


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
**«МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАДИ)»**
ВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДАЮ

Доцент, к.п.н., зав. кафедрой
ЭиТТП

 _____ Петрова А.В.

« 2 » марта 2020г

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

студентов направления подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

профиль подготовки «Управление персоналом организации»

Чебоксары
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель государственной аттестации.....	4
2. Оценка профессиональной подготовленности выпускника направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом	6
3. Структура и содержание государственной итоговой аттестации.....	14
4. Требования к выпускной квалификационной работе по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.....	14
4.1 Общие требования.....	14
4.2 Тема выпускной квалификационной работы.....	14
4.3 Требования к структуре и содержанию выпускной квалификационной работы.....	17
4.4 Защита выпускной квалификационной работы.....	18
4.5 Критерии оценки выпускной квалификационной работы.....	20
4.6. Учебно-методическое и информационное обеспечение	25
Приложение 1. Форма заявления на тему ВКР и утверждения руководителя.....	27
Приложение 2. Форма задания на ВКР.....	29
Приложение 3. Форма титульного листа ВКР.....	30
Приложение 4. Форма отзыва руководителя на ВКР.....	31
Приложение 5. Форма последнего листа ВКР.....	32

Аннотация

Государственная итоговая аттестация выпускников проводится в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки *38.03.03 Управление персоналом* утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «14» декабря 2015 г. № 1461 и включает защиту выпускной квалификационной работы, позволяющую выявить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач.

Государственная итоговая аттестация осуществляется государственной экзаменационной комиссией, организуемой в высшем учебном заведении по профилю подготовки.

Результаты аттестационных испытаний определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и объявляются в тот же день.

1.Цель государственной итоговой аттестации

Выполнение выпускной квалификационной работы представляет собой завершающий этап подготовки бакалавра.

Выпускная квалификационная работа студента по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом выполняется в соответствии с учебным планом и имеет своей целью систематизацию, закрепление и расширение теоретических и практических знаний в области управления персоналом и выявление умения применять полученные знания при решении конкретных управленческих, научных и производственных задач; развитие навыков ведения самостоятельной работы и применения методик исследования при решении разрабатываемых в выпускной работе проблем и вопросов; выявление степени подготовленности студента к самостоятельной работе в различных областях управления персоналом. Выпускная квалификационная работа должна представлять собой законченную разработку актуальной проблемы в сфере управления персоналом и обязательно включать в себя как теоретическую часть, где студент должен продемонстрировать знания основ теории управления персоналом по разрабатываемой проблеме, так и практическую часть, в которой необходимо показать умение использовать методы ранее изученных учебных дисциплин для решения поставленных в работе задач.

Целями выпускной квалификационной работы являются:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний при решении актуальных теоретических и практических проблем менеджмента;

- развитие навыков теоретического анализа проблем управления, самостоятельной работы с нормативными правовыми актами, отчетной, статистической и плановой документацией, методическими материалами и литературой;

- овладение методикой анализа, исследования, экспериментирования и логического изложения теоретического материала;

- овладение навыками практической самостоятельной работы в сложных условиях рыночной экономики.

При постановке и решении конкретных задач студент обязан:

- правильно применять теоретические положения гуманитарных, социальных, экономических, математических, естественнонаучных, и профессиональных дисциплин;

- уметь использовать современные методы технико-экономического анализа, экономико-математические методы и модели, прикладные программные продукты;

- грамотно выполнять расчеты;

- применять передовые достижения науки и техники с обоснованием экономической целесообразности их внедрения.

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы студент должен показать умение:

- представить и защитить выпускную квалификационную работу, содержащую одно или несколько решений в области управления персоналом;

- рассматривать и решать задачи, поставленные в выпускной квалификационной работе, с позиций системного подхода;

- пользоваться научными методами и принципами менеджмента и навыками их самостоятельного использования при выполнении выпускной квалификационной работы;

- пользоваться методами научного исследования, в том числе системного анализа и проектирования, экономико-математического моделирования, знать и уметь грамотно применять методы оценки экономической и социальной эффективности проектных мероприятий;

- оценивать социально-экономические решения;

- логично и научно обоснованно формулировать теоретические и практические рекомендации, результаты анализа, проектные решения и мероприятия по их внедрению;

- представлять и описывать связь между управленческими решениями и экономическими показателями.

2. Оценка профессиональной подготовленности выпускника направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации» (далее – образовательная программа) у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
1. ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
ОК-1	способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-4	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОК-5	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию
ОК-8	способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
ОК-9	способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
2. ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
ОПК-1	знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в

	практике управления персоналом организации
ОПК-2	знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы
ОПК-3	знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)
ОПК-4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6	владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты
ОПК-9	способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления

	персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,

	владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
ПК-10	знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации
ПК-11	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
ПК-13	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-16	владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

ПК-18	владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике
ПК-19	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-20	умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-21	знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике
ПК-22	умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени
ПК-23	знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике
ПК-24	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-25	способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений
ПК-26	знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
ПК-27	владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом
ПК-28	знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи

информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

Студент направления подготовки 38.03.03 – «Управление персоналом» профиля подготовки «Управление персоналом организаций» на государственной итоговой аттестации должен:

знать:

- нормативно-правовые документы, регламентирующие управленческую деятельность;
- основные концепции управления персоналом;
- основные закономерности, принципы и современные тенденции развития науки управления в сфере работы с персоналом;
- механизм управления организацией в условиях рыночной среды;
- основы стратегического управления персоналом современной организации;
- административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом.

уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
- разрабатывать и реализовывать эффективные управленческие решения;
- организовывать трудовую деятельность персонала для достижения трудовых целей организации;
- разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений;
- строить стратегию развития персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале

в соответствии со стратегическими планами организации;

- оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения;

- разрабатывать и оформлять локальные нормативные акты, касающиеся организации труда;

- находить пути решения внутриорганизационных конфликтов.

владеть:

- методами реализации управленческих функций в сфере управления персоналом;

- методами разработки и реализации стратегии управления персоналом;

- современными технологиями управления персоналом организации;

- навыками разработки, реализации и оценки кадровых решений;

- современным инструментарием управления человеческими ресурсами;

- навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений.

3. Структура и содержание государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация у студентов очной формы обучения проводится в восьмом семестре, заочной – в десятом семестре ОПОП. Общая трудоемкость ее – 6 зачетных единиц, т.е. 216 ч в виде самостоятельной работы студента (СРС). Государственная итоговая аттестация выпускника направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом включает подготовку и защиту выпускной квалификационной работы (ВКР).

4. Требования к выпускной квалификационной работе по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом

4.1 Общие требования

Выпускная квалификационная работа является заключительным этапом подготовки бакалавра, которая подводит итоги обучения в вузе.

Целью выполнения Выпускной квалификационной работы является завершающее установление необходимого уровня практической и теоретической подготовленности выпускника ВУЗа к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки предъявляемым требованиям.

Выпускник выполняет ВКР самостоятельно при консультации и руководстве по определяющим моментам преподавателем – руководителем.

4.2 Тема выпускной квалификационной работы

Темы выпускной квалификационной работы должны соответствовать квалификационной характеристике бакалавра в сфере управления персоналом, быть актуальными, отражать современное состояние и перспективы развития теории управления персоналом. Тема может быть сформулирована организацией, если выпускная квалификационная работа выполняется по ее заказу.

Рекомендуются следующая примерная тематика ВКР:

1. Анализ результативности труда рабочих и системы их стимулирования
2. Диагностика организационной культуры предприятия.
3. Использование PR-технологий в процессе управления персоналом организации.
4. Использование бизнес-тренингов в развитии персонала организации
5. Организация кадрового делопроизводства

6. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
7. Организация процесса обучения и повышения квалификации кадров.
8. Организация системы обучения персонала организации.
9. Особенности аутоплейсмента в современных организациях.
10. Особенности кадрового менеджмента в торговых организациях
11. Особенности лизинга персонала промышленного предприятия.
12. Особенности организации труда рабочих вспомогательных цехов.
13. Особенности организации управленческого труда в организации.
14. Особенности применения современных технологий профессионального обучения персонала.
15. Особенности управления персоналом в условиях стресса
16. Оценка и пути повышения эффективности затрат на набор и отбор кадров
17. Планирование и формирование резерва руководителей в организации.
18. Повышение эффективности использования внешних и внутренних источников набора работников.
19. Повышение эффективности набора, отбора и адаптации персонала.
20. Применение методов кадровой психодиагностики в работе службы управления персоналом организации
21. Применение технологий рационального поведения для урегулирования межличностных конфликтов.
22. Развитие и внедрение корпоративной культуры персонала
23. Развитие системы обучения и переподготовки персонала.
24. Развитие стратегии управления персоналом в организации
25. Разработка организационной структуры управления персоналом организации
26. Разработка проекта организации рабочих мест.
27. Разработка эффективной системы обучения и повышения квалификации кадров.

28. Совершенствование внутрипроизводственной системы подготовки рабочих кадров.
29. Совершенствование информационного обеспечения системы управления персоналом организации
30. Совершенствование маркетинга персонала в организации.
31. Совершенствование методов отбора и найма персонала организации.
32. Совершенствование механизма аттестации персонала.
33. Совершенствование мотивационной деятельности предприятия
34. Совершенствование организации труда служащих.
35. Совершенствование организационной культуры предприятия.
36. Совершенствование подбора и найма персонала организации.
37. Совершенствование подготовки управленческого персонала организации.
38. Совершенствование процесса планирования резерва руководителей
39. Совершенствование управления персоналом в период организационных изменений
40. Совершенствование эффективности подбора и адаптации персонала
41. Управление деловой карьерой персонала в организации
42. Управление кадровым потенциалом организации
43. Управление организационной культурой предприятия.
44. Управление профессиональным развитием персонала
45. Управление процессом формирования команд в современной организации
46. Управление социально-психологическим климатом в коллективе.
47. Управление трудовой карьерой молодых специалистов.

Студенту предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы из их перечня, рекомендованного выпускающей кафедрой, или он может предложить свою тему с обоснованием ее целесообразности.

4.3 Требования к структуре и содержанию выпускной квалификационной работы

Состав выпускной квалификационной работы может различаться по характеру в зависимости от поставленной задачи.

Основными элементами ВКР являются:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- главы и параграфы основной части;
- заключение;
- список литературы;
- приложения

В состав ВКР может также входить глоссарий ключевых слов. Объем работы составляет 60 – 70 страниц машинописного текста, напечатанного на компьютере. Объем приложений не ограничивается.

Титульный лист ВКР оформляется по образцу (см. приложение). Титульный лист должен содержать полную информацию о кафедре, на которой выполнена ВКР, теме работы, направлении и профиле обучения, фамилии автора, руководителя ВКР, консультанта (если необходимо).

Аннотация – 5 – 6 строк, раскрывающих основное содержание работы.

Содержание – включает введение, наименование всех глав и параграфов (разделов и подразделов), заключение, список литературы и приложения с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы работы.

4.4 Защита выпускной квалификационной работы

Студент выполняет ВКР по утверждённому графику.

Выполнение ВКР начинается с разработки задания. Студент вместе с руководителем определяют примерную структуру работы. Руководитель рекомендует студенту необходимые нормативные материалы, справочную

и специальную литературу по теме, архивные материалы и другие источники.

В период работы студента руководитель устанавливает дни и часы консультаций, уточняет задание и структуру выпускной квалификационной работы.

В период выполнения ВКР выпускающая кафедра организует не менее двух контрольных проверок хода выполнения календарных планов работы.

За принятые в работе решения и за правильность приведенных в нем данных отвечает студент-автор выпускной квалификационной работы.

Законченная работа, подписанная студентом, всеми консультантами и руководителем и отзыв руководителя предоставляется студентом не позднее, чем за 10 дней до защиты заведующему кафедрой, который решает вопрос о допуске студента к защите. При положительном решении он подписывает все листы графической части и титульный лист пояснительной записки.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК). Распределение студентов по дням защиты осуществляет выпускающая кафедра на последней контрольной проверке.

Условия проведения аттестационных испытаний доводятся до студентов не позднее, чем за полгода до начала итоговой аттестации. Им создаются необходимые условия для подготовки к аттестации, включая групповые и индивидуальные консультации.

Защита ВКР происходит публично на заседании Государственной аттестационной комиссии и включает:

- доклад студента 10-12 минут;
- ответы на вопросы членов ГЭК и присутствующих на заседании;
- выступление руководителя;
- открытое обсуждение ВКР.

Результаты защиты обсуждаются членами ГЭК на закрытом заседании. По результатам защиты ВКР, и с учетом обсуждения выставляется оценка

(отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно), которая объявляется защитившимся студентам после закрытого заседания ГЭК в тот же день после оформления официальных протоколов заседаний ГЭК.

Студент, не выполнивший учебный план (не сдавший установленные учебным планом экзамены, зачеты, курсовые работы), к защите не допускается.

По результатам итоговой государственной аттестации выпускников ГЭК принимает решение о присвоении им квалификации по профилю «Управление персоналом организации» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и выдаче диплома государственного образца о высшем образовании.

Выпускникам, достигшим особых успехов в освоении профессиональной образовательной программы и прошедшим все виды аттестационных испытаний с оценками «отлично» и «хорошо» (при этом оценок «хорошо» должно быть не более 25% от всех оценок, а средний балл должен быть не ниже 4,75), выдается «диплом с отличием».

Решения ГЭК принимаются на закрытых заседаниях путем простого голосования членов комиссии. При равном числе голосов голос председателя является решающим.

4.5 Критерии оценки выпускной квалификационной работы

Критерии оценки содержания выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы) отражены в таблице 1, а критерии оценки защиты выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы) отражены в таблице 2, критерии итоговой оценки выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы) представлены в таблице 3.

Таблица 1 – Критерии оценки содержания выпускной квалификационной работы

№ п/п	Показатели /Критерии оценки ВКР	<i>отлично</i>	<i>хорошо</i>	<i>удовлетворительно</i>	<i>неудовлетворительно</i>
1.	Актуальность темы ВКР	Особо актуальна	Достаточно актуальна	Недостаточно актуальна	Неактуальна
2.	Степень соответствия темы бакалаврской программе	Полностью соответствует	Достаточно соответствует	Частично соответствует	Не соответствует
3.	Соответствие содержания ВКР избранной теме	Полностью соответствует	Достаточно соответствует	Частично соответствует	Не соответствует
4.	Наличие экспериментальной части	В полной мере	В достаточной степени	Частично	Не имеется
5.	Наличие теоретических исследований	В полной мере	В достаточной степени	Частично	Отсутствует
6.	Степень использования компьютерной, вычислительной техники	Использовано полностью	Использовано в достаточной степени	Использовано частично	Не использовано
7.	Соблюдение требований по оформлению пояснительной записки в соответствии с требованиями межгосударственного стандарта для отчетов по научно-исследовательской работе ГОСТ 7.32 – 2001 (с изм.)	Соблюдены в высокой степени	Соблюдены в достаточной степени	Соблюдены частично	Не соблюдены

8.	Полнота и обоснованность принятых решений по разделам бакалаврской работы	Обоснованы полностью	Обоснованы в достаточной степени	Обоснованы в недостаточной степени	Не обоснованы
----	---------------------------------------------------------------------------	----------------------	----------------------------------	------------------------------------	---------------

Примечание:

1. Оценка «отлично» выставляется, если по всем критериям получены оценки «отлично», не более одного критерия «хорошо».
2. Оценка «хорошо» выставляется, если по всем критериям получены оценки «хорошо» и «отлично», не более одного критерия «удовлетворительно».
3. Оценка «удовлетворительно» выставляется если по всем критериям оценки положительные, не более одного критерия «неудовлетворительно».
4. Оценка «неудовлетворительно», если получено по критериям более одной неудовлетворительной оценки.

Таблица 2 – Критерии оценки защиты выпускной квалификационной работы

№ п/п	Элементы, оцениваемые при защите ВКР	<i>отлично</i>	<i>хорошо</i>	<i>удовлетворительно</i>	<i>неудовлетворительно</i>
1.	Умение четко, конкретно и ясно доложить содержание бакалаврской работы	Доклад четкий, технически грамотный, с соблюдением отведенного времени, дающий полное представление о выполненной работе.	Доклад четкий, технически грамотный, с незначительными отступлениями от предъявляемых требований.	Доклад с отступлением от регламента времени и требуемой последовательности изложения материала.	Доклад с отступлением от принятой терминологии со значительным отступлением от регламента времени.
2.	Умение обосновать и отстаивать принятые решения	Уверенно	Не достаточно уверенно	Не уверенно	Отсутствует
3.	Уровень знания нормативных документов	Высокий	Хороший	Удовлетворительный	Неудовлетворительный
4.	Качество профессиональной подготовки	Отличное	Хорошее	Удовлетворительное	Неудовлетворительное
5.	Умение в докладе сделать выводы о проделанной работе.	Правильные, грамотные	Достаточно правильные, грамотные	Не достаточно правильные и грамотные	Слабые

Примечание:

1. Оценка «отлично» выставляется, если по всем критериям получены оценки «отлично», не более одного критерия «хорошо».
2. Оценка «хорошо» выставляется, если по всем критериям получены оценки «хорошо» и «отлично» не более одного критерия «удовлетворительно».
3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если по всем критериям оценки положительные, не более одного критерия «неудовлетворительно».
4. Оценка «неудовлетворительно», если получено по критериям более одной неудовлетворительной оценки.

Таблица 3 – Итоговая оценка выпускной квалификационной работы

Итоговая оценка выставляется	Если получены оценки	
	За содержание выполненной ВКР	За защиту ВКР
Отлично	Отлично	Отлично, хорошо
Хорошо	Отлично, хорошо	Хорошо, удовлетворительно
Удовлетворительно	Отлично, хорошо, удовлетворительно	Удовлетворительно, неудовлетворительно

Примечание: оценка повышается, если:

- имеются публикации в научных журналах;
- имеются призовые места на региональных, всероссийских и международных олимпиадах и конкурсах.

4.6. Учебно-методическое и информационное обеспечение

а) Основная литература.

1. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 513 с.

б) Дополнительная литература

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017- 192 с. - ISBN 978-5-238-00842-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028615>
2. Воронова, Е.И. Управленческий учет: учебник для бакалавров / Е.Ю. Воронова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 590 с.

3. Каверина, О.Д. Управленческий учет: теория и практика: учебник для бакалавров / О.Д.Каверина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 488 с.
4. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 444 с.
5. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой. — М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2018. — 256 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926813>
6. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт) ISBN 978-5-369-01455-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/501180>
7. Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 392 с.: ISBN 978-5-394-02048-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415041>

**«МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАДИ)»
ВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ**

Директору Волжского филиала МАДИ
Евсюковой Наталье Юрьевне
(ФИО директора)

студента _____
(Ф.И.О. полностью)
направления 38.03.03 «Управление персоналом»
профиля «Управление персоналом организации»
группы _____
факультета _____

заявление.

Прошу утвердить тему выпускной квалификационной работы _____

и назначить руководителя _____

«__» _____ 20__ г.

(подпись студента)

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой ЭиТТП _____ /А. В. Петрова/ «__» _____ 20__ г.

Руководитель _____ / _____ / «__» _____ 20__ г.

**«МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАДИ)»
ВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ**

Кафедра _____

Шифр и направление подготовки / специальность _____

направленность (профиль) / специализация _____

УТВЕРЖДАЮ
зав. кафедрой

_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

**ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ**

(фамилия, имя, отчество полностью)
Тема ВКР _____

утверждена приказом от « ____ » _____ 20__ г. № _____

1. Исходные данные по ВКР:

(базовая организация, направление,

характер работы: НИР, заказ производства, филиала)

2. Обоснование темы ВКР и перечень, подлежащих разработке вопросов:

№ п/п	Наименование этапа работы (раздела)	Ф.И.О. должность, уч. степень, звание руководителя / консультанта (этапа работы раздела)	Срок выполнения этапа, раздела	Подпись, дата	
				Задание выдал	Задание принял

Руководитель ВКР

_____ /Фамилия И.О./
(подпись, дата)

Задание принял
к исполнению

_____ /Фамилия И.О./
(подпись, дата)

**«МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАДИ)»
ВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ**

Кафедра _____
(название кафедры)

Допустить к защите.
Зав. кафедрой

_____/_____/_____
«___» _____ 20__ г.

(Фамилия, Имя, Отчество обучающегося)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему: _____

шифр и направление подготовки / специальность

направленность (профиль) / специализация _____
группа _____

Автор ВКР _____ / _____ /
(Ф.И.О., подпись, дата)

Руководитель ВКР _____ / _____ /
(Ф.И.О., подпись, дата)

Консультант(ы) ВКР _____ / _____ /
(Ф.И.О., подпись, дата)
_____ / _____ /
(Ф.И.О., подпись, дата)

Чебоксары
20__

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ**

Обучающегося

Шифр и направление подготовки / специальность

направленность (профиль) / специализация

Группа _____

Руководитель ВКР

(Ф.И.О., ученая степень и (или) ученое звание)

Тема

Содержание отзыва

(Ф.И.О. руководителя ВКР)

(дата)

(Подпись)

С отзывом ознакомлен:

(Ф.И.О. обучающегося)

(дата)

(Подпись)

**«МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАДИ)»
ВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ**

Факультет _____

Кафедра ЭиТТП

**ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Выпускная квалификационная работа выполнена мной самостоятельно. Все использованные в работе материалы и сведения из опубликованной научной и технической литературы, а также из других источников отмечены в виде ссылок в выпускной квалификационной работе.

« _____ » _____ 20__ г.


(подпись)

(Ф.И.О.)

Рабочая программа ГИА (РП ГИА) составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО).

РП ГИА рассмотрена на заседании кафедры («3» 06 2019 г., протокол №10).

Разработчики:

№ п/п	Ф.И.О.	Подпись
	К.п.н., доцент Петрова А.В.	

РП ГИА рассмотрен на заседании учёного совета факультета («10» марта 2020 г., протокол №7).

Председатель
учёного совета факультета



/к.п.н., доц. Соловьева С.А./