ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта -
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «28» мая 2018 г. № 418-2

Б3.Б.01 ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ, ВКЛЮЧАЯ ПОДГОТОВКУ К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ПРОЦЕДУРУ ЗАЩИТЫ

программа государственной итоговой аттестации

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль подготовки – 1 – Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра разработчик программы – «Управление процессами перевозок»

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа государственной итоговой аттестации (ГИА) разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 г. № 1461.

Программу составил:

к.т.н., доцент, зав. кафедрой М.И. Коновалова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», протокол от «15» мая 2019г. № 11.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент М.И. Коновалова

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Государственная итоговая аттестация проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы (ВКР) на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль 1 - Управление персоналом организации, утвержденного Учёным советом ЗабИЖТ ИрГУПС от 24.05.2018 г. протокол № 9.

Выпускная квалификационная работа выполняется в виде дипломной работы. Выпускная квалификационная работа обучающегося представляет собой законченное теоретическое или экспериментальное исследование, выполненное самостоятельно, связанное с решением отдельных частных задач, определяемых особенностями направления подготовки и профиля образовательной программы. ВКР обучающегося демонстрирует уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности в соответствии с приоритетными видами деятельности, определенными программой подготовки – организационно-управленческая и экономическая деятельность

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Цели ГИА

1 Проверка теоретических знаний, практических умений и навыков обучающегося, а также способности их применения во всех областях профессиональной деятельности с учетом специфики и содержательного наполнения образовательной программы.

2 Оценка конечного результата проделанной обучающимся практической работы, свидетельствующей о полученной квалификации, о приобретенном опыте работы, об умении решать сложные задачи, свободно ориентироваться в научной и управленческой литературе, об умении грамотно излагать свои мысли, а также передавать свои знания коллегам по профессиональной деятельности.

3 Проверка качества сформированности общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль 1 - Управление персоналом организации; определение уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ФГОС ВО и профессионального стандарта.

2.2 Задачи ГИА

1 Определение уровня теоретической и практической подготовки выпускников.

2 Определение степени владения и умения обучающимися решать профессиональные задачи в соответствии с видом профессиональной деятельности.

3 Проверка уровня сформированности компетенций, определенных Федеральным образовательным стандартом.

2.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках ГИА

Цель воспитания обучающихся – разностороннее развитие личности будущего конкурентоспособного специалиста с высшим образованием, обладающего высокой культурой, интеллигентностью, социальной активностью, качествами гражданина-патриота.

Задачи воспитательной работы с обучающимися:

– формирование у обучающихся мотивации к научно-исследовательской деятельности;

– формирование исследовательского и критического мышления;

– развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;

– приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;

– воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности как важнейшей черты личности, проявляющейся в заботе о своей стране, сохранении человеческой цивилизации;

– воспитание положительного отношения к труду, развитие потребности к творческому труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;

– обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;

– выявление и поддержка талантливых обучающихся, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;

– ориентация обучающихся на дальнейшую работу по решению профессиональных задач

3 МЕСТО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Государственная итоговая аттестация относится к базовой части образовательной программы, Блок 3. Государственная итоговая аттестация проводится на завершающем этапе обучения после прохождения теоретического обучения и всех практик, предусмотренных учебным планом.

Общая трудоемкость ГИА составляет 9 зачетных единиц, часов по учебному плану 324.

4 ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Выпускная квалификационная работа обучающегося является самостоятельным научным или практическим исследованием, выполняемым под руководством руководителя по материалам, собранным лично обучающимся за период теоретического обучения, прохождения всех видов практик, предусмотренных учебным планом.

Выпускная квалификационная работа обучающегося имеет целью показать:

– уровень профессиональной и общеобразовательной подготовки выпускника по соответствующему профилю направления подготовки;

– умение изучать и обобщать литературные источники в соответствующей области знаний;

– способность самостоятельно проводить научные исследования теоретического и прикладного характера, выполнять аналитические работы, систематизировать и обобщать фактический материал;

– умение самостоятельно обосновывать выводы и практические рекомендации по результатам проведенных исследований (работы).

Выпускная квалификационная работа обучающегося должна отвечать следующим требованиям:

– авторская самостоятельность;

– полнота исследования;

– доказательность, убедительность аргументации;

– четкое построение и логическая последовательность изложения;

– грамотное изложение на русском литературном языке;

– высокий теоретический уровень;

– дискуссионность.

Содержание ВКР могут составлять результаты теоретических и экспериментальных исследований, направленных на решение актуальных задач в избранной области профессиональной деятельности.

Стиль изложения должен быть научным. Научный стиль изложения предполагает точность, ясность, краткость.

Структура выпускной квалификационной работы обучающегося должна отражать ход научного исследования и состоять из структурных элементов, расположенных в следующем порядке:

– титульный лист;

– задание на выпускную квалификационную работу;

– календарный план;

– аннотация;

– содержание;

– введение;

– теоретический раздел;

– аналитический раздел;

– раздел с рекомендациями или мероприятиями;

– заключение;

– список использованных источников;

– приложения (при необходимости).

Примерный объем ВКР без приложений составляет 60-80 страниц.

Титульный лист. Титульный лист является первой страницей выпускной квалификационной работы и служит источником информации, необходимой для обработки и поиска документа. Номер страницы на нём не ставится.

Задание на выпускную квалификационную работу. Задание на выпускную квалификационную работу представляет собой лист формата А4, заполненный с двух сторон. Задание считается вторым листом работы, однако номер на странице задания не указывается.

Календарный план. В календарном плане проставляются даты выполнения основных этапов выпускной квалификационной работы. Календарный план считается третьей страницей работы.

Аннотация кратко определяет направленность и содержание работы. Объем аннотации не более одной страницы. В аннотации должно быть отражено:

1) количество листов, таблиц, рисунков, формул и приложений, содержащихся в работе;

2) количество использованных литературных и прочих источников;

3) ключевые слова, характеризующие пояснительную записку. При написании ключевых слов должны использоваться прописные буквы;

4) объект выпускной квалификационной работы (полное наименование);

5) предмет выпускной квалификационной работы;

6) цель написания выпускной квалификационной работы;

7) мероприятия, предложенные в выпускной квалификационной работе. Аннотация имеет номер страницы – 4.

Содержание. В содержании приводятся все заголовки ВКР и указываются страницы, с которых они начинаются. Заголовки оглавления должны точно повторять заголовки в тексте. Сокращать или давать их в другой формулировке, последовательности и соподчиненности по сравнению с заголовками в тексте нельзя.

Введение. Во введении обосновывают актуальность выбранной темы, цель и содержание поставленных задач, формулируются объект и предмет исследования, указывается избранный метод (или методы) исследования, сообщается, в чем заключаются теоретическая значимость и прикладная ценность полученных результатов, а также отмечаются положения, которые выносятся на защиту. В конце введения желательно раскрыть структуру выпускной квалификационной работы, т.е. дать перечень ее структурных элементов и обосновать последовательность их расположения.

Актуальность темы обязательное требование к любой ВКР, необходимо показать суть проблемной ситуации, из чего и будет видна актуальность темы.

Чтобы показать текущее состояние разработки выбранной темы, обучающийся должен составить краткий обзор литературы, который в итоге должен привести к выводу, что именно данная тема еще не раскрыта (или раскрыта лишь частично или не в том аспекте) и потому нуждается в дальнейшей разработке. Обзор литературы по теме должен показать основательное знакомство обучающегося со специальной литературой, его умение систематизировать источники, критически их рассматривать, выделять существенное, оценивать ранее сделанное другими исследователям и определять главное в современном состоянии изученности темы:

– общая цель выпускной квалификационной работы. Цель работы должна быть ясной, лаконичной (не более одного предложения) и корреспондировать с темой выпускной квалификационной работы, названиями его аналитической и рекомендательной частей;

– задачи исследования. Приводятся 5–7 задач ВКР, вытекающих из цели и конкретизирующих ее элементов. Формулировка задач должна быть связана с названиями параграфов теоретической, аналитической и рекомендательной частей. Цель и задачи выпускной квалификационной работы должны представлять основные пути решения проблемы, заявленной в названии бакалаврской работы;

– предмет и объект выпускной квалификационной работы. Обязательным элементом введения является формулировка объекта и предмета исследования. Объект и предмет исследования как категории научного процесса соотносятся между собой как общее и частное. В объекте выделяется та его часть, которая служит предметом исследования. Именно на него и направлено основное внимание обучающегося, именно предмет исследования определяет тему ВКР, которая обозначается на титульном листе как ее заглавие;

– основные методы исследования. Необходимо указать методы исследования, которые служат инструментом в поиске фактического материала, являясь необходимым условием достижения поставленной в работе цели. Во введении описываются и другие элементы научного процесса. К ним относят указание, на каком конкретном материале выполнена сама работа, дается характеристика основных источников получения информации (официальных, научных, литературных, библиографических), а также указываются методологические основы проведенного исследования.

Введение должно занимать не более 2 страниц машинописного текста.

Необходимо также обосновать достоверность полученных научных результатов.

Практическая значимость результатов научного исследования может определяться характером и возможностью их использования на практике.

В главах основной части ВКР подробно рассматриваются методика и техника исследования и обобщаются результаты. Все материалы, не являющиеся насущно важными для понимания решения научной задачи, выносятся в приложения. Содержание глав основной части должно точно соответствовать теме ВКР и полностью ее раскрывать. Эти главы должны показать, умение обучающегося сжато, логично и аргументировано излагать материал.

Основная часть ВКР должна состоять из трех–четырех глав (определяется руководителем).

Первая глава носит теоретический и методологический характер и предназначена для раскрытия теории научной проблемы, на основании которой предлагаются основные направления ее решения. Раздел должен содержать выбор направления исследований, включающий обоснование экономической сущности предмета исследования, обзор литературных и иных источников информации по исследуемой проблеме, описание выбранной общей методики проведения научно–исследовательских работ, частные методики решения конкретных задач и их сравнительную оценку. В процессе изучения имеющихся литературных источников по исследуемой проблеме очень важно найти сходство и различия точек зрения разных авторов, дать их анализ и обосновать свою позицию по данному вопросу. Рекомендуемый объем данного раздела в выпускной работе бакалавра 17–25 страницы.

Вторая глава носит методический характер. Характеристика методической части предполагает описание методов сбора фактического материала и первичной информации. Обработку информации: наблюдение, сравнение, измерение, эксперимент, абстрагирование, анализ и синтез, моделирование и т. д. Материалы для аналитической части готовятся обучающимся в период прохождения преддипломной практики. От полноты и качества материалов аналитической части зависят глубина, обоснованность и результативность предлагаемых решений. Во второй главе также должны быть отображены результаты анализа, оценки состояния предмета исследования и выработаны методологические подходы к решению проблем.

В аналитической части выпускной квалификационной работы в соответствии с выбранной темой:

1) дается общая характеристика объекта ВКР (организации, предприятия), его приоритетных сфер деятельности. Представляются сведения об организационной и производственной структурах предприятия, выполняется их краткий анализ. В качестве источников информации используются: данные собственных исследований, данные предприятия–объекта исследования, а также справочная информация, подтверждающая отраслевые тенденции развития предприятия;

2) выполняется анализ основных показателей деятельности для определения тенденций развития предприятия не менее чем за два последних года, а также причин, их вызвавших;

3) проводится анализ кадрового потенциала организации (предприятия), позволяющий решить следующие задачи:

– оценить обеспеченность организации необходимым персоналом по численности, составу, структуре и уровню квалификации;

– исследовать соответствие профессионально–квалификационного уровня работников требованиям сферы деятельности организации;

– проанализировать движение кадров и его влияние на эффективность функционирования организации, динамику выпуска продукции или оказания услуг, а также выявить основные причины движения персонала;

– исследовать использование рабочего времени и выявление резервов сокращения непроизводительных затрат рабочего времени;

– выявить уровень выполнения норм труда по структурным подразделениям организации;

– изучить социальные показатели и аспекты трудовой деятельности (мотивация труда, профессионально-квалификационный рост, семейное положение, обеспеченность жильем).

В целом аналитический раздел выпускной квалификационной работы должен содержать общие выводы, кратко и четко характеризующие особенности и недостатки объекта исследования. Эти выводы и предложения должны являться основанием для разработки рекомендаций и мероприятий по их устранению, которые найдут свое отражение в третьем разделе. Рекомендуемый объем данного раздела в выпускной работе бакалавра 18–30 страниц.

Третья глава носит практический характер, в которой должна быть представлена практическая часть исследований и расчет экономического эффекта от внедрения результатов исследования.

В конце каждой главы указываются выводы по проведенному исследованию. Выводы нужно формулировать в трех основных направлениях:

– новизна;

– возможности и результаты экспериментального (или широкого, если эксперимент уже проводился) применения;

– степень соответствия теоретических результатов экспериментальным данным и причинам расхождения.

Выводы по каждой главе должны быть краткими, с конкретными данными о результатах.

Объем данного раздела в выпускной работе бакалавра должен составлять 12–20 страниц печатного текста. Данный раздел ВКР разрабатывается на основе результатов анализа, выполненного во втором разделе. В этом разделе следует сформулировать и обосновать предложения выпускника по решению рассматриваемой проблемы.

Раздел должен содержать технико-экономическое обоснование предлагаемых решений по совершенствованию или улучшению системы управления персоналом, позволяющее оценить влияние разработанных рекомендаций на технико-экономические показатели деятельности предприятия (организации) после ее внедрения, и включающее в себя:

– сущность предлагаемых изменений, включая содержание и структуру новшеств, методические рекомендации по осуществлению управленческих процедур, практические предложения по их реализации;

– технологию внедрения разработанных предложений, включая организационно–экономическое, кадровое, техническое обеспечение;

– механизм адаптации предлагаемых решений к действующей системе управления организацией.

По результатам разработанных рекомендаций должна быть проведена оценка их экономической эффективности, причем предлагаемые решения должны содержать определение направлений, источников и общую сумму экономии, показатели эффективности. Логика построения основных глав может варьировать в зависимости от исследуемой проблемы.

Заключение. Структура заключения, как правило, свободная, не имеющая разделов. Заключение должно содержать краткий обзор основных выводов проведенного исследования (работы) и описание полученных в ходе него результатов. В заключении должны быть представлены:

– общие выводы по результатам работы;

– оценка достоверности полученных результатов и сравнение с аналогичными результатами отечественных и зарубежных работ;

– предложения по использованию результатов работы, возможности внедрения разработанных предложений в практике.

Библиографический список. Этот список составляет одну из существенных частей ВКР, отражает

самостоятельную творческую работу обучающегося.

Приложения (при необходимости). Приложения следует располагать в последовательности, определяемой степенью значимости материала, либо в порядке появления на них ссылок в тексте

Комплекс учебно-методических материалов по ВКР размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Требования к оформлению ВКР (текстовой и графической частей) сформулированы в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» №Пр.510130.10.8.008-2021 в последней редакции.

Требования к организации, порядку проведения государственной итоговой аттестации выпускников ИрГУПС, а также порядок подачи и рассмотрения апелляций сформулированы в Положении о государственной итоговой аттестации (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура) № П.311000.06.7.222-2016.

5 ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

№	Этапы выполнения и подготовки к защите ВКР	Объем в часах	Объем в з.е.	График выполнения и подготовки к защите ВКР (в неделях)					
				1 н.	2 н.	3 н.	4 н.	5 н.	6 н.
1	Изучение литературы по проблеме, определение целей, задач и методов исследования	36	1	36					
2	Непосредственная разработка проблемы (темы): теоретические и прикладные исследования	54	1,5	18	36				
3	Обобщение и оценка полученных результатов исследования (работы)	54	1,5		18	36			
4	Написание и оформление основной части ВКР	72	2			18	54		
5	Подготовка к защите ВКР	54	1,5					54	
6	Оформление результатов работы	50	1,4						50
7	Защита и оценка работы	4	0,1						4
Итого		324	9	54	54	54	54	54	54

Ход научного исследования в процессе работы над выпускной квалификационной работой можно представить в виде следующей логической схемы:

– обоснование актуальности выбранной темы;
– постановка цели и конкретных задач исследования;
– определение объекта и предмета исследования;
– выбор метода (методики) проведения исследования;
– описание процесса исследования;
– обсуждение результатов исследования;
– формулирование выводов и оценка полученных результатов.

Написание ВКР предполагает:

– систематизацию, закрепление и расширение теоретических и практических знаний по направлению подготовки, их применение при решении конкретных научно-исследовательских задач;

– развитие навыков ведения самостоятельной работы и овладение методикой исследования и экспериментирования при решении научных проблем и вопросов;

– выяснение подготовленности выпускника для самостоятельной работы на производстве, в учебном или научно-исследовательском учреждении.

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы. В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель выпускной квалификационной работы представляет отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы.

Обучающийся знакомится с отзывом на свою ВКР не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

6 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Код компетенции	Содержание компетенции
Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК)	
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
Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями (ОПК)	
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)
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, 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; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-8	способностью 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 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
Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК)	

Вид деятельности – 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
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением 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 умение 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, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение 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, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением 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 владение 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, знанием процедур 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)
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
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением 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	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 умением применять их на практике

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания					
6.2.1 Шкала оценивания компетенций на защите ВКР					
«отлично»		«хорошо»		«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
6.2.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на защите ВКР					
№	Показатели оценивания компетенций на защите ВКР (коды компетенций)	Критерии оценивания компетенций на защите ВКР (в соответствии с принятой шкалой)			
		«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
1	Уровень теоретической и научно-исследовательской проработки проблемы (ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-6)	Содержание работы полностью соответствует выбранному направлению подготовки и теме работы. Наличие глубокого теоретического основания, детальной проработки выдвинутой цели, стройность и логичность изложения, полноты и высокой обоснованности содержащихся в работе положений и выводов, широкой эрудиции и аргументированности выводов обучающегося, демонстрации необходимого уровня освоения компетенций	Содержание работы полностью соответствует выбранному направлению подготовки и теме работы. Наличие достаточной проработки выдвинутой цели, связность и логичность изложения, обоснованность содержащихся в работе положений и выводов, аргументированность результатов, демонстрация достаточного уровня освоения компетенций. ВКР посвящена актуальной и практически значимой теме	Содержание работы не полностью отражает тему работы. Представленная работа показывает недостаточность теоретического основания, недостаточную проработанность выбранной цели, небрежность в изложении и оформлении, недостаточную аргументированность выводов обучающегося, демонстрирует достаточный уровень освоения компетенций	Работа содержит существенные ошибки, уровень теоретической и научно-исследовательской проработки поставленной проблемы очень низкий; студент плохо ориентируется в предметной области направления подготовки недостаточность самостоятельности исследования, шаткость, либо отсутствие теоретического основания, несвязность изложения, недостоверность содержащихся в работ положений и выводов, или их несоответствие целям и задача исследования, слабая аргументированность
2	Качество анализа проблемы (ОК-4, ОПК-1, ОПК-5, ОПК-10, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14)	В работе проведен количественный анализ проблемы, который подкрепляет теорию и иллюстрирует реальную ситуацию, приведены таблицы сравнений графики, диаграммы, формулы, показывающие умение автора анализировать результаты исследования	Основные положения работы раскрыты на достаточном теоретическом и методологическом уровне	Исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью	Работа является результатом компиляции, а не личных исследований выпускника; содержит существенные теоретико-методологические ошибки и поверхностную аргументацию основных положений
3	Полнота и системность вносимых предложений по рассматриваемой проблеме (ОК-5, ОК-7, ОК-9, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-8, ОПК-10, ПК-14)	Работа обладает ярко выраженным системным характером. В работе отчетливо выделена цель и грамотно сформулированы задачи исследования; раскрыта актуальность темы исследования; выводы логичны и соответствуют целям	В работе отчетливо выделена цель и задачи исследования. Введение к ВКР недостаточно полно раскрывает актуальность темы исследования. Выводы адекватны полученным результатам, но имеют незначительные	В работе не прослеживается системность. Страдает научная стилистика изложения материала. Теоретические положения слабо связаны с целью исследований, практические рекомендации носят формальный бездоказательный	Работа не обладает системным характером; аналитический обзор литературы по теме ВКР акцентирован на литературе ограниченного временного интервала, небольшой объем проанализированного литературного материала, большая часть источников опосредованно связана с темой работы, не раскрывает научных аспектов современного состояния изученной

		и задачам работы; ВКР имеет высокую научно-методическую, или практическую значимость; в работе дан обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению	погрешности. Обзор литературы по теме ВКР представлен в полной мере, раскрывает научные аспекты текущего состояния изученной проблематики, но занимает объем, значительно превышающий собственные результаты исследований	характер. Таблицы, графики, наглядный материал в ВКР не соответствуют правилам оформления работы. Обзор литературы фрагментарный, без охвата всего временного интервала исследования по данной теме, современная литература отсутствует, или ее очень мало	проблематики
4	Навыки публичной дискуссии, защиты собственных научных идей, предложений и рекомендаций (ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОПК-4, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-9)	Обучающийся полностью справился с индивидуальным заданием на ВКР, творчески выполнив все этапы задания, и представил работу к защите. Обучающийся легко ориентируется по материалу ВКР и дает развернутые и полные ответы на вопросы членов ГЭК	Обучающийся справился с индивидуальным заданием на ВКР, выполнив все этапы задания, и представил работу к защите. Обучающийся способен дискутировать по отдельным вопросам, задаваемым членами ГЭК по материалу ВКР	Обучающийся с трудом отвечает на вопросы членов ГЭК. Обучающийся не в полной мере справился с индивидуальным заданием на ВКР. Часть ВКР представляет собой базовый вариант законченного исследования или методической разработки	Доклад обучающегося на защите ВКР происходит в виде плохо осмысленного прочтения материала
5	Готовность к практической деятельности в условиях изменения профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков (ОПК-7, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14)	Результаты работы и ее защиты свидетельствуют о профессиональной компетентности выпускника, определяемой специальной подготовкой в предметной области, а также совокупностью практических навыков при решении задач, соответствующих его будущей квалификации	В ВКР имеются некоторые недоработки, не носящие принципиальный характер, связанные с неполным соответствием организационного, информационного и программного обеспечения друг другу, свидетельствующие о недостаточной корректности в решении поставленных задач. Результаты свидетельствуют об умении выпускника решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации, работа соответствует требованиям ФГОС ВО	При выполнении работы допущено несколько серьезных ошибок, связанных с реализацией прикладных задач соответствующей предметной области. Результаты свидетельствуют об ограниченном умении выпускника решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации.	Обучающийся не готов к практической деятельности в условиях изменения профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков

6.3 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы	
6.3.1 Тематика выпускных квалификационных работ	
1	Внедрение новых требований профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» в работу отдела кадров организации
2	Использование результатов деловой оценки молодого специалиста для планирования карьеры
3	Расчет потребности квалифицированных специалистов с высшим и средним образованием в среднесрочной перспективе
4	Внутренняя клиентоориентированность специалистов социально-кадрового блока организации
5	Внедрение концепции бережливого производства (системы 5S офис) в работу специалиста по управлению персоналом
6	Текущее состояние и перспективы развития новой системы адаптации персонала

7	Внедрение процессного подхода в работу кадрового подразделения организации
8	Эффективность новой системы корпоративной аттестации персонала
9	Разработка проекта системы подготовки специалистов по управлению персоналом с учетом требований профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»
10	Определение перспективной потребности организации в молодых специалистах
11	Совершенствование системы адаптации персонала в организации
12	Организация системы непрерывного обучения персонала организации
13	Совершенствование управления деловой карьерой персонала
14	Совершенствование управления служебно-профессиональным продвижением персонала
15	Совершенствование управления кадровым резервом для замещения руководящих должностей в организации
16	Разработка проекта оценки результативности управленческого персонала
17	Организация специальной оценки труда
18	Развитие системы корпоративных льгот, гарантий, компенсаций
19	Совершенствование управления социальным развитием организации на основе развития корпоративной культуры
20	Разработка проекта социального развития организации на основе создания целевой программы обучения персонала
21	Разработка проекта перспективного плана социального развития организации как части стратегии управления персоналом
22	Организация ротации персонала как фактор стабилизации трудового коллектива
23	Разработка условий повышения качества трудовой жизни персонала в организации
24	Формирование инновационной восприимчивости персонала организации
25	Разработка проекта повышения инновационного потенциала персонала организации
26	Развитие системы управления мотивацией персонала организации
27	Совершенствование системы оплаты труда персонала организации
28	Разработка системы нематериальной мотивации в управлении персоналом
29	Совершенствование процесса материального стимулирования в организации
30	Совершенствование организационной культуры в системе управления персоналом
31	Внедрение корпоративной культуры в организации
32	Использование элементов организационной культуры при совершенствовании системы управления персоналом
33	Разработка системы профилактики конфликтов в организации
34	Совершенствование управления конфликтами в организации
35	Совершенствование режима и дисциплины труда в организации
36	Совершенствование организации и методов нематериального стимулирования персонала
37	Формирование системы морального поощрения работников организации
38	Развитие системы корпоративного награждения работников организации
39	Разработка программы улучшения морально-психологического климата в организации
40	Формирование (совершенствование) системы материального неденежного стимулирования персонала
41	Формирование внутрикорпоративной информационной политики в целях повышения лояльности и приверженности персонала компании
42	Совершенствование технологий управления организационной культурой
43	Совершенствование управления организационным поведением на основе развития организационной культуры
44	Разработка проекта предупреждения межличностных конфликтов в организации Разработка проекта оценки и повышения уровня лояльности персонала
45	Проектирования системы стимулирования трудовой активности персонала
46	Разработка программы повышения удовлетворенности трудом работников предприятия
47	Разработка программы повышения производительности труда персонала на предприятии
48	Формирование лояльности молодых специалистов на предприятии
49	Разработка программы диагностики и профилактики профессионального выгорания сотрудников предприятия
50	Использование модели компетенций в системе мотивации персонала предприятия
51	Совершенствование методов управления мотивацией и стимулированием персонала
52	Разработка программы исследования и снижения текучести кадров организации
53	Обеспечение доступных социальных гарантий в системе нематериального стимулирования персонала организации
54	Рационализация режимов труда и отдыха персонала

55	Повышение мотивации управленческого труда в организации
56	Влияние мотивации персонала на повышение эффективности управления персоналом
57	Внедрение системы Единых корпоративных требований в работу структурного подразделения
58	Влияние мотивации персонала на сокращение текучести кадров
59	Разработка системы оплаты труда персонала организации с учетом квалификационных факторов
60	Разработка системы материального и морального стимулирования по итогам работы за год
61	Разработка системы оценки мотивационного потенциала организации
62	Совершенствование системы поощрения (премирования) персонала организации
63	Технологии управления безопасностью труда в организации
64	Формирование политики безопасности труда в организации
65	Планирование и оценка затрат на персонал организации
66	Совершенствование оценки экономической эффективности развития системы и технологии управления персоналом
67	Аудит системы управления персоналом организации
68	Социальный аудит управления человеческими ресурсами организации
69	Использование результатов аудита персонала для совершенствования системы кадрового управления
70	Формирование и оценка эффективности затрат на персонал организации
71	Разработка программы повышения эффективности использования рабочего времени на предприятии
72	Оценка результатов труда работников службы управления персоналом организации
73	Использование компетентностного подхода в управлении персоналом организации
74	Формирование и совершенствование имиджа организации-работодателя на рынке труда
75	Обоснование структуры и штатной численности кадрового подразделения организации
76	Разработка программ адаптации для различных категорий персонала
77	Разработка программы закрепления молодых специалистов в организации
78	Организация эффективной системы развития персонала в организации
79	Совершенствование системы обучения персонала в организации
80	Прогнозирование потребности в персонале организации
81	Совершенствование процесса нормирования труда персонала организации
82	Развитие маркетинговой деятельности в области управления персоналом
83	Определение и обеспечение потребности организации в персонале
84	Разработка проекта оптимального использования персонала организации
85	Совершенствование процесса профориентации и трудовой адаптации персонала
86	Развитие документационного обеспечения системы управления персоналом организации
87	Внедрение корпоративных профессиональных стандартов в управлении персоналом
88	Выбор темы ВКР по согласованию с руководителем ВКР
6.3.2 Перечень типовых вопросов на защите ВКР	
1	Обоснуйте актуальность выбранной темы исследования.
2	Какие методы использовались при изучении объекта исследования?
3	Назовите используемые методы диагностики проблемы.
4	Чем вызвано изменение контингента?
5	Какие факторы повлияли на увеличение текучести кадров?
6	Дайте интерпретацию соотношения фонда заработной платы и производительности труда.
7	Какие факторы влияют на производительность труда?
8	Оцените мотивационный потенциал персонала.
9	Какие методы исследования мотивационного профиля Вы знаете?
10	Какие показатели характеризуют эффективность использования кадрового потенциала?
11	С какой целью в организации проводится оценка персонала? На какие показатели деятельности она влияет?
12	Какие методы деловой оценки используются в организации?
13	Назовите положительные и отрицательные стороны используемых методов деловой оценки.
14	Оцените роль профориентационной работы. Какие методы проведения профориентации Вам знакомы?
15	Какие показатели свидетельствуют об успешном прохождении адаптации?
16	Какой период времени необходим для адаптации вновь принятого работника?
17	От чего зависит продолжительность адаптационного периода?
18	Что представляет собой программа адаптации?
19	С какой периодичностью персонал должен повышать свою квалификацию? Какими нормативно-правовыми актами регламентируется периодичность повышения квалификации?

20	В чем отличие повышения квалификации от переподготовки персонала?
21	Какие требования предъявляются к специалисту по управлению персоналом в связи с введением профстандарта в этой области?
22	Является ли обязательным для всех организаций применение профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «6» октября 2015 г. № 691н?
23	С какими проблемами организации сталкиваются при введении профессионального стандарта?
24	В чем смысл формирования кадрового резерва?
25	Какие требования предъявляются к персоналу при включении его в кадровый резерв?
26	Какие методы обучения персонала являются наиболее эффективными? Почему?
27	Обоснуйте предлагаемые мероприятия с экономической точки зрения.
28	Какие методы диагностики используются для оценки организационной культуры?
29	Какие затраты на персонал занимают наибольшую долю?
30	В чем заключается экономическая или социальная эффективность предлагаемых Вами мероприятий?

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

Председателю ГЭК и каждому члену ГЭК на защиту ВКР предоставляются:

– таблица компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения образовательной программы с расшифровкой их содержания и с указанием компетенций, оцениваемых по результатам выполнения и защиты ВКР (пункты 6.1);

– таблица «Показатели и критерии оценивания компетенций на защите ВКР» (пункт 6.2.2).

Председатель ГЭК и каждый член ГЭК самостоятельно оценивают публичную защиту каждого выпускника в соответствии с требованиями таблицы «Показатели и критерии оценивания компетенций на защите ВКР» (пункт 6.2.2). По таблицам оценок публичной защиты ВКР председателя и членов ГЭК формируется сводная таблица оценок публичной защиты ВКР выпускников, оценки в которой являются средними арифметическими оценок (с точностью до десятых долей), выставленных председателем и членами ГЭК.

Процедура оценивания результатов освоения образовательной программы обучающимся состоит из следующих этапов:

1 оценка уровня сформированности компетенций по результатам теоретического обучения обучающегося – определяется как среднее арифметическое оценок (с точностью до десятых долей), полученных по всем дисциплинам и практикам, в том числе НИР, предусмотренным учебным планом;

2 оценка публичной защиты обучающимся ВКР, формируемая по показателям и критериям, приведенным в пункте 6.3.2 «Показатели и критерии оценивания компетенций на защите ВКР»;

3 оценка ВКР руководителем;

4 оценка результатов освоения образовательной программы обучающимся определяется как среднее арифметическое оценок (округляется до ближайшего целого значения), перечисленных в первых трех пунктах данных методических материалов, и является оценкой результатов освоения образовательной программы обучающимся.

7 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Учебно-методическое и информационное обеспечение ГИА представляет собой объединение соответствующих разделов рабочих программ учебных дисциплин и практик, предусмотренных учебным планом по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль подготовки «Управление персоналом организации», утвержденного Учёным советом ЗабИЖТ ИрГУПС от 24.05.2018 г. протокол № 9

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы ГИА

№ п/п	Часть текста, подлежавшего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменения, № документа	Дата
	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений		
1	6	6.3	6.3.1	13	14	Приказ ректора от 31.05.2019 № 378-1	31.05.2019
2	6	6.3	6.3.2	13	14	Приказ ректора от 31.05.2019 № 378-1	31.05.2019
3	6	6.3	6.3.1	13	14	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
4	6	6.3	6.3.2	13	14	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
5	2	2.3		14	15	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
6	6	6.3	6.3.1	14	15	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
7	6	6.3	6.3.2	14	15	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
8	6	6.3.	6.3.1	15	15	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
9	6	6.3	6.3.2	15	15		
10	2	2.3		15	15	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023