

Программа государственной итоговой аттестации по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки 38.04.01 Экономика профиль «Экономика человеческих ресурсов» составлена в соответствии с требованиями:

1. Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.2015 № 636, в ред. приказов Минобрнауки России от 09.02.2016 №86, от 28.04.2016 №502;
2. Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, магистратуры, утвержденного приказом и.о. ректора УрГЭУ от 27.05.2019 № 1/2705-01.

Программа государственной итоговой аттестации включает:

I. Требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения (методические рекомендации по выполнению выпускных квалификационных работ).

II. Критерии оценки результатов сдачи государственных экзаменов и защиты выпускных квалификационных работ.

III. Оценочные материалы.

IV Список литературы.

Приложения.

1. **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы содержат:

2.1 Требования к выпускной квалификационной работе;

2.2 Порядок выполнения выпускной квалификационной работы.

# 2.1 ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

**2.1.1 Сущность выпускной квалификационной работы**

Выпускная квалификационная работа является самостоятельным научным исследованием студента, выполненным под руководством преподавателя выпускающей кафедры экономики труда и управления персоналом.

**2.1.2 Цели и задачи выпускной квалификационной работы**

Цель ВКР – углубление и специализация знаний и навыков студента в области управления персоналом в процессе самостоятельного решения комплексной задачи, требующей согласованного рассмотрения экономических, организационных, правовых и управленческих вопросов.

**2.1.3 Выбор и утверждение темы выпускной квалификационной работы**

Выбор темы квалификационной работы осуществляется студентом по согласованию с научным руководителем и специалистами предприятия-базы практики (организации), где будет проходить преддипломная практика. При выборе темы ВКР необходимо исходить из актуальности проблемы и значимости ее для практической деятельности организаций (базы практики).

**2.1.4 Структура и содержание выпускной квалификационной работы**

ВКР должна быть построена по общей схеме на основании методических указаний, отражающих современный уровень требований к завершающей стадии подготовки студента и выполнена в практико-ориентированном формате. Основными структурными элементами ВКР являются:

***Титульный лист***, на котором указываются наименование учебного заведения, факультета (отдела) и кафедры, фамилия, имя и отчество студента; наименование темы; фамилия, имя и отчество руководителя, его ученое звание, ученая степень (прил. 2), фамилия, имя и отчество внешнего рецензента и нормоконтролера.

**На титульном листе обязательно должны быть поставлены подписи указанных выше лиц.**

ВКР включает в себя: титульный лист; содержание (оглавление); введение; основную часть, состоящую из, как правило, трех глав; заключение; список использованных источников; приложения (при необходимости).

Титульный листдолжен содержать все необходимые идентификационные признаки и оформляться по установленному образцу. Образец титульного листа представлен в Приложении 2.

Обязательными структурными элементами магистерской диссертации являются:

* Титульный лист.
* Содержание.
* Введение.
* Основной текст работы с разбивкой на главы и параграфы, с учетом логики содержания разделенный на, как правило, 3 главы.
* Заключение (основные выводы и рекомендации).
* Список литературы, оформленный в соответствии с системой стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу *ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка: общие требования и правила составления».*
* Приложения (если есть), из них рекомендуемые приложения.

Работа может содержать глоссарий.

**К работе прилагаются следующие документы:**

• Задание на выпускную квалификационную работу;

• Аннотация магистерской диссертации;

• Рецензия;

• Отзыв научного руководителя.

Требования к структурным элементам магистерской диссертации.

**Титульный лист.** Титульный лист является первой страницей магистерской диссертации. На титульном листе помещается следующая информация:

* название выпускающего учебного заведения и подразделения, на базе которого проводилось исследование;
* гриф допуска к защите с указанием наименования должности, ученой степени, ученого звания, фамилии и инициалов заведующего выпускающей кафедры, дата допуска;
* наименование вида учебной работы - магистерская диссертация;
* название исследования (тема магистерской диссертации);
* наименование направления подготовки, фамилия и инициалы исполнителя магистерской диссертации;
* наименование должности, ученой степени, ученого звания, фамилия и инициалы научного руководителя;
* наименование должности, ученой степени, ученого звания, фамилия и инициалы рецензента;
* гриф прохождения нормоконтроля магистерской диссертации с указанием специалиста УМР, проверившего соответствие техническим требованиям;
* место и год выполнения магистерской диссертации.

**Содержание.** Оглавление включает введение, наименование всех глав и параграфов основной части магистерской диссертации, заключение, в котором указываются номера страниц, с которых начинаются указанные элементы. Обязательное требование – дословное повторение в заголовках содержания названий разделов, представленных по тексту работы, в той же последовательности и соподчиненности.

**Введение.** Введение – это вступительная часть магистерской диссертации, в которой характеризуется научный аппарат исследования и даётся общая аннотация на текст исследования.

Научный аппарат - перечень последовательно совершаемых логико-познавательных действий (операций), обеспечивающих выполнение исследования. Научный аппарат магистерской диссертации должен включать следующие обязательные элементы: обоснование актуальности, теоретическую разработанность темы, формулировку противоречия, проблемы, темы, цели, объекта, предмета, задач и методов исследования, исследовательскую базу, научную новизну, теоретическую и практическую значимость работы, описание структуры работы. По тексту введения все элементы научного аппарата выделяются жирным курсивом.

***Актуальность исследования*** обосновывается с позиций, что во внешней среде происходят изменения, которые обусловлены принятием новых документов развития национальной экономики и/или отрасли, глобализацией бизнеса, ужесточением конкурентной среды и др. новыми условиями деятельности организации в области управления персоналом. Однако на уровне управления национальной экономикой (отраслью, конкретной организацией) не готовы по каким-либо причинам (которые студенту следует выделить) соответствовать данным условиям деятельности.

Проблемапоказывает общий вопрос – проблемную ситуацию, которую необходимо устранить. В процессе формулировки проблемы могут быть использованы вопросительные конструкции («какой», «сколько», «каким образом» и др.) или повествовательные с отрицательным усилением, показывающие, что наличие данной проблемной ситуации снижает эффективность управления организацией.

Из проблемы вытекает тема магистерской диссертации, которая определяет направление решения управленческой проблемы.

***Степень разработанности проблемы*** с указанием направлений теоретических исследований и фамилий российских и зарубежных ученых, которые рассматривали данную тему.

***Объект исследования*** выделяет «поле предметной деятельности» студента в управлении персоналом.

***Предмет исследования*** – часть объекта, в которой возникла проблемная ситуация, подлежащая детальному изучению. Предмет исследования отражается в теме магистерской диссертации и может включать: содержание управленческой деятельности в области управления персоналом, процесс управления персонало в организации, структуру организации, аспекты управленческого консультирования в области управления персоналом и т.д.

***Цель исследования*** определяет направление решения проблемы управлея персоналом в организации, рассматривается как результат исследовательской деятельности студента. Цель формулируется в повествовательной форме с использованием существительных форм – «изучение», «описание», «обоснование» и т.п.

***Задачи исследования*** конкретизируют поэтапную реализацию цели исследования; формулируются в глагольной форме – «изучить», «проанализировать», «разработать», «обосновать» и т.п. Задач исследования должно быть 3-5, которые условно разделены на три группы – теоретическую, аналитическую и проектную.

***Теоретическая и методологическая основа***. Во введении описываются ***методы исследования***, которыми пользовался студент для решения поставленных в работе задач: теоретические методы, используемые для подготовки теоретического обзора по состоянию проблемы управления организацией (изучение теоретических источников и нормативных документов, обобщение подходов к определению понятия, экономико-математические модели, моделирование); 2) эмпирические методы – для анализа проблемной ситуации и разработки проектного решения (анализ результатов деятельности организации, анализ деятельности менеджера, анкетирование, наблюдение, проектирование, экономико-математические расчеты и др.).

***Исследовательская база*** – юридическое (полное) наименование конкретной организации, на базе которой проводилось исследование, и ее местонахождение, или сфера применения результатов исследования (коммерческая, социальная или производственная).

***Научная новизна исследования*** - это признак, наличие которого дает автору право на использование понятия «впервые» при характеристике полученных им результатов и проведенного исследования в целом. Необходимо учитывать, что диссертация не должна быть во всем абсолютно новой. В тоже время, недостаточно просто заявить, что сделано что-то новое. Для признания научной новизны необходимо тщательно ее обосновать, доказать ее правомерность. При представлении научной новизны обязательно должно быть дано и ее отличие от существующих работ. При этом в понятие «научная новизна» включаются выражения: «в отличие от существующих методов…»; «новая методика, позволяющая эффективно…» и т.д.

***Теоретическая и/или практическая значимость*** исследования для науки и практической деятельности компании – исследовательской базы.

***Публикации.*** Указываются названия с выходными данными статей (других публикаций) магистранта по теме работы.

***Структура работы.*** Магистерская диссертация содержит введение, 2 главы, заключение, список литературы из .. источников. Текст работы проиллюстрирован … рисунками, … таблицами, … приложениями.

**Основной текст с разбивкой на главы и параграфы**. Основная часть магистерской диссертации состоит, как правило, из 3 глав. С учетом характера работы содержание глав может быть следующим.

***Теоретические аспекты и методические подходы к управлению персоналом и решению проблем в этой области.*** На основе изучения публикаций отечественных и зарубежных авторов излагается сущность исследуемой проблемы управления персоналом. По данному разделу можно судить о глубине теоретической базы магистерской диссертации и уровне подготовки студента. Рекомендуется использование источников монографического характера и публикаций ведущих специализированных журналов.

В процессе изучения литературных источников важно найти сходство и различия точек зрения разных авторов на проблему управления персоналом провести их анализ и обосновать собственную позицию по данному вопросу.

Разработка методической части магистерской диссертации предполагает обзор теоретических подходов к методике исследования проблемы управления персоналом, разработку программы исследования, включая обоснование выборочной совокупности, подготовку форм сбора первичной информации, а также методику ее обработки и анализа полученных данных.

Одно из главных требований – наличие ссылок на библиографические источники (на каждой странице – не менее 2 ссылок).

***Анализ состояния проблемы управления персоналом в конкретной организации.*** На основе, разработанной в теоретической части методики исследования анализируется состояние управленческой проблемы в конкретной организации. Материалами для анализа могут быть уставные документы, планы деятельности, годовые отчеты, статистическая отчетность и другая документация, изученная студентом.

Материалы, служащие базой для обоснования и анализа, должны быть достаточно полными и достоверными, чтобы можно было проанализировать положение дел, вскрыть резервы и наметить пути их использования, а также определить возможности построения управленческого консультирования для устранения имеющихся недостатков в работе организации.

Статистическая обработка материалов должна проводиться не менее чем за последние 3-5 лет по деятельности организации и/или ситуации на рынке. Анализ и обработку данных рекомендуется проводить с помощью информационно-программного обеспечения и современных методов экономического, социологического, статистического и психологического анализа, доказавших свою эффективность и являющимися общепризнанными в управленческой науке и практике.

Все проанализированные документы заносятся студентом в список литературы, по тексту работы на них должны имеется ссылки.

***Управленческое решение по оптимизации (или совершенствованию) деятельности конкретной организации и его обоснование.*** Результаты анализа служат базой для разработки и обоснования в магистерской диссертации конкретных управленческих решений в рамках управленческого консультирования для улучшения экономического состояния исследовательской базы и совершенствования системы управления персоналом в организации.

В частности, намечаются пути использования выявленных резервов, устранения выявленных недостатков в работе, обосновывается решение, обеспечивающее реализацию цели и задачи работы.

При подготовке данной части магистерской диссертации студенты должны учитывать основные принципы и подходы к управлению: системный подход, т.е. учет всех или большинства взаимообусловленных задач управления объектом; комплексный подход с позиций оперативного и стратегического управления организацией; динамичность, предполагающую регулярную корректировку документов организации в связи с изменившимися условиями деятельности менеджера по управлению персоналом в организации, содержанием деятельности аппарата управления, а также методами выполнения управленческих работ.

Разработка управленческого решения предполагает, что на основе проведенного анализа проблемы системы управления персоналом студент должен подготовить описания полных и аргументированных действий в форме программы, плана, мероприятий, предложений с организационно-экономическим (организационные схемы деятельности, экономические расчеты) и правовым обоснованием (разработанные или скорректированные студентом документы организации).

**Заключение**. Заключение магистерской диссертации с учетом содержания основного текста может содержать: характеристику результатов, краткие выводы по результатам выполненного исследования и отдельных его этапов, оценку полноты решения поставленных задач, оценку разработанных рекомендаций и данных по конкретному использованию результатов магистерская диссертация, оценку степени и результативности внедрения разработанного управленческого решения, оценку перспектив продолжения исследования в выделенном направлении.

**Список литературы.** Список литературы должен содержать не менее 50 источников и включать в алфавитном порядке:

* учебную литературу, допущенную и рекомендованную в качестве учебников и учебных пособий для обучающихся по направлению «Управление персоналом», в том числе изданную позднее 2015 года;
* справочно-энциклопедическую литературу (материалы теоретических исследований и научных конференций);
* публикации профильных журналов по менеджменту, экономике и управлению персоналом;
* труды преподавателей выпускающей кафедры экономики труда и управления персоналом;
* авторефераты диссертаций;
* статистические материалы;
* ссылки на современные профессиональные базы данных, информационные справочные и поисковые системы, предусмотренные ФГОС ВО («Консультант Плюс», «Гарант», «Экономика. Социология. Менеджмент. Образовательный портал», «Российский ресурсный центр учебных кейсов»);
* ссылки на базы данных, предусмотренные ФГОС ВО (EBSCO, Science Direct, ProQuest, eLibrary, INTEGRUM);
* указание, анализируемых в работе и неопубликованных, документов организации (название, номер и дата принятия, структура, утвердившая документ).

**Глоссарий** – толковый (объясняющий) словарь ключевых понятий и терминов. Не является обязательным элементом ВКР. Используя в тексте в магистерской диссертации термины и правильно раскрывая их содержание, студент демонстрирует степень включенности и готовности к сфере профессиональной деятельности. В глоссарий включаются сначала ключевые понятия темы, затем персоналии (даются в алфавитном порядке), потом исторические факты (от ранних к более поздним).

**Приложения** могут включать вспомогательные материалы: разработанные студентом методики исследования, формы анкет и опросных листов, организационные структуры. Назначение приложения: разгрузить текст магистерской диссертации. Все материалы должны быть связаны основным текстом, в котором делаются ссылки на соответствующие приложения и даются комментарии по их назначению.

Необходимо приложить форму 16, которая показывает научно-исследовательскую активность студента, в период обучения по образовательной программе.

Студентом могут быть также обоснованы другие ценности полученных результатов магистерской диссертации, для подтверждения которых рекомендуется приложить на фирменном бланке отзыв руководства исследовательской базы, подписанный одним из руководителей и заверенный печатью организации.

Рекомендуемый общий объем ВКР составляет (как правило) (без учета приложений): по программам магистратуры – 100-110 страниц.

***Задание на магистерскую диссертацию*** позволяет определить направление исследования проблем управления организацией, а также календарный график выполнения магистерской диссертации.

***Аннотация*** магистерской диссертации. Общая аннотация исследования – краткий разъяснительный текст, содержащий информацию о количественных характеристиках работы (количество страниц, иллюстративных материалов, приложений, источников в списке литературы) и краткое описание содержания основных элементов исследования (введение, основная часть, заключение). Общий объем аннотации – 2 страницы.

Рецензия на выпускную квалификационную работу дается специалистом, имеющим ученую степень магистра, кандидата или доктора наук. Подпись рецензента заверяется печатью с места его работы.

**2.1.5 Руководство выпускной квалификационной работой**

Общее руководство и контроль за ходом выполнения ВКР осуществляет выпускающая кафедра в лице научного руководителя.

После утверждения студенту темы ВКР и до оформления приказа на производственную (преддипломную) практику научный руководитель оформляет задание на ВКР, которое утверждается заведующим кафедрой.

* 1. **ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ**

**КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

* + 1. **Порядок выполнения выпускных квалификационных работ**
1. На основании выданного студенту задания составляется календарный план-график на весь период разработки темы с указанием сроков окончания и представления законченной работы. График выполнения ВКР утверждается распоряжением по кафедре в соответствии с Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, магистратуры, утвержденного приказом и.о.ректора УрГЭУ от 27.05.2019 № 1/2705-01.

**2.2.2 Подготовка к защите выпускной квалификационной работы**

В процессе выполнения работы законченные разделы предоставляются на проверку научному руководителю. После чего ВКР в несброшюрованном виде представляется нормоконтролеру для проверки правильности ее оформления на соответствие требованиям Положения о требованиях к оформлению рефератов, отчетов по практике, контрольных, курсовых и выпускных квалификационных работ УрГЭУ(П7.5-000-2015).

**2.2.3 Защита выпускной квалификационной работы**

Защита ВКР проводится на заседании ГЭК согласно регламенту проведения государственных аттестационных испытаний.

После окончания защиты проводится закрытое заседание ГЭК, на котором определяются итоговые оценки по 4 - балльной системе (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно).

1. **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ содержания, качества подготовки и защиты выпускной квалификационной работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Оценка / Критерий оценки | Оценка «отлично» | Оценка «хорошо» | Оценка«удовлетворительно» |
| 1. Актуальность выбранной темы, обоснованность значимости проблемы для объекта исследования. | В работе четко обоснована актуальность темы ВКР с точки зрения значимости проблемы исследования. Формулировки точные и аргументированные. | В работе недостаточно полно обоснована актуальность темы ВКР и значимость проблемы исследования. Допускаются отдельные недочеты в формулировках. | Актуальность темы ВКР обоснована не точно. Значимость проблемы исследования сформулирована фрагментарно. |
| 2. Научная новизна исследования, его теоретическая и практическая значимость | Сформулированы четко элементы научной новизны. В работе обоснована теоретическая значимость исследования, отражена его связь с задачами профессиональной деятельности . Работа содержит рекомендации по использованию результатов проведенного исследования на практике | Элементы научной новизны сформулированы.В работе не четко обоснована теоретическая значимость исследования, отражена связь исследования с задачами профессиональной деятельности.Работа содержит элементы рекомендаций по использованию результатов проведенного исследования на практике | В работе не определены четко элементы научной новизны. В работе не обоснована теоретическая значимость исследования, связь исследования с задачами профессиональной деятельности не четко определена.Практическая направленность работы выражена слабо. |
| 3. Четкость формулировок цели и задач исследования, методическая грамотность | Цель и задачи исследования грамотно сформулированы, структура работы им полностью соответствует. Правильно выбраны и применены необходимые методы исследования. | Цель и задачи грамотно сформулированы, структура работы в основном им соответствуют. Имеются не значительные ошибки в выборе и/или применении методов исследования. | Цель и задачи сформулированы недостаточно четко, слабо связаны со структурой работы. Имеются грубые ошибки в выборе и/или применении методов исследования |
| 4. Уровень теоретической разработанности проблемы исследования. Качество литературного обзора. | Проведен качественный литературный обзор проблемы исследования, сделаны самостоятельные выводы. Теоретический материал хорошо структурирован, обобщен. Понятийный аппарат полностью автором освоен. | Литературный обзор проблемы исследования проведен, выводы в целом самостоятельные. Теоретический материал не достаточно четко структурирован и обобщен. Понятийным аппаратом автор в целом владеет. | Литературный обзор не достаточно полный, выводы поверхностные. Теоретический материал плохо структурирован, обобщения отсутствуют. Есть ошибки в применении понятийного аппарата. |
| 5. Корректность выбора и использования информационных источников для проведения исследования. | Умеет работать с различными информационными источниками. Корректно использует литературные источники. Умеет пользоваться нормативными документами, статистическими данными, данными организаций. Ссылки на источники выполнены грамотно. Списки использованных источников полные. Требования конфиденциальности информации соблюдаются. | В целом умеет работать с информационными источниками. Корректно использует литературные источники. Умеет пользоваться нормативными документами, статистическими данными, данными организаций. Однако ссылки на источники выполнены с ошибками. Списки использованных источников не полные. Требования конфиденциальности информации соблюдаются. | Не в полной мере умеет работать с информационными источниками. Литературные источники не правильно цитирует. Присутствуют ошибки в применении нормативных документов, статистических данных, данных организаций. Ссылки на источники выполнены с ошибками. Списки использованных источников не полные . Требования конфиденциальности информации соблюдаются. |
| 6. Умение анализировать состояние проблемы исследования для выбранного объекта, делать выводы | Умеет провести глубокий анализ проблемы для выбранного объекта исследования. Методы анализа использует правильно. Делает самостоятельные полные обоснованные выводы. | В целом умеет провести анализ проблемы для выбранного объекта исследования. Методы анализа использует правильно. Делает самостоятельные выводы, но имеющие погрешности с точки зрения полноты и/или обоснованности | В основном умеет провести анализ проблемы для выбранного объекта исследования. Однако методы анализа использует с ошибками. Выводы не полные и/или не достаточно обоснованные . |
| 7. Наличие публикаций по теме исследования и выступления на конференциях | Имеется не менее трех публикаций автора по проблеме исследования или выступлений на конференциях | Имеется две публикации автора по проблеме исследования или выступления на конференциях | Имеется одна публикация автора по проблеме исследования или выступление на конференции |
| 8. Логичность изложения материала. Наличие аргументированных выводов по результатам работы, их соответствие целевым установкам | В работе имеется четкая структура, внутреннее единство и композиционная целостность, логическая последовательность изложения материала. Сделаны аргументированные выводы по результатам работы, они соответствуют целевым установкам. | Материал изложен логично и последовательно, но имеются недочеты в структуре работы. Сделаны выводы по результатам работы, но они не всегда аргументированы. Выводы в основном соответствуют целевым установкам. | В работе отсутствует внутреннее единство, имеются нарушения в логике и последовательности изложения материала. Выводы поверхностные, не всегда соответствуют целевым установкам |
| 9. Наличие обоснованных предложений по совершенствованию деятельности организации, изложение своего видения перспектив дальнейшего исследования проблемы | В работе содержатся, самостоятельно сформулированные предложения по совершенствованию деятельности в организации, имеются обоснования, намечены пути дальнейшего исследования темы. (Возможно наличия акта внедрения) | В работе сформулированы предложения по совершенствованию деятельности организации, однако обоснования выполнены не достаточно корректно. Видение перспектив дальнейших исследований не структурированное. | Рекомендации по совершенствованию деятельности организации носят формальный характер. Видение перспектив дальнейших исследований отсутствует. |
| 10. Уровень языковой и стилистической грамотности. | Высокий уровень языковой и стилистической грамотности. В работе отсутствуют речевые и орфографические ошибки. Автор свободно владеет деловым стилем речи | В работе допущены некоторые стилистические и речевые погрешности, при этом автор хорошо владеет деловым стилем речи. | Недостаточное владение деловым стилем речи. В работе имеются различного рода ошибки, опечатки исправлены не полностью. |
| 11. Качество оформления работы | Работа оформлена в соответствии со всеми требованиями, предъявляемыми к ВКР | Имеются не значительные недочеты в оформлении | Много недочетов в оформлении. |
| 12. Качество презентационных материалов и устного выступления | Лаконичный и содержательный доклад. отражающий основные положения и результаты исследования. Соблюдение установленного регламента. Ясные и четкие ответы на задаваемые вопросы и высказываемые замечания. Свободная ориентация в теме | Недостаточное освещение проблем исследования, некоторые сложности в формулировке главных выводов. Нарушение временного регламента незначительное. Ясные и четкие ответы на задаваемые вопросы и высказываемые замечания. Свободная ориентация в теме. | Доклад не дает представления о содержании и результатах исследования. Несоблюдение временного регламента. Затруднения в ответах на вопросы, неточные формулировки. |

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если:

* аппарат исследования не продуман или отсутствует его описание;
* неудачно сформулированы цель и задачи, выводы носят декларативный характер;
* в работе не обоснована актуальность проблемы;
* работа не носит самостоятельного исследовательского характера;
* не содержит анализа и практического разбора деятельности объекта исследования; не имеет выводов и рекомендаций;
* не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях кафедры;
* работа имеет вид компиляции из немногочисленных источников без оформления ссылок на них или полностью заимствована;
* в заключительной части не отражаются перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, вопросы практического применения и внедрения результатов исследования в практику;
* неумение анализировать научные источники, делать необходимые выводы, поверхностное знакомство со специальной литературой; минимальный библиографический список;
* студент на защите не может аргументировать выводы, затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме либо допускает существенные ошибки;
* в отзывах научного руководителя и рецензента имеются существенные критические замечания;
* оформление не соответствует требованиям, предъявляемым к ВКР;
* к защите не подготовлены презентационные материалы.

**ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, КОТОРЫМИ ДОЛЖЕН ОВЛАДЕТЬ ОБУЧАЮЩИЙСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ОП ВО**

|  |  |
| --- | --- |
| Планируемые результаты освоения ОП ВО - компетенции | Виды аттестации |
| Промежуточная аттестация (дисциплины, практики) | ГИА |
| **Общекультурные (ОК) компетенции, определенные ФГОС ВО** |
| **ОК-1** способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; | Управление персоналом (продвинутый уровень), прикладная микроэкономика, прикладная макроэкономика, системы мотивации и стимулированияНаучно-исследовательская работа | Защита ВКР |
| **ОК-2** готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | Психотехнологии в управлении персоналом, управление конфликтами и стрессами в кросскльтурной средеТехнологии успеха в профессиональной деятельности, Практика разрешения трудовых споров и конфликтов, Командообразование | Защита ВКР |
| **ОК-3** готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | Профессиональный иностранный языкПсихотехнологии в управлении персоналомТехнологии успеха в профессиональной деятельности, Практика разрешения трудовых споров и конфликтов | Защита ВКР |
| **Общепрофессиональные (ОПК) компетенции, определенные ФГОС ВО** |
| **ОПК-1** готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности   | Профессиональный иностранный языкМетодика и техника социологических исследованийМетодика преподавания управленческих дисциплин | Защита ВКР |
| **ОПК-2** готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | Управление персоналом (продвинутый уровень)Психотехнологии в управлении персоналом | Защита ВКР |
| **ОПК-3** владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом | Управление персоналом (продвинутый уровень)Экономика персонала, экономика фирмы (продвинутый уровень)Технологии успеха в профессиональной деятельности, Практика разрешения трудовых споров и конфликтов | Защита ВКР |
| **ОПК-4** способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала | Управление персоналом (продвинутый уровень)Экономика персоналаАнализ и моделирование трудовых показателей, Кадровый консалтинг и аудитПроизводственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **ОПК-5** способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | Управление персоналом (продвинутый уровень)Управление конфликтами и стрессами в кросскльтурной средеТехнологии успеха в профессиональной деятельности, Практика разрешения трудовых споров и конфликтов, Командообразование | Защита ВКР |
| **ОПК-6** способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии | Управление персоналом (продвинутый уровень)Технологии успеха в профессиональной деятельности, Практика разрешения трудовых споров и конфликтов | Защита ВКР |
| **ОПК-7** владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности | Управление персоналом (продвинутый уровень)организация и нормирование трудаПсихотехнологии в управлении персоналом, Анализ и моделирование трудовых показателей, Кадровый консалтинг и аудит | Защита ВКР |
| **ОПК-8** владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | Управление персоналом (продвинутый уровень)Экономика персоналаПроизводственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **ОПК-9** способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Прикладная макроэкономикаЭкономика персоналаМаркетинг рынка труда и рекрутинг | Защита ВКР |
| **ОПК-10** владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы | Управление персоналом (продвинутый уровень)Делопроизводство в кадровой службе и система электронного документооборота | Защита ВКР |
| **ОПК-11** умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом | Управление персоналом (продвинутый уровень)Методика и техника социологических исследований, методы социально-экономических исследованийНаучно-исследовательская работаПроизводственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **ОПК-12** умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов | Методика и техника социологических исследований, методы социально-экономических исследованийЭкономика персоналаНаучно-исследовательская работаПроизводственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **Профессиональные (ПК) компетенции, определенные ФГОС ВО**  |
| **ПК-1** умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации  | Управление персоналом (продвинутый уровень)Экономика персоналаПроизводственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **ПК-2** умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | Методы социально-экономических исследованийУчебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Экономика персоналаАнализ и моделирование трудовых показателей, Кадровый консалтинг и аудитПроизводственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **ПК-3** умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала | Управление персоналом (продвинутый уровень)Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Экономика персоналаМаркетинг рынка труда и рекрутингПроизводственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **ПК-4** умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации | Управление персоналом (продвинутый уровень)Маркетинг рынка труда и рекрутингПроизводственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **ПК-5** умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации | Управление персоналом (продвинутый уровень)Анализ и моделирование трудовых показателей, Кадровый консалтинг и аудит, практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая)Производственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **ПК-6** умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации | Управление персоналом (продвинутый уровень)Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков  Экономика персоналаПсихотехнологии в управлении персоналомПроизводственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **ПК-7** умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач | Системы мотивации и стимулирования, организация и нормирование трудаУчебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Производственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **ПК-8** способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру | Психотехнологии в управлении персоналом, Управление конфликтами и стрессами в кросскультурной среде | Защита ВКР |
| **ПК-9** способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации | Охрана трудаПроизводственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **ПК-10** умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом | Управление персоналом (продвинутый уровень)Делопроизводство в кадровой службе и системы электронного документооборота | Защита ВКР |
| **ПК-22** умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели   | Методика и техника социологических исследований, методы социально-экономических исследований, прикладная микроэкономикаЭкономика персонала, прикладная макроэкономикаЭкономика фирмы (продвинутый уровень), анализ и моделирование трудовых показателей, Кадровый консалтинг и аудит | Защита ВКР |
| **ПК-23** умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации | Управление персоналом (продвинутый уровень)Научно-исследовательская работа | Защита ВКР |
| **ПК-24** владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом | Методика и техника социологических исследований, методы социально-экономических исследованийУчебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Экономика персоналаАнализ и моделирование трудовых показателей, Кадровый консалтинг и аудитНаучно-исследовательская работаПроизводственная (преддипломная) практика | Защита ВКР |
| **ПК-25** умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения | Профессиональный иностранный языкМетодика преподавания управленческих дисциплинТехнологии успеха в профессиональной деятельности, Практика разрешения трудовых споров и конфликтов, КомандообразованиеНаучно-исследовательская работа | Защита ВКР |
| **ПК-26** умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации | Методика преподавания управленческих дисциплинПроизводственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая) | Защита ВКР |
| **ПК-27** владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения | Методика преподавания управленческих дисциплинПроизводственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая) | Защита ВКР |
| **ПК-28** владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации | Методика преподавания управленческих дисциплинПроизводственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая) | Защита ВКР |
| **ПК-29** владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом | Методика преподавания управленческих дисциплинПроизводственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая) | Защита ВКР |

**III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**Перечень типовых вопросов, задаваемых при процедуре защиты выпускных квалификационных работ**

**Вопросы, оценивающие сформированность общекультурных компетенций**

1. Управление мотивацией персонала.
2. Социально-психологический климат трудового коллектива и факторы его определяющие
3. Лидерство и власть в организации.
4. Этика управления персоналом в организации.

**Вопросы, оценивающие сформированность общепрофессиональных компетенций**

1. Государственная политика в области занятости населения

2. Социально-трудовые отношения: понятия, задачи, элементы, система регулирования.

3. Показатели производительности и эффективности труда.

4. Этапы планирования социально-трудовых показателей.

5. Измерение производительности труда на макроуровне

6. Сбалансированная система экономических показателей, взаимосвязь трудовых показателей с основными показателями деятельности организации

7. Современные методы регулирования трудовых конфликтов.

8. Психодиагностические методы оценки потенциала персонала.

9. Система управления персоналом организации.

10. Организация работы с кадровым резервом. Управление талантами

11. Оценка эффективности управления персоналом в организации

12. Критерии и методы оценки эффективности профессионального обучения

13. Система и источники правового регулирования социально-трудовых отношений.

14. Соглашения и коллективные договоры, коллективная форма реализации социально-трудовой сферы.

15. Трудовые договора. Виды трудовых договоров. Порядок заключения трудового договора.

16. Общие основания прекращения трудового договора. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

17. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Понятие и виды.

18. Правовое регулирование охраны труда.

19. Правовое регулирование заработной платы

20. Организация кадрового делопроизводства

21. Система документов кадровой службы

22. Документы, создаваемые кадровой службой, правила и требования оформления.

23. Организация архивного хранения документов, номенклатура дел.

**Вопросы, оценивающие сформированность профессиональных компетенций**

1. Сущность заработной платы, ее функции и факторы формирования.
2. Формы и системы оплаты труда, условия и требования применения.
3. Поощрительные системы: сущность, классификация, организация
4. Новые подходы к организации оплаты труда (KPI, грейдинг и др.)
5. Особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих
6. Затраты на персонал: понятие, классификация, подходы к оценке эффективности и оптимизации
7. Социальная политика в организации
8. Рационализация режимов труда и отдыха
9. Условия труда, их классификация и оценка
10. Рационализация приемов и методов труда
11. Специальная оценка рабочих мест по условиям труда.
12. Трудовой потенциал работника и организации
13. Стратегия управления персоналом организации.
14. Кадровая политика организации.
15. Регламентация системы управления персоналом.
16. Технологии поиска и подбора персонала.
17. Технологии отбора и расстановки кадров.
18. Сущность, цели и формы деловой оценки персонала
19. Современные технологии в управлении персоналом (аутплейсмент, аутстаффинг, аутсорсинг, рекрутинг, хедхантинг, кадровый скрининг, фри-ланс).
20. Аудит персонала: сущность, задачи, классификация.
21. Этапы проведения аудита персонала.
22. Методы определения потребности в обучении.
23. Современные методы обучения персонала: виды и формы
24. Построение системы профобучения в организации.
25. Сертификация персонала на основе проф. стандартов
26. Управление интеллектуальным потенциалом, методы преодоления сопротивления инновациям.
27. Корпоративная культура организации и внутренние коммуникации

#### **IV Список литературы**

#### **Основная литература.**

1. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом», «Экономика труда» / [А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 695 с. [*http://znanium.com/go.php?id=1003212*](http://znanium.com/go.php?id=1003212)
2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник : учебное пособие для слушателей образовательных учреждений, обучающихся по программе МВА и другим программам подготовки управленческих кадров / Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 235 с. [*http://znanium.com/go.php?id=1013993*](http://znanium.com/go.php?id=1013993)
3. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом», «Экономика труда» / [А. Я. Кибанов [и др.]; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 695 с. [*http://znanium.com/go.php?id=942757*](http://znanium.com/go.php?id=942757)
4. Управление человеческими ресурсами. Теория, практика, эффективность [Электронный ресурс] : монография / [В. А. Васяйчева [и др.] ; под ред. В. С. Гродского, Н. В. Солововой ; Самар. нац. исслед. ун-т им. акад. С. П. Королева. - Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2018. - 278 с. [*http://znanium.com/go.php?id=951436*](http://znanium.com/go.php?id=951436)
5. Бухалков, М. И. Управление персоналом. Развитие трудового потенциала [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 38.04.02 «Менеджмент» / М. И. Бухалков. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 191 с. [*http://znanium.com/go.php?id=953921*](http://znanium.com/go.php?id=953921)
6. Егоршин, А. П. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : учебник по направлениям 38.03.02 "Менеджмент" , 38.03.03 "Управление персоналом" / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 350 с. [*http://znanium.com/go.php?id=916114*](http://znanium.com/go.php?id=916114)
7. Управление и экономика персонала [Текст] : учебное пособие / [А. Ю. Коковихин [и др.] ; под общ. ред. А. Ю. Коковихина ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. гос. экон. ун-т. - Екатеринбург : [Издательство УрГЭУ], 2017. - 330 с. [*http://lib.usue.ru/resource/limit/ump/18/p490706.pdf*](http://lib.usue.ru/resource/limit/ump/18/p490706.pdf) (50 экз.)
8. Управление персоналом в России: история и современность [Электронный ресурс] : монография / [А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. Кн. 1. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 240 с. [*http://znanium.com/go.php?id=701722*](http://znanium.com/go.php?id=701722)
9. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник : учебное пособие для слушателей образовательных учреждений, обучающихся по программе МВА и другим программам подготовки управленческих кадров / Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 235 с. [*http://znanium.com/go.php?id=648501*](http://znanium.com/go.php?id=648501)
10. Невеев, А. Б. Тренинг в организации [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 "Менеджмент" / А. Б. Невеев. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 256 с. [*http://znanium.com/go.php?id=641782*](http://znanium.com/go.php?id=641782)
11. Управление персоналом в России: история и современность [Электронный ресурс] : монография / А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 240 с. [*http://znanium.com/go.php?id=472299*](http://znanium.com/go.php?id=472299)
12. Управление персоналом организации. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / [А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т упр. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 365 с. [*http://znanium.com/go.php?id=480583*](http://znanium.com/go.php?id=480583)
13. Евтихов, О. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 080200.68 "Менеджмент" (магистратура) / О. В. Евтихов. - Москва : ИНФРА-М, 2014. - 297 с. [*http://znanium.com/go.php?id=446364*](http://znanium.com/go.php?id=446364)
14. Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом организации" (вариативные учебные дисциплины) [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080400 "Управление персоналом" (квалификация (степень) "магистр") / А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр., Нац. союз "Упр. персоналом". - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 256 с. [*http://znanium.com/go.php?id=411608*](http://znanium.com/go.php?id=411608)
15. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии» / [В. М. Бугаков [и др.] ; под ред. В. П. Бычкова. - Москва : ИНФРА-М, 2012. - 237 с. [*http://znanium.com/go.php?id=319107*](http://znanium.com/go.php?id=319107)

**Дополнительная литература.**

1. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] : монография / А. Я. Кибанов [и др.]. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 156 с. [*http://znanium.com/go.php?id=1010783*](http://znanium.com/go.php?id=1010783)
2. Невеев, А. Б. Тренинг в организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. Б. Невеев. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 256 с. [*http://znanium.com/go.php?id=1015858*](http://znanium.com/go.php?id=1015858)
3. Чуланова, О. Л. Управление персоналом на основе компетенций [Электронный ресурс] : монография / О. Л. Чуланова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 122 с. [*http://znanium.com/go.php?id=1010116*](http://znanium.com/go.php?id=1010116)
4. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 38.04.03 "Управление персоналом", 38.04.02 "Менеджмент", 38.04.04 "Государственное и муниципальное управление" (квалификация (степень) "магистр") / О. Л. Чуланова. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 358 с. [*http://znanium.com/go.php?id=898381*](http://znanium.com/go.php?id=898381)
5. Чуланова, О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом. Схемы, таблицы, практика применения [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов образовательных организаций высшего образования, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) и 38.06.01 «Экономика» (уровень подготовки кадров высшей квалификации) / О. Л. Чуланова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 116 с. [*http://znanium.com/go.php?id=951263*](http://znanium.com/go.php?id=951263)
6. Чуланова, О. Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски [Электронный ресурс] : монография / О. Л. Чуланова. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 364 с. [*http://znanium.com/go.php?id=973056*](http://znanium.com/go.php?id=973056)
7. Чуланова, О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации [Электронный ресурс] : Монография / О. Л. Чуланова. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 217 с. [*http://znanium.com/go.php?id=917965*](http://znanium.com/go.php?id=917965)
8. Иванова, С. В. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] : научное издание / Светлана Иванова [и др.]. - 5-е изд. - Москва : Альпина Паблишерз, 2016. - 279 с. [*http://znanium.com/go.php?id=917619*](http://znanium.com/go.php?id=917619)
9. Чуланова, О. Л. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" (квалификация (степень) «магистр») / О. Л. Чуланова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 202 с. [*http://znanium.com/go.php?id=501397*](http://znanium.com/go.php?id=501397)
10. Чуланова, О. Л. Управление персоналом на основе компетенций [Электронный ресурс] : монография / О. Л. Чуланова. - Москва : ИНФРА-М, 2014. - 122 с. [*http://znanium.com/go.php?id=458273*](http://znanium.com/go.php?id=458273)

**Перечень лицензионное программное обеспечение:**

- Программы для ЭВМ «Лицензия на право установки и использования операционной системы общего назначения Astra Linux Common Edition ТУ 5011-001-88328866-2008 версии 2.12. Контракт на выполнение работ для нужд УРГЭУ № 35-У/2018 от «13» июня 2018 г.

- Программы для ЭВМ «Мой Офис Стандартный. Лицензия Корпоративная на пользователя для образовательных организаций, без ограничения срока действия. Контракт на выполнение работ для нужд УРГЭУ № 35-У/2018 от «13» июня 2018 г.

**Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Общего доступа

- Справочная правовая система ГАРАНТ

- Справочная правовая система Консультант плюс

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

**Для студентов направления 38.04.01 Экономика профиль Экономика человеческих ресурсов**

1. HR-аналитика в современной организации
2. HR-бренд в системе маркетинга персонала организаций промышленности.
3. HR-бренд компании как инструмент привлечения персонала.
4. Well-being технологии как инструмент управления эффективностью.
5. Автоматизация процесса управления персоналом гражданского производства.
6. Анализ влияния дисбаланса рабочего времени на работников.
7. Анализ состояния и разработка мероприятий по сокращению численности персонала в организации.
8. Анализ тенденций развития рынка консалтинговых и рекрутинговых услуг в сфере управления персоналом.
9. Анализ эффективности системы подбора персонала компании.
10. Аудит количественного и качественного состава персонала.
11. Бережливые технологии управления персоналом.
12. Взаимосвязь организационной культуры предприятия с формированием кадровой политики.
13. Влияние системы мотивации на текучесть кадров.
14. Влияние сокращения стресса на эффективность труда.
15. Влияние социально-психологического климата на эффективность трудовой деятельности организации
16. Внедрение инноваций в управлении персоналом как условие роста производительности труда в организации.
17. Внедрение профессиональных стандартов в практику управления персоналом образовательной организации.
18. Внедрение современных информационные технологий в управлении персоналом.
19. Затраты на персонал и их оптимизация в условиях кризиса.
20. Затраты на персонал и их оптимизация.
21. Инновационные методы и технологии в управлении персоналом.
22. Инструменты управления персоналом как фактор роста производительности труда.
23. Инструменты управления рабочим временем персонала как фактор роста эффективности труда.
24. Использование методов стимулирования для решения задач кадровой политики.
25. Исследование миграционных процессов на рынке труда территории.
26. Исследование структуры баланса рабочего и личного времени молодых специалистов.
27. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования.
28. Кадровый резерв как фактор конкурентоспособности предприятия.
29. Компетентностный подход в развитии персонала
30. Компетентностный подход в управлении персоналом.
31. Коучинг в управлении персоналом.
32. Моральное и материальное стимулирование труда в организации, как способ развития корпоративной культуры
33. Мотивация в системе управления персоналом в организации
34. Мотивация и стимулирование труда персонала на производстве стальных конструкций.
35. Направления повышения эффективности использования человеческого капитала компании.
36. Нормирование труда IT специалистов.
37. Оптимизация действующих и создание новых высокопроизводительных рабочих мест.
38. Оптимизация затрат на персонал в условиях кризиса.
39. Оптимизация затрат на персонал: организационный дизайн и универсализация персонала технического блока телекоммуникационной компании.
40. Оптимизация процесса подбора персонала на примере программы комплектования персонала ЕМЦ УГМК-ЗДОРОВЬЕ.
41. Оптимизация рабочих мест и повышение производительности труда на предприятии.
42. Оптимизация численности и затрат на персонал.
43. Организация инновационных изменений в системе управления персоналом.
44. Организация непрерывного потока соискателей в системе подбора персонала.
45. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.
46. Организация профессионально-квалификационного развития персонала.
47. Организация процесса управления карьерой персонала.
48. Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов в организации.
49. Оценка внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом.
50. Оценка и выявление резервов роста производительности труда в организации.
51. Оценка эффективности затрат на персонал.
52. Оценка эффективности использования рабочего времени в организации.
53. Оценка эффективности работы служб по управлению персоналом.
54. Повышение производительности труда и совершенствование научной организации труда на предприятии.
55. Повышение производительности труда персонала ИТ-Компании.
56. Повышение результативности управления кадровым резервом в организации.
57. Повышение эффективности оперативного управления персоналом цеха сборки гражданской продукции.
58. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров в организации.
59. Построение модели взаимодействия корпоративной культуры и управления персоналом.
60. Построение эффективной премиальной системы в компании.
61. Построение эффективной системы подбора, приема и адаптации персонала.
62. Построение эффективных трудовых контрактов в медицинских организациях.
63. Пути повышения эффективного использования человеческих ресурсов на предприятии.
64. Пути повышения эффективности и развития научной(инновационной) деятельности на промышленных предприятиях в условиях высококонкурентной среды.
65. Пути совершенствования организации труда в организации.
66. Развитие системы управления организацией на основе интеграции маркетингового подхода и концепции бережливого производства.
67. Развитие аудита и контроллинга системы управления персоналом.
68. Развитие корпоративного спорта как направления работы с персоналом.
69. Развитие лин-технологий управления персоналом.
70. Развитие профессионального долголетия среди медицинских работников.
71. Развитие социальной политики в организации.
72. Разработка и внедрение модели компетенций в оценку кадрового резерва руководителей на предприятии.
73. Разработка и внедрение системы мотивации.
74. Разработка механизмов оценки эффективности кадровой политики организации.
75. Разработка направлений повышения эффективности мотивации персонала.
76. Разработка норм и нормативов численности персонала.
77. Разработка системы стимулирования персонала.
78. Разработка эффективного бизнес-процесса управления персоналом, занятым в разработке и производстве гражданской продукции.
79. Раскрытие потенциала сотрудника в трудовой деятельности.
80. Снятие ограничений компании через развитие компетенций сотрудников.
81. Совершенствование организации нормирования труда.
82. Совершенствование организации оплаты труда.
83. Совершенствование системы HR-аналитики в современной организации.
84. Совершенствование системы обучения технического персонала.
85. Совершенствование системы оценки персонала в организации.
86. Совершенствование системы подбора и отбора персонала
87. Совершенствование системы профобучения персонала в организации.
88. Совершенствование системы стимулирования труда*.*
89. Создание комплексной системы работы с кадровым резервом.
90. Социокультурные угрозы в условиях автоматизации и цифровизации будущего.
91. Сравнительный анализ эффективности рекрутинговых услуг.
92. Стратегическое управление персоналом в организации.
93. Управление деловой карьерой персонала.
94. Управление затратами на персонал.
95. Управление компетенциями в системе управления предприятием.
96. Управление персоналом в условиях малого бизнеса.
97. Управление персоналом в условиях реструктуризации.
98. Управление персоналом на предприятии.
99. Управление подбором и адаптацией персонала.
100. Управление текучестью кадров и трудовой адаптацией персонала в организации.
101. Управление трудовой дисциплиной персонала организации.
102. Управление удаленным персоналом в организации.
103. Управление формированием и развитием кадрового резерва промышленного предприятия.
104. Формирование HR-бренд компании.
105. Формирование и подготовка кадрового резерва в организации
106. Формирование и развитие HR-бренда в организации.
107. Формирование и развитие системы управления персоналом в организации.
108. Формирование и развитие системы управления производительностью труда персонала.
109. Формирование и совершенствование кадровой политики организации.
110. Цифровое преобразование области управления персоналом на предприятии.
111. Эффективность корпоративной культуры как инструмент управления персоналом в малом бизнесе.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**ОБРАЗЕЦ ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА ВКР**



|  |
| --- |
| **Министерство НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ Российской Федерации****Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение** **высшего образования****«Уральский государственный экономический университет»****(УрГЭУ)** |

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

**(МАГИСТРАТУРА)**

**Тема:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |
| --- | --- |
| Институт/ Факультет/ДепартаментЦентр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Студент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(ФИО) |
| Направление подготовки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Направленность (профиль)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Группа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(ФИО, должность, звание)  |
| Кафедра \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
| Дата защиты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Консультант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Нормоконтролер\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Оценка:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  Рецензент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Екатеринбург

2020 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

*Оформление титульного листа раздаточного материала*



|  |
| --- |
| **Министерство НАУКИ и ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ** **Российской Федерации****Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение** **высшего образования****«Уральский государственный экономический университет»****(УрГЭУ)** |

ИВАНОВА ЕЛЕНА МИХАЙЛОВНА

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО АДАПТАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ**

**РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ

к выпускной квалификационной работе

Направление 38.04.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и экономика персонала»

Научный руководитель:

 к.э.н., доцент Воробьев Е.С.

Всего:

страниц в ВКР: \_\_\_

приложений \_\_

Екатеринбург 2020

Приложение 4



|  |
| --- |
| **Министерство НАУКИ и ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ Российской Федерации****Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение** **высшего образования****«Уральский государственный экономический университет»****(УрГЭУ)** |
| **Департамент, институт \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом****Направленность (профиль)****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | **Кафедра Экономики труда и управления персоналом****Группа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |
| **Квалификация (степень) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   |  | «*Утверждаю*»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Зав. кафедрой к.э.н., Тонких Н.В.«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**ЗАДАНИЕ**

**НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ**

Студенту\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Фамилия, имя, отчество)

Руководитель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Фамилия, и., о., место работы, должность)

Тема выпускной квалификационной работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

По чьей заявке выполняется работа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Название организации, дата, № заявки / инициативная

Целевая установка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

План работы и сроки выполнения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок сдачи студентом законченной работы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель выпускной квалификационной работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись)

Задание принял к исполнению \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

**ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАНИЯ**

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

**1.Отзыв научного руководителя о рекомендации к защите**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_прилагается\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ подпись руководителя

**2. Решение кафедры о выдвижении ВКР на защиту**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_выдвигается на защиту\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись зав. кафедрой

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Выпускная квалификационная работа (ВКР) выполнена

Студентом (кой)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Институт/факультет/департамент/центр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кафедра\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Группа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Направление подготовки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Направленность(профиль)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка соответствия ВКР требованиям ФГОС ВО

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Результаты освоения основной профессиональной образовательной программы, представленные в ВКР | Соответ-ствует | В основном соот-ветствует | Несоответ-ствует |
| В части общекультурных компетенций: |  |  |  |
| В части общепрофессиональных компетенций: |  |  |  |
| В части профессиональных компетенций: |  |  |  |

Общая характеристика работы студента в период выполнения ВКР:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отмеченные достоинства:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отмеченные недостатки:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заключение:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Научный руководитель:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_ г.

 (подпись)

Ректору УрГЭУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Информационное письмо**

Довожу до сведения университета, что выпускная квалификационная работа студента (ки) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

на тему \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

в главе \_\_\_\_\_ содержит информацию, составляющую коммерческую тайну организации (предприятия).

Дата: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель организации

(предприятия): подпись (расшифровка подписи)

**РАЗРЕШЕНИЕ**

**на размещение выпускной квалификационной работы**

**на портале электронных образовательных ресурсов УрГЭУ**

|  |
| --- |
| Я, |
| (*фамилия, имя, отчество*) |
| паспорт: |
|  |
| (*паспортные данные*) |
| зарегистрированный(-ая) по адресу: |
|  |
| (*место регистрации*) |
| являющийся(-аяся) студентом |
|  |
| (*институт / факультет, группа*) |
| федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный экономический университет» (далее – УрГЭУ), |
|  |
| разрешаю УрГЭУ безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме и по частям написанную мною в рамках выполнения образовательной программы (указать образовательную программу ) выпускную квалификационную работу  |
| на тему: |
|  |
| (*название работы*) |
| (далее – ВКР) в сети Интернет на корпоративном портале (сайте) УрГЭУ, расположенном по адресу <http://portfolio.usue.ru>.  |
|  |
| Я подтверждаю, что ВКР написана мною лично и не нарушает интеллектуальных прав иных лиц. |
|  |
|   |
|  |
|  |
|  |
| *Дата* | *подпись* |

**Рецензия на выпускную квалификационную работу**

**(бакалавриат/ /магистратура)**

Ф.И.О. выпускника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Код, направление подготовки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Направленность (профиль) программы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Форма обучения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема выпускной квалификационной работы (ВКР) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заключение о степени соответствия выпускной квалификационной работы заданию \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка теоретической части ВКР (теоретическая значимость исследования) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка аналитической части ВКР (анализ представленных методик исследования) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка проектной части ВКР (практическая значимость исследования) \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка самостоятельности работы студента при выполнении ВКР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка сформированности компетенций, предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(указать шифр и направление подготовки):

ВКР демонстрирует (высокий, средний, низкий) уровень сформированности общекультурных компетенций и (высокий, средний, низкий) уровень сформированности профессиональных компетенций.

Замечания и рекомендации по ВКР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Общая оценка ВКР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рецензент (Ф.И.О., должность):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_ г.

 (подпись)