрытого обсуждения ГЭК. Критерии оценки выпускных квалификационных работ

по направлению 38.03.02 Менеджмент и результатов их защиты приведены в разделе 5 настоящей Программы.

ГЭК также принимает решения о выдаче диплома с отличием, рекомендации выпускной квалификационной работы к использованию в учебном процессе или практическому использованию.

Для выпускников, не защитивших выпускную квалификационную работу в установленные сроки по уважительной причине, подтвержденной документально, председателем ГЭК может быть назначена специальная защита в дни заседания ГЭК.

#### **4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Конкретный перечень нормативно-правовых документов, учебной, научной литературы и периодических изданий, а также интернет-источников, определяется выбранной темой ВКР и направленностью проводимого исследования. В качестве базовых источников обучающимся могут быть рекомендованы следующие:

##### **Печатные издания**

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации [Текст]: текст на 2019 год с изменениями от 1 октября - М.: Эксмо, 2018. - 464 с. - (Актуальное законодательство).

2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая [Текст]: по состоянию на 1 ноября 2018 г. - М.: Проспект, 2018. - 704 с.

3. Сергеев, И.В. Экономика организации (предприятия) [Текст]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И.В.Сергеев, И.И. Веретенникова. - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 511с. - (Бакалавр. Прикладной курс).

4. Шагеев, Д.А. Методы принятия управленческих решений и методы исследования в менеджменте: учебник / Д.А. Шагеев. - Москва: КНОРУС, 2020. - 302 с. - (Бакалавриат и магистратура).

##### **Электронные издания (электронные ресурсы)**

1. Григорьев, М.Н. Маркетинг: учебник для вузов / М.Н. Григорьев. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2024. — 559 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535571> (дата обращения: 19.04.2024).

2. Зуб, А.Т. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для вузов / А.Т. Зуб. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2024. — 375 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535838> (дата обращения: 19.04.2024).

3. Зуб, А.Т. Управление проектами: учебник и практикум для вузов / А.Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2024. — 397 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536083> (дата обращения: 19.04.2024).

4. Иванова, И.А. Менеджмент: учебник и практикум для вузов / И.А. Иванова, А.М. Сергеев. — 2-е изд. — Москва: Юрайт, 2024. — 327 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535066> (дата обращения: 19.04.2024).

5. Курочкина, А.Ю. Управление качеством услуг: учебник и практикум для вузов / А.Ю. Курочкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Юрайт, 2024. — 172 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537384> (дата обращения: 19.04.2024).

##### **Дополнительные источники**

1. Коммерческая деятельность: учебник и практикум для вузов / И.М. Синяева, О.Н. Жильцова, С.В. Земляк, В.В. Синяев. — Москва: Юрайт, 2024. — 394 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535957>

(дата обращения: 19.04.2024).

2. Розанова, Н. М. Экономика фирмы в 2 ч. Фирма как основной субъект экономики: учебник для вузов / Н. М. Розанова. — Москва: Юрайт, 2024. — 187 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536774> (дата обращения: 19.04.2024).

3. Экономика и социология труда: теория и практика: учебник и практикум для вузов / И.В. Кохова [и др.]; под ред. В.М. Масловой, М.В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2024. — 493 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535811> (дата обращения: 19.04.2024).

Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем  
*Перечень информационных технологий:*

Платформа для презентаций Microsoft powerpoint;  
Онлайн платформа для командной работы Miro;  
Текстовый и табличный редактор Microsoft Word;  
Портал института <http://portal.midis.info>

*Перечень программного обеспечения:*

1С: Предприятие. Комплект для высших и средних учебных заведений (1С – 8985755)  
Mozilla Firefox  
Adobe Reader  
ESET Endpoint Antivirus  
Microsoft™ Windows® 10 (DreamSpark Premium Electronic Software Delivery id700549166)

Microsoft™ Office®  
Google Chrome  
«Гарант аэро»  
КонсультантПлюс

*Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы*  
«Гарант аэро»  
КонсультантПлюс  
Научная электронная библиотека «Elibrary.ru».

Материально-техническое обеспечение::

1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, предусмотренных программой бакалавриата, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Основное оборудование: мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя.

Технические средства обучения: ноутбук; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран).

2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

## **5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ И РЕЗУЛЬТАТОВ ИХ ЗАЩИТЫ**

Основными критериями оценки выпускных квалификационных работ по направлению 38.03.02 Менеджмент и результатов их защиты являются:

- соответствие содержания работы заявленной теме, поставленным целям и задачам;
- четкость и логическая обоснованность в постановке целей и задач работы;

- наличие в тексте работы конкретных ссылок на первоисточники;
- использование при написании выпускной квалификационной работы актуальных нормативно-правовых актов в области управления и экономики;
- использование материалов периодической печати и учет сложившейся арбитражной практики по проблеме исследования;
- использование в работе иностранной специальной литературы по рассматриваемым вопросам;
- полнота и качество собранных фактических данных по базе исследования;
- использование при написании и оформлении работы программного обеспечения, в том числе программ автоматизации бухгалтерского учета и анализа и справочно-правовых систем;
- наличие элементов творческого подхода к решению поставленных задач и применение современной методологии исследования;
- умение анализировать и грамотно интерпретировать полученные в результате анализа результаты;
- обоснованность выводов и рекомендаций, сделанных в выпускной квалификационной работе, а также возможность их практического внедрения в исследуемой организации;
- стиль изложения материала и отсутствие грамматических ошибок и опечаток;
- качество оформления работы;
- внешний вид и содержание подготовленного для защиты раздаточного материала и презентации;
- умение грамотно, логично и обоснованно излагать результаты работы в виде доклада, произносимого на защите без чтения его печатного варианта;
- умение вести полемику по теоретическим и практическим вопросам выпускной квалификационной работы;
- апробация выпускной квалификационной работы (внедрение в практику, наличие авторских публикаций по теме, выступления по теме на конференциях и др.).

Защита выпускной квалификационной работы заканчивается выставлением оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Оценку **«отлично»** заслуживает выпускная квалификационная работа, имеющая исследовательский характер, в которой дано всестороннее и глубокое освещение современного состояния исследуемой проблемы в тесной взаимосвязи со сложившейся практикой. Работа имеет грамотно изложенную теоретическую главу с наличием ссылок на библиографический и нормативно-правовой аппарат, содержит соответствующий исследуемой проблеме и базирующийся на современных методах анализ. Работа структурирована в соответствии с заявленной темой и завершается формированием адекватных результатам проведенного анализа выводов и рекомендаций, возможных для практического внедрения в деятельность исследуемой организации. Она имеет положительные отзывы научного руководителя. При защите работы выпускник демонстрирует глубокое знание темы, свободно оперирует нормативными документами и числовыми данными по исследуемой проблеме, вносит обоснованные предложения. Доклад произносится без чтения его печатного варианта и сопровождается ссылками на данные раздаточного материала и презентации.

Оценку **«хорошо»** заслуживает выпускная квалификационная работа, отвечающая основным предъявляемым требованиям (носит исследовательский характер, структура работы соответствует заявленной теме, теоретическая глава изложена грамотно и имеет ссылки на библиографический и нормативно-правовой аппарат, а также работа содержит рекомендации по совершенствованию организации финансово-экономической деятельности организации). При ее защите выпускник показывает знание темы и оперирует ссылками на материал проведенного исследования, однако доклад на защите зачитывает с его печатного варианта, не на все вопросы членов ГЭК дает исчерпывающие и аргументированные ответы,

а предлагаемые в работе рекомендации вызывают сомнение в возможности их практического внедрения.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется за выпускную квалификационную работу, в которой в основном соблюдены общие требования, предъявляемые к работам подобного рода (соответствие заявленной теме, наличие теоретической главы, использование документальных числовых данных конкретной организации и проведение на их основе анализа). Однако в работе прослеживается непоследовательность изложения материала, в теоретической главе практически отсутствуют ссылки на библиографический и нормативно-правовой аппарат, анализ по проблеме исследования в работе проведен поверхностно, сформулированы не соответствующие результатам анализа или необоснованные предложения). При защите работы выпускник проявляет неуверенность, доклад зачитывает с его печатного варианта, показывает слабое знание вопросов темы, не всегда дает исчерпывающие аргументированные ответы на заданные членами ГЭК вопросы. Раздаточный материал и презентация на защите не отражают существенных моментов проведенного исследования.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется за выпускную квалификационную работу, которая не отвечает требованиям, изложенным в настоящих Методических указаниях. Работа не имеет исследовательского характера и содержит слабую теоретическую проработку исследуемой проблемы. В работе неправильно проведен анализ, а предложения и рекомендации либо совсем отсутствуют, либо носят декларативный характер. На защите выпускник читает печатный вариант доклада, затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме работы, не знает теории вопроса и действующей нормативной базы, при ответе допускает грубые ошибки. К защите не подготовлен раздаточный материал и презентация.

Фонды оценочных средств по государственной итоговой аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**  
**ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**1. ТИПОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ  
ОСВОЕНИЯ ОП ВО**

Примерные темы  
выпускных квалификационных работ (бакалаврских работ)  
по направлению подготовки  
38.03.02 Менеджмент,  
профиль «Кадровый менеджмент»

1. Автоматизированные системы и методики получения информации о работниках: использование в российской практике управления персоналом.
2. Анализ и разработка системы аттестации персонала организации.
3. Анализ эффективности системы подбора персонала организации.
4. Антикризисное управление персоналом в современных условиях.
5. Бережливые технологии в управлении персоналом.
6. Внедрение компетентностного подхода в систему управления персоналом.
7. Внедрение современных информационных технологий в управлении персоналом.
8. Возможности и ограничения человекоцентрированного подхода в управлении персоналом.
9. Государственная кадровая политика РФ.
10. Затраты на персонал организации и их оптимизация.
11. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами.
12. Инновационные методы и технологии в управлении персоналом.
13. Инструменты стратегического управления человеческими ресурсами в современной организации.
14. Исследование внутренних и внешних рынков труда для поиска кадровых ресурсов: методологические подходы и принципы.
15. Кадровое планирование на предприятии.
16. Кадровый менеджмент предприятия: анализ, оценка, пути совершенствования.
17. Кадровый потенциал организации и основные направления его совершенствования.
18. Контроль персонала как инструмент управления.
19. Корпоративные медиа (СМИ) как инструмент управления персоналом.
20. Маркетинг персонала в современной организации.
21. Место кадровой политики в системе стратегического управления организации.
22. Методы оценки эффективности системы управления персоналом

- (стратегического управления персоналом).
23. Модернизация системы оплаты труда персонала на предприятии.
  24. Мотивация инновационного поведения персонала.
  25. Нематериальные факторы мотивации кадров и условия их эффективного использования.
  26. Организационное проектирование и развитие эффективных управленческих отношений в кадровой сфере.
  27. Организация прикладного научного исследования в современной компании.
  28. Основные инструменты социального аудита.
  29. Особенности организации кадровой работы на малом предприятии.
  30. Оценка эффективности инвестиций в персонал организации.
  31. Оценка эффективности использования кадров на предприятии.
  32. Планирование и бюджетирование обучения персонала.
  33. Повышение конкурентных преимуществ предприятия за счет улучшения использования кадрового потенциала.
  34. Повышение эффективности системы управления персоналом в организации.
  35. Проблемы конкуренции на внешнем и внутрифирменном рынке труда.
  36. Разработка и реализация кадровой политики организации (предприятия, фирмы).
  37. Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии.
  38. Российский рынок консалтинговых, образовательных и иных видов услуг в области управления персоналом.
  39. Система оценки эффективности кадровой стратегии организации.
  40. Совершенствование системы мотивации персонала в организации.
  41. Совершенствование системы подбора и отбора персонала организации.
  42. Совершенствование системы управления персоналом организации.
  43. Совершенствование управления человеческими ресурсами в интересах инновационного развития.
  44. Современные кадровые технологии на государственной службе.
  45. Современные теории и модели мотивации персонала.
  46. Современные технологии привлечения и подбора персонала.
  47. Социальная ответственность современного бизнеса.
  48. Социальная эффективность управления персоналом организации
  49. Социальное партнерство в коммерческих компаниях.
  50. Социальные инновации как конкурентное преимущество компании.
  51. Социальные нормативы и показатели в управлении персоналом.
  52. Стимулирование инновационной деятельности персонала.
  53. Технологии самоменеджмента в управлении деловой карьерой: анализ трудового пути бизнес-лидеров.
  54. Типология карьеры современных работников.
  55. Управление кадрами как инструмент эффективного менеджмента.
  56. Управление кадровыми рисками в системе HR-менеджмента

- современной организации.
57. Управление коммуникациями персонала как инструмент управления организационной культурой.
  58. Управление конфликтами и стрессами в организации.
  59. Управление персоналом в международных организациях.
  60. Управление персоналом инновационных организаций.
  61. Управление персоналом как ведущий фактор управления качеством.
  62. Управление расходами на персонал в условиях кризиса.
  63. Управление трудовыми конфликтами в организации.
  64. Управление формированием групповых и межличностных взаимоотношений в трудовом коллективе.
  65. Управленческие стратегии кадрового менеджмента.
  66. Финансовая эффективность управления персоналом организации.
  67. Формирование инновационной организационной культуры.
  68. Формирование кадрового резерва организации.
  69. Формирование кадровой политики организации.
  70. Формирование корпоративной культуры управления в организации.
  71. Цифровой контроль в управлении персоналом.
  72. Цифровые технологии в системе управления кадрами государственной службы.
  73. Цифровые технологии в управлении персоналом.
  74. Человеческий капитал, как фактор конкурентоспособности современной организации.
  75. Эффективные стратегии персонального менеджмента.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Защита выпускной квалификационной работы студента проводится на открытом заседании ГЭК. На заседание ГЭК представляются:

- приказ об утверждении темы выпускной квалификационной работы и руководителя;
- выпускная квалификационная работа и аннотация к ней;
- CD-диск/ USB-накопитель с компьютерной презентацией для защиты;
- отзыв руководителя (вкладывается в работу);
- отчет о результатах проверки текста работы на оригинальность (вкладывается в работу);
- личная карточка студента.

Перед началом защиты ВКР членам ГЭК секретарем ГЭК дается краткая информация по ВКР.

Для защиты выпускной квалификационной работы выпускнику предоставляется слово для доклада продолжительностью 10–12 минут. В процессе доклада обучающийся использует компьютерную презентацию работы, заранее подготовленный наглядный графический (таблицы, схемы) или иной материал, иллюстрирующий основные положения работы.

После ответов обучающегося на вопросы секретарь ГЭК зачитывает отзыв и

рецензию (при наличии).

В протоколе заседания ГЭК отражаются перечень заданных обучающемуся вопросов и характеристика ответов на них, мнения членов ГЭК о выявленном в ходе защиты ВКР уровне подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач, а также о выявленных недостатках в теоретической и практической подготовке обучающегося.

По окончании публичной защиты проводится закрытое совещание членов ГЭК, на котором обсуждаются результаты защиты и определяется итоговая оценка каждой из представленных выпускных квалификационных работ по четырехбалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»), которая оглашается после закрытого обсуждения ГЭК. Итоговая оценка определяется голосованием членов ГЭК, простым большинством голосов. При равном числе голосов голос председателя является решающим.

Итоговая оценка по защите сообщается студенту, проставляется в протокол защиты и зачетную книжку студента, где расписывается председатель и члены ГЭК.

ГЭК также принимает решения о выдаче диплома с отличием, рекомендации выпускной квалификационной работы к использованию в учебном процессе или практическому использованию.

Для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья государственная итоговая аттестация проводится с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья. Продолжительность доклада для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть увеличена не более чем на 15 минут по сравнению со стандартно установленным регламентом.

По результатам защиты выпускной квалификационной работы обучающийся имеет право на апелляцию.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию, утвержденную приказом по Институту, не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов защиты выпускной квалификационной работы.

Решение апелляционной комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит.

Повторное проведение защиты выпускной квалификационной работы обучающимся, подавшим апелляцию, осуществляется в присутствии одного из членов апелляционной комиссии не позднее даты завершения обучения в организации в соответствии с образовательным стандартом.

Апелляция на повторное проведение государственного аттестационного испытания не принимается.