

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»  
(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова)



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной  
деятельности и цифровизации

А.Е. Шашурин

подпись

« 27 » Июль 2024 г.

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**  
(ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ  
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ)

**Направление подготовки/  
специальность**

**38.03.03 Управление персоналом**

(указывается индекс и наименование направления/специальности)

**Специализация/профиль/  
программа подготовки**

**Управление персоналом в организации**

**Уровень высшего образования**

**бакалавриат**

(бакалавриат/ магистратура/ специалитет)

**Форма обучения**

**очная**

**Факультет**

**Р Международного промышленного менеджмента и  
коммуникации**

(указывается индекс и полное наименование факультета Университета)

**Выпускающая кафедра**

**Р1 «Менеджмент организации»**

(указывается индекс и полное наименование выпускающей кафедры)

Санкт-Петербург

2024 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ  
/оборотная сторона титульного листа/

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

(38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

год набора группы: 2024

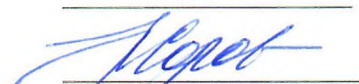
Программу составили:

Кафедра Р1 «Менеджмент организации»

индекс, наименование

Соловьева Наталия Леонидовна

Ф.И.О., уч.степень, уч.звание

  
(подпись)

Программа рассмотрена  
на заседании выпускающей кафедры

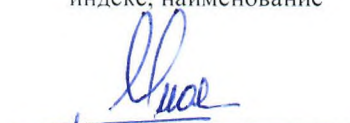
Кафедра Р1 «Менеджмент организации»

индекс, наименование

Заведующий кафедрой

Шматко А.Д., д.э.н., профессор

Ф.И.О., уч.степень, уч.звание

  
(подпись)

## **1. Общие положения**

Итоговая (государственная итоговая) аттестация является завершающей стадией процесса подготовки.

Целью итоговой (государственной итоговой) аттестации является установление уровня подготовки выпускника Университета к выполнению профессиональных задач, соответствия его подготовки требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

В ходе итоговой (государственной итоговой) аттестации выпускник должен продемонстрировать результаты обучения (знания, умения, навыки, компетенции), освоенные в процессе подготовки по данной образовательной программе.

## **2. Виды государственных аттестационных испытаний и формы их проведения**

Образовательной программой предусмотрена итоговая (государственная итоговая) аттестация в виде:

- подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

### **2.1 Подготовка и защита выпускной квалификационной работы**

Цель выпускной квалификационной работы – систематизация и закрепление теоретических знаний и практических навыков полученных в ходе обучения.

Выпускная квалификационная работа – это комплексная самостоятельная работа с элементами самостоятельных исследований, включающая теоретический анализ проблемы (ситуации) и решение конкретных практических задач, вытекающих из нее.

Задачами выпускной квалификационной работы являются:

- углубление, закрепление и систематизация теоретических знаний выпускника, применение полученных знаний при решении практических комплексных профессиональных задач, связанных с будущей работой выпускников в профессиональных структурах, на предприятиях и в организациях;
- формирование и развитие способностей научно-исследовательской работы, в том числе умений получения, анализа, систематизации и оформления научных знаний;
- выявление степени подготовленности обучающихся к самостоятельной работе;
- приобретение опыта представления и публичной защиты результатов исследовательской деятельности;
- подготовка выпускника к дальнейшей профессиональной деятельности в зависимости от направления подготовки.

Выпускная квалификационная работа свидетельствует об уровне сформированности умений и компетенций обучающихся:

- обосновать степень актуальности исследования или разработки;
- четко формулировать проблему и тему исследования или разработки;
- определять цель и задачи, предмет и объект исследования или разработки;
- осуществлять отбор фактического материала, нормативно-технической документации, цифровых данных и других сведений;
- анализировать отобранный материал, статистические и другие данные, используя соответствующие методы обработки и анализа информации;
- делать научно обоснованные выводы по научным результатам работы и формулировать практические рекомендации;
- применять научные методы исследования;
- излагать свою точку зрения по дискуссионным вопросам, относящимся к теме исследования;
- делать выводы и разработать рекомендации на основе проведенного анализа;

- представлять основные положения работы, вести научную дискуссию, защищать научные идеи.

Общие требования к структуре, особенности подготовки и оформления выпускной квалификационной работы определяются Положениями о выпускных квалификационных работах по программе бакалавриата.

## 2.2 Государственный экзамен

- Государственный экзамен в состав ГИА по решению выпускающей кафедры по данному направлению подготовки не предусмотрен.

## 3. Структура и содержание этапов подготовки ВКР

Объем блока государственная итоговая аттестация составляет 9 з.е. (324 часа)

| № п/п | Разделы (этапы)  | Ориентировочная трудоемкость (в часах) | Формы текущего контроля   |
|-------|--|--|---------------------------|
| 1.    | Выбор и согласование с научным руководителем и заведующим кафедрой темы выпускной квалификационной работы. | 30                                     | Оформление задания на ВКР |
| 2.    | Сбор и отбор материала для ВКР. Написание ВКР.   | 132                                    | Проект рукописи ВКР       |
| 3.    | Редактирование рукописи ВКР.   | 66                                     | Проект рукописи ВКР       |
| 4.    | Оценка ВКР, исправление замечаний  | 48                                     | Отзыв на ВКР              |
| 5.    | Подготовка к защите ВКР. Предзащита. Сбор отзывов  | 48                                     | ВКР                       |
|       | <b>ИТОГО</b>   | 324                                    |                           |

## 4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1. Основная литература (в том числе рекомендуемая для подготовки к ГЭ при его наличии):

1. М. Ф. Мизинцева, А. Р. Садарян. . Оценка персонала. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
2. Р. Е. Мансуров. . Настольная книга директора по персоналу. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
3. Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. . Управление персоналом. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
4. А. Т. Зуб. . Стратегический менеджмент. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
5. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519897> (дата обращения: 18.03.2023);
6. Максимцев, И. А. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 526 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-8443-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512056> (дата обращения: 18.03.2023);

7. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510735> (дата обращения: 18.03.2023);
8. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510341> (дата обращения: 18.03.2023);
9. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511237> (дата обращения: 18.03.2023);
10. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 523 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16597-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531353> (дата обращения: 18.03.2023);
11. 7. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531529> (дата обращения: 18.03.2023);
12. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 271 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09309-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510984> (дата обращения: 18.03.2023);
13. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510838> (дата обращения: 18.03.2023);
14. Паникарова, С. В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом : учебник для вузов / С. В. Паникарова, М. В. Власов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 127 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17611-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/533409> (дата обращения: 18.03.2023).

#### 4.2. Дополнительная литература:

1. Былков, В. Г. Регламентация труда : учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 189 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14847-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519592> (дата обращения: 18.03.2023);
2. Былков, В. Г. Нормирование труда : учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15058-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520134> (дата обращения: 18.03.2023).
3. Трофимова, Л. А. Методы принятия управленческих решений : учебник и практикум для вузов / Л. А. Трофимова, В. В. Трофимов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 312 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17145-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/532466> (дата обращения: 18.03.2023);
4. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511492> (дата обращения: 18.03.2023);

5. Слинкова, О. К. Персональный менеджмент: учебное пособие для вузов / О. К. Слинкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16189-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/530582> (дата обращения: 18.03.2023);
6. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531687> (дата обращения: 18.03.2023);
7. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520255> (дата обращения: 18.03.2023);
8. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала: учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517572> (дата обращения: 18.03.23).
9. Кязимов, К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие: учебник для среднего профессионального образования / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10623-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517089> (дата обращения: 18.03.2023).
10. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу: практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510849> (дата обращения: 18.03.2023).

4.3. Перечень ресурсов информационно – коммуникационной сети «Интернет», электронно-библиотечные системы:

ЭБС Издательства «ЮРАЙТ»: <https://urait.ru/>

Электронная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ»:

[http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=474](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=474)

4.4. Программное обеспечение:

- лицензионное программное обеспечение, устанавливаемое на персональных компьютерах и ноутбуках университета (аудитория 405\*):

Microsoft Windows - № 119-20у от 21.05.2020 г.; Mathcad Prime 3.1 - № 22/2015ЭА от 18 декабря 2015г.; Matlab 2015aSP1 - № 22/2015ЭА от 18 декабря 2015г.; Code::Blocks - GNU GPL v3 <http://www.codeblocks.org/license>; WPS Office - WPS EULA <https://www.wps.com/office-free>; OpenOffice.org 3.0 - Apache License 2.0 <https://www.openoffice.org/license.html>; DjVuReader - Freeware <https://djvureader.org/>; Dr.Web Desktop Security Suite - КОНТРАКТ АО "СофтЛайн Трейд" № 55/2020ЭА от 29.09.2020 г.; Adobe Reader - [https://www.adobe.com/content/dam/acom/ru/legal/licenses-terms/pdf/Reader-EULA-ru\\_RU-20181207.pdf](https://www.adobe.com/content/dam/acom/ru/legal/licenses-terms/pdf/Reader-EULA-ru_RU-20181207.pdf); Google Chrome - Google Chrome Terms of Service [https://www.google.ru/chrome/privacy/eula\\_text.html](https://www.google.ru/chrome/privacy/eula_text.html); Mozilla Firefox - Mozilla Public License <https://www.mozilla.org/en-US/MPL/>; 7-Zip - GNU LGPL BSD 3 <https://www.7-zip.org/license.txt>;

4.5. Справочные системы и профессиональные базы данных:

4.5.1. Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
3. <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

#### 4.5.2. Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=457](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457) - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

## 5. Фонд оценочных средств

### 5.1 Перечень компетенций ГИА

В результате освоения ОП обучающиеся должны овладеть:

- универсальными и общепрофессиональными компетенциями, предусмотренными ФГОС ВО по направлению подготовки/специальности 38.03.03. Управление персоналом.  
(код и наименование направления подготовки/специальности)
- профессиональными компетенциями, определяющими направленность образовательной программы, устанавливаемыми Университетом на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников и запросов рынка труда, а также компетенциями цифровой экономики (таблица 1):

Таблица 1

| Шифр компетенции по ФГОС ВО | Наименование компетенции по ФГОС ВО  |
|-----------------------------|--|
| УК-1                        | Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач   |
| УК-2                        | Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений |
| УК-3                        | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде  |
| УК-4                        | Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)                          |
| УК-5                        | Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах   |
| УК-6                        | Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни                                |
| УК-7                        | Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности                                   |
| УК-8                        | Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения  |

|  |  |
|--|--|
|  | устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов   |
| УК-9                                     | Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах  |
| УК-10                                    | Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности   |
| УК-11                                    | Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению   |
| ОПК-1                                    | Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач                  |
| ОПК-2                                    | Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом  |
| ОПК-3                                    | Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия   |
| ОПК-4                                    | Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет   |
| ОПК-5                                    | Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач  |
| ОПК-6                                    | Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их при решении задач профессиональной деятельности  |
| <b>Шифр профессиональной компетенции</b> | <b>Наименование компетенции</b>  |
| ПСК -1.1.                                | Способен осуществлять кадровое планирование, планирование затрат труда, контроль соблюдения норм в сфере управления персоналом, оценку соответствия кадрового потенциала организации стратегии развития организации  |
| ПСК-1.2.                                 | Способен производить анализ показателей деятельности структурных подразделений организации и выявлять возможности оптимизации управленческих решений в области человеческих ресурсов   |
| ПСК-1.3.                                 | Способен вести деятельность по подбору персонала, администрировать процессы и документооборот обеспечения персоналом   |
| ПК-91                                    | Способен к коммуникации и кооперации в цифровой среде, использованию различных цифровых средств, позволяющих во взаимодействии с другими людьми достигать поставленных целей   |
| ПК-92                                    | Способен к саморазвитию в условиях неопределенности, формулировать себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, выбирать способы решения и направления развития   |
| ПК-93                                    | Способен генерировать новые идеи для решения задач цифровой экономики, абстрагироваться от стандартных моделей, перестраивать сложившиеся способы решения задач, выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов |
| ПК-94                                    | Способен к управлению информацией и данными, поиску источников информации и данных, восприятию, анализу, запоминанию и   |



|       |   |
|-------|---|
|       | передаче информации с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач |
| ПК-95 | Способен к критическому мышлению в цифровой среде, оценке информации, ее достоверности, построению логических умозаключений на основании поступающих информации и данных  |

Совокупность указанных компетенций формируется в процессе освоения программы по учебному плану в соответствии с профилем - Управление персоналом в организации. При оценке сформированности компетенций выпускников на защите ВКР рекомендуется учитывать сформированность следующих составляющих компетенций:

- полнота знаний, оценивается на основе теоретической части работы и ответов на вопросы;
- наличие умений (навыков), оценивается на основе эмпирической части работы и ответов на вопросы;
- владение опытом, проявление личностной готовности к профессиональному самосовершенствованию, оценивается на основе содержания портфолио и ответов на вопросы.

### Примерный перечень вопросов для оценки результатов освоения ОП

Таблица 2

| Формулировка вопроса  | Проверяемые компетенции   |
|---|---|
| В контексте какой научной парадигмы выполнено Ваше исследование? Приведите конкретные примеры использования методологического системного подхода при разработке научной проблематики Вашего исследования. | УК-1 - Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации. применять системный подход для решения поставленных задач   |
| Какими нормативно-правовыми документами Вы руководствовались при выполнении Вашего исследования и для решения какого круга задач?   | УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений |
| Какова роль социального взаимодействия с командой при реализации этапов Вашего исследования?  | УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде  |
| Какими современными методами деловой коммуникации Вы пользовались при организации исследования?   | УК-4 - Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)                          |
| В ходе проведенного Вами исследования с какими социальными стереотипами, проблемами культурной идентичности и межкультурных контактов Вы столкнулись?   | УК-5 - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах   |
| Какие методы эффективного планирования времени Вы использовали при организации Вашего исследования?   | УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни                                |
| Каким образом в Вашем исследовании раскрывается значимость валеологического аспекта при осуществлении персоналом  | УК-7 - Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности                                   |

|   |   |
|---|---|
| профессиональной деятельности и социальной активности?  |   |
| Отражены ли в Вашем исследовании принципы, средства, методы обеспечения безопасности и сохранения здоровья при взаимодействии персонала с различной средой обитания, правила проектирования и реализации профессиональной деятельности с учетом нормативных, инженерно-технических, санитарно-гигиенических, психолого-педагогических требований к безопасности, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов? | УК-8 - Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов |
| Как Вы использовали базовые дефектологические знания при проведении исследования, в том числе с работниками, имеющими ОВЗ и инвалидами?   | УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах  |
| Какова экономическая эффективность разработанной Вами программы развития кадрового потенциала организации?  | УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности  |
| Отражены ли в Вашем исследовании аспекты формирования антикоррупционного поведения у персонала ?  | УК - 11 - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению  |
| Положения каких теоретических концепций Вы использовали при решении поставленных задач в рамках Вашего исследования?  | ОПК - 1 - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач   |
| Какие актуальные технологии, методы и методики систематизации, обработки и анализа документов и информации Вы использовали для решения поставленных задач в рамках Вашего исследования?   | ОПК-2 - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом   |
| В ходе выполнения исследования Вами были даны рекомендации по усовершенствованию кадровой политики предприятия. Обоснуйте их с учетом социальной значимости в условиях сложной и динамичной актуальной среды. достижения социально-экономической эффективности и предупреждения кадровых рисков, оцените ожидаемые результаты.  | ОПК-3 - Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия  |

|   |  |
|---|--|
| Какие современные технологии и методы управления запланированными кадровыми показателями предприятия, информационного обеспечения контроллинга персонала Вы использовали в проведенном Вами исследовании? | ОПК-4 - Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет   |
| Какие методы статистической обработки данных Вы использовали в выпускной квалификационной работе?   | ОПК - 5 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач  |
| Какие современные цифровые средства Вы использовали при подготовке выпускной квалификационной работы?   | ОПК-6 - Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их при решении задач профессиональной деятельности  |
| Как Вы оцениваете насколько соответствуют разработанные Вами рекомендации кадровому потенциалу предприятия и его стратегии развития?  | ПСК -1.1. - Способен осуществлять кадровое планирование, планирование затрат труда, контроль соблюдения норм в сфере управления персоналом, оценку соответствия кадрового потенциала организации стратегии развития организации                                    |
| Какие показатели успешной реализации мероприятий по управлению развитием персонала на выбранном Вами предприятии Вы проанализировали в ходе выполнения выпускной квалификационной работы ?                | ПСК - 1.2. - Способен производить анализ показателей деятельности структурных подразделений организации и выявлять возможности оптимизации управленческих решений в области человеческих ресурсов  |
| Какие навыки по подбору персонала, администрированию процессов и документообороту обеспечения персоналом Вам удалось применить при выполнении выпускной квалификационной работы?                          | ПСК – 1.3. - Способен вести деятельность по подбору персонала, администрировать процессы и документооборот обеспечения персоналом  |
| Какие современные цифровые средства Вы использовали для профессиональной коммуникации при подготовке выпускной квалификационной работы?   | ПК-91 - Способен к коммуникации и кооперации в цифровой среде, использованию различных цифровых средств, позволяющих во взаимодействии с другими людьми достигать поставленных целей   |
| Какую траекторию саморазвития, включая и образовательные цели, Вы предполагаете реализовать после завершения работы над выпускной квалификационной работой?   | ПК - 92 - Способен к саморазвитию в условиях неопределенности, формулировать себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, выбирать способы решения и направления развития   |
| В ходе подготовки выпускной квалификационной работы использовали ли Вы новые оптимальные алгоритмы действий, отличающиеся от стандартных моделей, при решении исследовательских задач?                    | ПК-93 - Способен генерировать новые идеи для решения задач цифровой экономики, абстрагироваться от стандартных моделей, перестраивать сложившиеся способы решения задач, выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов |
| Какие современные цифровые средства Вы использовали для отражения анализа научно-методических материалов и  | ПК-94 - Способен к управлению информацией и данными, поиску источников информации и данных, восприятию, анализу, запоминанию и   |

|   |   |
|---|---|
| полученных результатов в ходе проведенного исследования в рамках выполнения выпускной квалификационной работы?  | передаче информации с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач |
| Какие методы оценки достоверности информации Вы использовали для решения исследовательских задач в рамках выполнения выпускной квалификационной работы? | ПК - 95 - Способен к критическому мышлению в цифровой среде, оценке информации, ее достоверности, построению логических умозаключений на основании поступающих информации и данных                                      |

Итоговая обобщенная оценка уровня сформированности системы компетенций, подлежащих проверке на каждом этапе (государственный экзамен, защита ВКР) оценивается по 4-х балльной шкале:

- «отлично» – сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи по видам профессиональной деятельности;
- «хорошо» – сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности;
- «удовлетворительно» – сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник способен решать определенные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности;
- «неудовлетворительно» – сформированность компетенций не соответствует требованиям ФГОС; выпускник не готов решать профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности.)

### **5.2 Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ:**

1. Совершенствование методов аттестации персонала организации (на примере..).
2. Аттестация персонала как инструмент карьерного роста.
3. Совершенствование системы оценки и аттестации персонала на предприятии (на примере...).
4. Аттестация рабочих мест: содержание, анализ и пути совершенствования проведения на предприятии (организации).
5. Мотивация как способ удержания молодых специалистов на предприятии (на примере...).
6. Анализ вовлеченности персонала в деятельность организации (на примере...).
7. Мотивация - как фактор повышения эффективности деятельности сотрудника.
8. Совершенствование системы стимулирования персонала (на примере...).
9. Совершенствование системы управления мотивацией сотрудников организации (на примере...).
10. Совершенствование системы мотивации труда персонала (на примере...).
11. Мотивация как способ удержания молодых специалистов на предприятии.
12. Меры профилактики профессионального выгорания сотрудников (указать сферу деятельности предприятия).
13. Система оплаты труда персонала организации, её регулирование и совершенствование.

14. Разработка предложений по совершенствованию систем материального и морального поощрения персонала на предприятии (на примере...)
15. Совершенствование внутрифирменной системы планирования карьеры.
16. Планирование и управление деловой карьерой персонала (на примере ...).
17. Управление деловой карьерой руководителей.
18. Разработка системы управления служебно-профессиональным продвижением кадров на предприятии (организации).
19. Анализ системы подбора, отбора и найма в организации сферы услуг.
20. Анализ системы подбора, отбора и найма в организации(указать сферу деятельности организации).
21. Совершенствование отбора персонала в учреждения (указать сферу деятельности предприятия).
22. Совершенствование технологии отбора персонала организации.
23. Совершенствование системы отбора, набора и найма персонала в организации (на примере...).
24. Совершенствование системы повышения квалификации персонала на предприятии (на примере...).
25. Обучение как метод профессионального развития персонала.
26. Организация внутрифирменного обучения персонала на предприятия (на примере...).
27. Система непрерывного обучения персонала как ключевой фактор динамичного развития организации.
28. Совершенствование оценки результатов обучения персонала в организации(на примере ...).
29. Совершенствование системы непрерывного обучения персонала в организации.
30. Совершенствование внутрифирменной системы обучения как фактора конкурентоспособности организации (на примере...).

### **5.3 Перечень вопросов к государственному экзамену (при наличии)**

Образовательной программой не предусмотрена сдача государственного экзамена.

## **6. Материально-техническое обеспечение ГИА**

Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации обеспечивается кафедрой Р1 «Менеджмент организации» БГТУ «Военмех» им. Д.Ф. Устинова и структурными подразделениями Университета (компьютер, доступ к Интернет-ресурсам). Критерии оценивания ВКР определяются в соответствии с ЛНА (Положением о государственной итоговой аттестации по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры).

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся демонстрирует глубокое познание программного материала, в полном объеме раскрывает теоретическое содержание вопросов экзаменационного билета, успешно выполняет практическое задание (при его наличии), демонстрируя необходимые умения и навыки, правильно применяет теоретические знания при его выполнении, дает обоснование принятых решений, не затрудняется с ответом на дополнительные вопросы членов ГЭК, умеет самостоятельно, последовательно, логично, аргументировано излагать изученный материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся знает программный материал, правильно и последовательно излагает содержание вопросов экзаменационного билета, в целом правильно выполнил практическое задание (при его наличии), владеет основными

умениями, навыками и знаниями, но при ответе допускает незначительные ошибки. Отвечает на дополнительные вопросы членов ГЭК.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся усвоил только базовые положения программного материала, содержание вопросов экзаменационного билета излагает поверхностно, дает неточные определения понятий, допускает логические ошибки при изложении материала, практическое задание (при его наличии) выполнено не в полном объеме или с ошибками, испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы членов ГЭК.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает основных положений программного материала, при ответе на вопросы экзаменационного билета допускает существенные ошибки, не выполняет практического задания (при его наличии), не может ответить на дополнительные вопросы членов ГЭК или отказывается отвечать.

Оценка «отлично» может быть выставлена, если ВКР оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ВКР локальными нормативными актами Университета, а также с учетом следующих факторов:

- содержание ВКР полностью раскрывает утвержденную тему;
- теоретические выводы и практические предложения по исследуемой проблеме вытекают из содержания ВКР, аргументированы, полученные результаты исследования значимы и достоверны, высока степень самостоятельности автора;
- работу отличают четкая структура, завершенность, логика изложения, оформление пояснительной записки соответствует предъявленным требованиям;
- доклад о выполненной автором работе логичен, выводы аргументированы, при защите обучающийся практически не привязан к тексту доклада, отвечает на вопросы членов ГЭК.

Оценка «хорошо» может быть выставлена, если ВКР оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми локальными нормативными актами Университета, а также с учетом следующих факторов:

- содержание ВКР в целом раскрывает утвержденную тему;
- теоретические выводы и практические предложения по исследуемой проблеме в целом вытекают из содержания ВКР, аргументированы, работа носит самостоятельный характер, однако имеются отдельные недостатки в изложении некоторых вопросов, неточности, спорные положения;
- основные вопросы ВКР изложены логично, оформление пояснительной записки соответствует предъявленным требованиям;
- при защите обучающийся привязан к тексту доклада, но в целом способен представить полученные результаты, не испытывает значительных затруднений при ответе на вопросы членов ГЭК.

Оценка «удовлетворительно» может быть выставлена, если ВКР оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми локальными нормативными актами Университета, а также с учетом следующих факторов:

- содержание ВКР в значительной степени раскрывает утвержденную тему, но отдельные вопросы изложены без должного теоретического обоснования, исследование проведено поверхностно;
- теоретические выводы и практические предложения по исследуемой проблеме поверхностны, недостаточно обоснованы, имеются отдельные недостатки и неточности при изложении некоторых вопросов, имеются спорные положения;
- источники по теме ВКР использованы не в полном объеме или не соответствуют современному уровню развития темы исследования;
- оформление пояснительной записки в целом соответствует предъявленным требованиям, но содержит ряд замечаний;
- при защите обучающийся привязан к тексту доклада, испытывает затруднения при ответах на поставленные членами ГЭК вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» может быть выставлена, если ВКР не отвечает требованиям, предъявляемым локальными нормативными актами Университета, при этом содержание ВКР не раскрывает утвержденную тему, обучающийся не проявил навыков самостоятельной работы, оформление не соответствует предъявляемым требованиям, в процессе защиты ВКР обучающийся показывает низкие знания по теме работы, не может ответить на поставленные членами ГЭК вопросы, руководитель в отзыве негативно отзывается о работе обучающегося в период подготовки ВКР, в рецензии (при наличии) содержатся принципиальные критические замечания.

При выставлении оценки государственная экзаменационная комиссия учитывает мнение рецензента о ВКР, отзыв руководителя о работе обучающегося в период подготовки ВКР.

Оценка рецензента «неудовлетворительно» не является основанием для не допуска ВКР к защите в ГЭК.