

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Дагестанский государственный университет»



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
М.М. Гасанов
«29» 04 2019г.

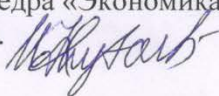
ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Факультет	Управления
Код и наименование направления подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) образовательной программы:	Общий
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения	Очная, заочная

Махачкала 2019 г.

Программа государственной итоговой аттестации составлена в 2019 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 (уровень бакалавриата) от 14 декабря 2015г. № 1461.

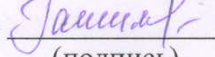
Разработчик: Кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
Кутаев Ш.К. д.э.н.



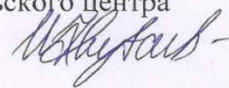
Программа государственной итоговой аттестации одобрена:
на заседании Ученого совета факультета управления
от 23.04.2019г. протокол № 7

Декан  Магомедбеков Г.У.
(подпись)

на заседании Методической комиссии факультета управления
10.04.2019г., протокол № 8

Председатель  Гашимова Л.Г.
(подпись)

Представитель работодателя:
Врио директора Института социально-
экономических исследований Обособленного подразделения
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Дагестанского федерального исследовательского центра
Российской академии наук, д.э.н.



Ш.К. Кутаев



1. Цели государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация (ГИА) осуществляется с целью установления уровня подготовленности выпускника высшего учебного заведения к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ФГОС ВО и основной образовательной программы по направлению подготовки высшего образования 38.03.03 Управление персоналом.

2. Задачи государственной итоговой аттестации

К задачам государственной итоговой аттестации относится оценка способности и умения выпускников:

- самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, опираясь на полученные знания, умения и сформированные навыки;
- профессионально излагать специальную информацию;
- научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

3. Форма проведения государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация в структуре образовательной программы относится к Блоку 3 и ее объем составляет 6 зачетных единиц, из них: выполнение и защита выпускной квалификационной работы – 6 з.е.

Государственный экзамен учебным планом не предусмотрен.

Выпускная квалификационная работа (ВКР) демонстрирует уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Вид выпускной квалификационной работы: *выпускная квалификационная работа бакалавра.*

4. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения образовательной программы

В соответствии с требованиями ФГОС ВО государственная итоговая аттестация обеспечивает контроль полноты формирования следующих общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, которыми должен обладать выпускник по программе бакалавриата и видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата:

Код	наименование компетенции в соответствии с ФГОС
<i>общекультурные компетенции</i>	
ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию
ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
ОК-9	способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
<i>общепрофессиональные компетенции</i>	
ОПК-1	знанием 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	знанием 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	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)
ОПК-4	владением 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	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
ОПК-7	готовностью 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	знанием и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
<i>профессиональные компетенции</i>	
организационно-управленческая и экономическая деятельность	
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персона-

	лом, 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	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением 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 умением применять их на практике
ПК-6	знанием 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 умением применять их на практике
ПК-7	знанием 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	знанием 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 умением применять их на практике
ПК-9	знанием 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, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
ПК-10	знанием 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 владением навыками оформления сопровождающей документации
ПК-11	владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования

	ния трудовых отношений и сопровождающей документации
ПК-13	умением 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, умением обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-14	владением 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
	информационно-аналитическая деятельность
ПК-15	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-16	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-17	знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
ПК-18	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике
ПК-19	владением 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	умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-21	знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени
ПК-23	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике
ПК-24	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-25	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и ста-

	статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
ПК-27	владением 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	знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

5. Общие требования к проведению государственной итоговой аттестации

5.1. Требования к выпускной квалификационной работе, порядку ее выполнения и защиты

Перечень тем ВКР должен соответствовать основным видам профессиональной деятельности - организационно-управленческая и экономическая; информационно-аналитическая, и одному или нескольким задачам профессиональной деятельности.

Утверждение тем ВКР, назначение научных руководителей из числа работников университета и при необходимости консультанта (консультантов) осуществляется приказом ректора ДГУ.

Задание по выполнению ВКР составляется руководителем и студентом и утверждается руководителем структурного подразделения. Контроль за ходом выполнения ВКР осуществляется научным руководителем.

ВКР должна содержать следующие разделы, требования к содержанию которых определяется руководителем совместно со студентом:

- Титульный лист
- Задание
- Содержание
- Введение
- Основная часть
- Заключение
- Список использованных источников
- Приложения

ВКР проходит проверку на объем заимствования. Оригинальность текста не должна быть менее 50 %. Текст ВКР, за исключением текстов ВКР содержащих сведения составляющих государственную тайну, размещаются в электронно-библиотечной системе университета.

6. Учебно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации

6.1. Литература

1. Егоршин, А.П. Управление персоналом : [учеб. для вузов по специальностям «Упр. Персоналом» и «Менеджмент орг.»] / Егоршин А.П. - [5-е изд., испр.]. - Н.Новгород :Нижегор. ин-т менеджмента и бизнеса, 2005. - 713

с.; [1] л. портр. : ил. ; 26 см. - Библиогр.: с. 699-710. - Рекомендовано МО РФ. - ISBN 5-901335-06-6 : 371-80.

2. Зайцева, Т.В. Управление персоналом : [учебник] / Т.В.Зайцева, А.Т.Зуб. - М. : ИНФРА-М, 2008. - 335 с. - (Профессиональное образование). - Допущено МО РФ. - ISBN 978-5-16-002614-5 (ИНФРА) : 102-80.

3. Управление персоналом : учеб. для вузов / под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2005. - 554 с. - Рекомендовано МО РФ. - ISBN 5-238-00290-4 : 240-00.

4. Управление персоналом : учеб. пособие / [под общ. ред. Г.И.Михайлиной]. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. : Дашков и К, 2008. - 281 с. - Допущено УМО. - ISBN 978-5-91-131-526-9 : 99-00.

5. Сербиновский, Б.Ю. Управление персоналом : учебник / Б.Ю.Сербиновский. - 2-е изд. - М. : Дашков и К, 2008. - 462 с. - ISBN 978-5-91131-969-4 : 209-00.

6.2. Интернет-ресурсы

<http://www.garant.ru> – Справочно-информационная система «Гарант»;

<http://www.e.lanbook.com> – Электронная библиотека «Лань»;

<http://www.biblioclub.ru> – Университетская библиотека ONLINE

<http://www.personal.ru> – электронная версия журнала «Управление персоналом»;

<http://www.kadrovik.ru> - электронная версия журнала «Кадровик».

<http://ecsocman.hse.ru> – Федеральный образовательный портал ЭСМ: экономика, социология, менеджмент;

<http://www.garant.ru> – Справочно-информационная система «Гарант»;

<http://elib.dgu.ru/> - ЭБС ДГУ

<https://www.biblio-online.ru/> - ЭБС издательства «Юрайт»

<https://www.info.gks.ru> (официальные статистические данные Росстата РФ)

7. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации

Для проведения защиты выпускных квалификационных работ используется аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием для показа презентаций.

8. Оценочные критерии для проведения государственной итоговой аттестации

8.1. Оценочные критерии выпускной квалификационной работы

Оценка результата защиты выпускной квалификационной работы производится по следующим критериям:

- актуальность темы выпускной работы;
- научная новизна и практическая значимость;
- самостоятельность, творческий характер изучения темы;
- обоснованность сделанных автором выводов и предложений;
- соответствие содержания работы теме, целям и задачам, сформулированным автором;

- глубина раскрытия темы;
- грамотный стиль изложения;
- правильность оформления и полнота библиографии и научно-справочного материала;
- использование литературы на иностранных языках;
- умение ориентироваться в проблемах исследуемой темы;
- ответы выпускника на поставленные ему вопросы.

Обобщённая оценка защиты выпускной квалификационной работы определяется с учётом отзыва руководителя и оценки рецензента (при наличии).

Результаты защиты ВКР оцениваются по системе:

- оценка «отлично» выставляется за глубокое раскрытие темы, качественное оформление работы, содержательность доклада и презентации;
- оценка «хорошо» выставляется при соответствии вышеперечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и её оформлении небольших недочётов или недостатков в представлении результатов к защите;
- оценка «удовлетворительно» выставляется за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер, отсутствие наглядного представления работы и затруднения при ответах на вопросы;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется за слабое и неполное раскрытие темы, несамостоятельность изложения материала, выводы и предложения, носящие общий характер, отсутствие наглядного представления работы и ответов на вопросы.

8.3. Оценочные средства государственной итоговой аттестации

Показатели достижения результатов обучения при прохождении государственной итоговой аттестации, обеспечивающие определение соответствия (или несоответствия) индивидуальных результатов государственной итоговой аттестации студента поставленным целям и задачам (основным показателям оценки результатов итоговой аттестации) и компетенциям, приведены в таблице.

код	наименование компетенции в соответствии с ФГОС	Сформированные компетенции и показатели оценки результатов
		Подготовка и защита ВКР
ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Подготовка и защита ВКР, раз-

		дел в ВКР
ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОК-9	способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
	<i>общепрофессиональные компетенции</i>	
ОПК-1	знанием 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	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОПК-2	знанием 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	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОПК-4	владением 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)	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОПК-8	знанием и умением использовать нормативные правовые доку-	Подготовка и

	менты в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	защита ВКР, раздел в ВКР
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
	<i>профессиональные компетенции</i>	
	организационно-управленческая и экономическая деятельность	
ПК-1	знанием 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	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением 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 умением применять их на практике	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-6	знанием 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 умением применять их на практике	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-7	знанием 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	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации	Подготовка и

	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 умением применять их на практике	защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-9	знанием 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, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-10	знанием 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 владением навыками оформления сопровождающей документации	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-11	владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-12	знанием 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	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-13	умением 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, умением обеспечить защиту персональных данных сотрудников	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-14	владением 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	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
	информационно-аналитическая деятельность	
ПК-15	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-16	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-17	знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в	Подготовка и

	том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-18	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-19	владением 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	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-20	умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-21	знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-23	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-24	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-25	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-27	владением 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	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-28	знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР

8.3.1 Примерная тематика выпускных квалификационных работ для студентов направления подготовки «Управление персоналом»

1. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом организации.
2. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом организации.
3. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом организации.
4. Разработка организационной структуры службы управления персоналом.
5. Формирование эффективной региональной кадровой политики в условиях модернизации российской экономики.
6. Совершенствование оценки персонала как условие эффективного управления человеческими ресурсами.
7. Совершенствование организационного механизма проведения отбора персонала при найме.
8. Совершенствование методики деловой оценки персонала на предприятии.
9. Организация системы оценки персонала для периодической аттестации.
10. Организация системы профориентации кадров в условиях модернизации российской экономики.
11. Проектирование системы управления адаптацией персонала в организации.
12. Место и роль службы по управлению персоналом в общей системе организационной структуры.
13. Разработка системы бюджетирования затрат на персонал.
14. Совершенствование регламентации труда персонала.
15. Критерии эффективности работы современной службы по управлению персоналом.
16. Роль и задачи службы кадров в формировании и поддержании корпоративной культуры в организации.
17. Особенности управления персоналом в зависимости от стадии жизненного цикла и стратегии развития организации.
18. Государственное регулирование рынка труда в условиях модернизации российской экономики.
19. Социальное партнерство как критерий развития трудовых отношений.
20. Эффективные технологии оценки кандидатов при подборе на работу.
21. Роль и значение профессиональных кадровых агентств на рынке труда.
22. Социально-психологическая и профессиональная адаптации как эффективное продолжение технологии подбора сотрудников.
23. Технологии профессионально-квалификационного и должностного развития сотрудников в системе управления персоналом.
24. Эффективные технологии формирования кадрового резерва на предприятии.
25. Эффективные технологии проведения аттестации персонала на предприятии.

26. Влияние мотивации труда на эффективность профессиональной деятельности.
27. Системы стимулирования как технологии взаимодействия целей конкретного сотрудника с целями организации.
28. Зарубежный опыт практики стимулирования персонала и возможности его применения на российских предприятиях.
29. Эффективные критерии системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.
30. Приоритетные социальные технологии управления персоналом в современных условиях.
31. Зарубежный опыт управления персоналом и возможности его применения на российских предприятиях.
32. Характеристика процесса управления персоналом как технология саморазвития и самореализации творческого потенциала работника.
33. Делегирование полномочий как эффективная технология современного руководителя.
34. Роль корпоративной культуры в повышении эффективности социального управления.
35. Инновационные механизмы управления поведением персонала в современных российских организациях.
36. Проектирование кадровой политики на предприятии в современных условиях.
37. Совершенствование методов поддержания работоспособности персонала.
38. Современные технологии планирования карьеры в организации.
39. Совершенствование организационно-кадрового аудита на предприятии.
40. Кадровое консультирование как средство развития организации.
41. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
42. Эффективный механизм построения трудовой мотивации персонала организации.
43. Диагностика эффективности трудовой мотивации персонала организации.
44. Параметры оценки эффективности инвестиций в персонал.
45. Совершенствование системы адаптации и развития персонала.
46. Совершенствование системы служебно-профессионального продвижения.
47. Социальный пакет в практике российских и зарубежных компаний.
48. Проблема текучести кадров и способы ее регулирования на предприятии.
49. Становление и развитие рекрутинга в Российской Федерации.
50. Современные проблемы практики управления персоналом в России.
51. Особенности управления персоналом в структурах государственного управления.
52. Особенности управления персоналом в бюджетных организациях.
53. Система оплаты труда и компенсаций на предприятиях среднего и малого бизнеса.

54. Проектирование взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров.
55. Разработка программы проверочных испытаний кандидатов на вакантные должности.
56. Проектирование системы контроля и регулирования деловой карьеры сотрудника.
57. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
58. Совершенствование методов оценки эффективности управления персоналом.
59. Конфликты и их разрешение в деятельности по управлению персоналом.
60. Развитие персонала как инструмент управления предприятием.
61. Оценка эффективности работы кадровых агентств.
62. Лизинг персонала как инструмент занятости активного населения.
63. Маркетинг персонала как инструмент эффективной кадровой политики.
64. Совершенствование управления поведением персонала организации.
65. Совершенствование деятельности службы управления персоналом и оценка ее эффективности.
66. Рекрутинг персонала как механизм формирования конкурентоспособных специалистов.
67. Роль руководителя в системе управления персоналом организации.
68. Организационная культура как инструмент кадровой политики современного предприятия.
69. Формирование и развитие трудового потенциала персонала как стратегического ресурса организации.
70. Продуктивность различных способов оплаты труда в условиях рынка.
71. Производительность и эффективность труда на промышленных предприятиях в условиях модернизации российской экономики.
72. Влияние внешних миграций на занятость и производительность в регионе.
73. Совершенствование повышения гибкости управления трудом и его производительностью на предприятиях.
74. Социально-профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы на предприятиях и в регионах.
75. Совершенствование мотивов измерения объемов работ и производительности труда в условиях рынка.
76. Конкурентоспособность рабочей силы на местном, региональном, национальном уровнях.
77. Совершенствование технологии и методов измерения оценки рабочего времени на предприятиях.
78. Основные направления и тенденции развития социальной защиты населения в Республике Дагестан.
79. Малый бизнес в рыночной экономике как средство повышения занятости.
80. Совершенствование управления персоналом на предприятиях малого бизнеса.

81. Совершенствование управленческих технологий в рамках аудита и контроллинга персонала.
82. Аудит и контроллинг персонала как инструмент управления организацией.
83. Комплексная оценка работы персонала на базе аудита, контроллинга и мониторинга труда.
84. Аудит и контроллинг персонала как фактор повышения конкурентоспособности.
85. Экономико-правовое регулирование доплат и компенсаций работников в современных условиях.
86. Совершенствование правовой основы договорной формы оплаты труда на предприятиях России и ее экономическая эффективность.
87. Совершенствование коллективного договора как основа реформы социального партнерства и его влияние на эффективность производства и предприятия в условиях рынка.
88. Экономико-правовые и социальные аспекты разрешения трудовых конфликтов на предприятиях.
89. Экономико-правовые аспекты предпринимательского труда в современных условиях.
90. Нормативно-правовое регулирование рабочего времени на предприятии и его экономическая эффективность.
91. Влияние напряженности управленческого труда на его эффективность.
92. Перспективные направления предотвращения социально-психологических конфликтов в трудовом коллективе.
93. Социально-экономическая эффективность профориентации молодежи.
94. Совершенствование методов исследования трудовых процессов и организации труда.
95. Связь внутрифирменного и регионального рынков рабочей силы.
96. Социальная защита разных категорий занятого и незанятого населения в регионе.
97. Качество трудовой жизни как объект проведения мониторинга на локальном уровне.
98. Причины возникновения и методы преодоления конфликтных ситуаций в трудовых коллективах.
99. Влияние качества персонала на конкурентоспособность предприятия.
100. Профессиональная компетентность в системе управления персоналом.

9. Методические рекомендации для подготовки к государственной итоговой аттестации

Программа государственной итоговой аттестации, включая требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения, критерии оценки результатов защиты выпускных квалификационных работ, утвержденные университетом, а также порядок подачи и рассмотрения апелляций доводятся до сведения студентов не позднее, чем за шесть месяцев до

начала государственной итоговой аттестации в соответствии с графиком учебного процесса.

Университет утверждает перечень тем выпускных квалификационных работ, предлагаемых студентам (далее – перечень тем), и доводит его до сведения студентов не позднее, чем за 6 месяцев до даты начала ГИА в соответствии с графиком учебного процесса.

По письменному заявлению студента (нескольких студентов, выполняющих выпускную квалификационную работу совместно) университет может предоставить студенту (студентам) возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной студентом (студентами), в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Общие требования к структуре и оформлению ВКР определены в локальном нормативном акте ДГУ - «Положении о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в Дагестанском государственном университете».

10. Особенности организации государственной итоговой аттестации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Реализуемая ОПОП предусматривает возможность обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Программа государственной итоговой аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается руководителем ОПОП индивидуально, согласовывается со студентом, представителем возможного работодателя – эксперта. При выборе темы ВКР учитываются рекомендации медико-социальной экспертизы относительно возможных условий и видов труда.

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

Проведение государственной итоговой аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

Пользование необходимыми обучающимся техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

По письменному заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья продолжительность защиты ВКР может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности.

Продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы - не более чем на 15 минут.

Образец титульного листа

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Дагестанский государственный университет»
Факультет управления

Квалификационная работа
по направлению 38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалаврита)
студента 4 курса очного отделения

Магомедова Магомеда Магомедовича

«Управление персоналом предприятия в условиях экономических рисков»

Научный руководитель:
к.э.н., доцент
Ахмедова А.А.

Рецензент:
научный сотрудник Института
социально-экономических исследований ДНЦ РАН,
к.э.н. Магомедова Н.А.

Работа допущена к защите:

Зав. кафедрой Экономики труда и управления персоналом
д.э.н., профессор Магомедов М.М.

«__» _____ 20__ г.

О Т З Ы В
РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Тема квалификационной работы _____

Автор (студент/ка) _____

Факультет _____

Кафедра _____

Направление/специальность _____

Профиль/специализация _____

Руководитель _____

(Фамилия И.О., место работы, должность, ученое звание, степень)

Оценка соответствия требованиям ГОС (ФГОС) подготовленности автора выпускной работы

Требования к профессиональной подготовке	Соответствует	В основном соответствует	Не соответствует
уметь корректно формулировать и ставить задачи (проблемы) своей деятельности при выполнении квалификационной работы, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность			
устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач (проблем)			
уметь использовать информацию в сфере профессиональной деятельности			
владеть компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемой в сфере профессиональной деятельности			
владеть современными методами анализа и интерпретации полученной информации, оценивать их возможности при решении поставленных задач (проблем)			
уметь рационально планировать время выполнения работы, определять грамотную последовательность и объем операций и решений при выполнении поставленной задачи			
уметь объективно оценивать полученные результаты расчетов и вычислений			
уметь анализировать полученные результаты интерпретации данных			
знать методы системного анализа			
уметь осуществлять деятельность в кооперации с коллегами, находить компромиссы при совместной деятельности			
уметь делать самостоятельные обоснованные и достоверные выводы из проделанной работы			
уметь пользоваться научной литературой профессиональной направленности			

О Т З Ы В
РЕЦЕНЗЕНТА О ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Автор (обучающийся) _____
 Факультет _____
 Кафедра _____
 Направление /специальность _____
 Профиль/ специализация _____
 Наименование темы: _____

Рецензент _____
 (Фамилия, И.,О., место работы, должность, ученое звание, степень)

ОЦЕНКА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

	Показатели	Оценки				
		5	4	3	2	*
	Актуальность тематики работы					
	Степень полноты обзора состояния вопроса и корректность постановки задачи					
	Уровень и корректность использования в работе методов исследований, математического моделирования, расчетов					
	Степень комплексности работы, применение в ней знаний профессиональных и специальных дисциплин					
	Ясность, четкость, последовательность и обоснованность изложения					
	Применение современного математического и программного обеспечения, компьютерных технологий в работе					
	Качество оформления (общий уровень грамотности, стиль изложения, качество иллюстраций, соответствие требованиям стандартов)					
	Объем и качество выполнения графического материала, его соответствие тексту					
	Обоснованность и доказательность выводов работы					
	Оригинальность и новизна полученных результатов, научно-исследовательских или производственно-технологических решений					

* - не оценивается (трудно оценить)

ПРОТОКОЛ № _____

заседания государственной экзаменационной комиссии ДГУ

« ____ » _____ 20 ____ г. с ____ час ____ мин. до ____ час. ____ мин.

Присутствовали:

Председатель _____

Члены комиссии: _____

О сдаче государственного экзамена _____

Экзаменуется обучающийся _____

Фамилия, имя, отчество полностью

Вопросы:

1. _____

2. _____

Общая характеристика ответов обучающегося на заданные ему вопросы: _____

Признать, что обучающийся сдал итоговый экзамен с оценкой _____

Мнения членов государственной экзаменационной комиссии: _____

об уровне подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач

о выявленных недостатках в теоретической и практической подготовке обучающегося

Председатель ГЭК _____

Секретарь комиссии _____

ПРОТОКОЛ № _____

заседания государственной экзаменационной комиссии ДГУ

« ____ » _____ 20 ____ г. с ____ час ____ мин. до ____ час. ____ мин.

по рассмотрению выпускной квалификационной работы студента _____

(фамилия, имя, отчество полностью)

на тему: _____

Присутствовали:

Председатель _____

Члены комиссии: _____

Работа выполнена под руководством _____ при консультации: _____

В ГЭК представлены следующие материалы: квалификационная работа на _____ страницах, иллюстративный материал к работе на ____ листах, отзыв руководителя квалификационной работы, рецензия на работу _____

После сообщения о выполненной работе в течение _____ мин. Обучающемуся были заданы следующие вопросы: _____

указать Фамилию И.О. лица, задавшего вопрос

Общая характеристика ответов обучающегося на заданные ему вопросы и замечания рецензента.

Признать, что обучающийся _____ выполнил и защитил выпускную квалификационную работу с оценкой _____

Отметить, что _____

Мнения членов государственной экзаменационной комиссии: _____

об уровне подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач

о выявленных недостатках в теоретической и практической подготовке обучающегося

Председатель ГЭК _____

Секретарь комиссии _____

ПРОТОКОЛ № _____
заседания апелляционной комиссии ДГУ « ___ » _____ 20__ г.

по направлению подготовки/ специальности _____
код направления/ специальности _____

наименование направления/ специальности _____

Присутствовали:

Председатель _____

Члены комиссии: _____

1. Слушали апелляционное заявление обучающегося _____
(Ф.И.О.) _____

К заявлению прилагается протокол заседания ГЭК (Приложение), заключение председателя ГЭК о соблюдении процедурных вопросов при проведении государственного аттестационного испытания, а также письменные ответы обучающегося (при их наличии) (для рассмотрения апелляции по проведению государственного экзамена либо ВКР, отзыв и рецензию (для рассмотрению апелляции по проведению защиты ВКР) (нужное подчеркнуть).

2. Постановили (нужное подчеркнуть):

- Апелляцию отклонить.

- Апелляцию удовлетворить. Результаты проведения апелляционного испытания аннулировать. Обучающемуся _____

(Ф.И.О.)

предоставить возможность пройти государственное аттестационное испытание в дополнительные сроки.

С решением апелляционной комиссии ознакомлен (а) _____
подпись обучающегося

Председатель апелляционной комиссии

Ректор

М.Х. Рабаданов