

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет»
Институт экономики и управления
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО
на Ученом Совете ИЭУ
«14» марта 2016 г.
Протокол № 7

Программа государственной итоговой аттестации

38.03.03 «Управление персоналом»
шифр и наименование направления

«Управление персоналом»
профиль подготовки

Бакалавр
Квалификация (степень) выпускника

Заочная
Форма обучения

(переработанная для 2012 г. набора)

Улан-Удэ
2016

Содержание

1. Общие положения	3
2. Нормативные документы	3
3. Термины, определения, обозначения и сокращения	4
4. Виды государственных аттестационных испытаний	4
7. Цель и задачи выпускной квалификационной работы	6
8. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения образовательной программы	7
9. Порядок проведения государственных аттестационных испытаний	8
10. Процедура защиты выпускной квалификационной работы	10
11. Государственные экзаменационные комиссии	11
12. Особенности проведения государственных аттестационных испытаний для лиц с ограниченными возможностями здоровья	12
13. Документация и отчетность государственной экзаменационной комиссии	12
14. Порядок апелляции результатов государственных аттестационных испытаний	13
15. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации	14
Приложение 1	15
Приложение 2	16
Приложение 3	17
Приложение 4	18
Приложение 5	19
Приложение 6	23
Приложение 7	24

1. Общие положения

Настоящая программа устанавливает структуру, основные требования к организации и порядку проведения государственной итоговой аттестации, единые формы и правила оформления, документов, сопровождающих государственную итоговую аттестацию выпускников Института экономики и управления по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профиля) «Управление персоналом».

Целью государственной итоговой аттестации является установление соответствия уровня подготовленности выпускника БГУ к выполнению профессиональных задач и соответствия его требованиям ФГОС и образовательной программы ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Государственная итоговая аттестация выпускников, окончивших обучение по одной из образовательных программ в БГУ, является обязательной и завершается выдачей диплома государственного образца об уровне образования и квалификации.

К государственным аттестационным испытаниям, входящим в состав государственной итоговой аттестации, допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по освоению образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

При условии успешного прохождения всех установленных видов государственных аттестационных испытаний, входящих в государственную итоговую аттестацию, выпускнику института экономики и управления БГУ присваивается соответствующая квалификация и выдается диплом государственного образца.

Государственная итоговая аттестация может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий. Взаимодействие обучающегося и государственной экзаменационной комиссии осуществляется с помощью программного обеспечения, позволяющего установить дистанционный аудиовизуальный контакт для проведения защиты выпускной квалификационной работы и идентификации личности обучающегося. Допускается передача вспомогательных материалов по электронной почте. Осуществление государственной итоговой аттестации с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий допускается при наличии уважительных причин, препятствующих обучающемуся лично присутствовать в БГУ при прохождении государственной итоговой аттестации.

Не допускается взимание платы с обучающихся за прохождение государственной итоговой аттестации.

2. Нормативные документы

В Настоящем положении использованы ссылки на следующие документы:

1. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013г. № 1367 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

3. Приказ Министерства образования Российской Федерации от 29.06.2015 № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461

5. Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Бурятский государственный университет».

6. Положение о государственной итоговой аттестации выпускников ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет», утвержденный приказом и.о. ректора БГУ №67-ОД от 02 марта 2016 г.

3. Термины, определения, обозначения и сокращения

БГУ – Бурятский государственный университет;

Институт – институт экономики и управления;

Кафедра – кафедра управления персоналом;

ВКР – выпускная квалификационная работа;

ГЭК – государственная экзаменационная комиссия;

ФГОС ВО – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования;

Образовательная программа – основная профессиональная образовательная программа

ВО – высшее образование

ГИА – государственная итоговая аттестация.

4. Виды государственных аттестационных испытаний

Государственная итоговая аттестация выпускника института экономики и управления БГУ направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» включает государственные аттестационные испытания следующего вида:

- государственный экзамен;
- защита выпускной квалификационной работы.

Аттестационные испытания, входящие в состав государственной итоговой аттестации выпускника, должны полностью соответствовать образовательной программе высшего образования, которую он освоил за время обучения в БГУ.

Конкретный перечень обязательных государственных аттестационных испытаний устанавливается федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования в части требований к государственной итоговой аттестации выпускника, утверждается Ученым советом Института.

5. Цель и задачи государственного экзамена

Государственный экзамен по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным междисциплинарным проблемам, которое позволяет установить соответствие теоретических знаний и практических навыков выпускника требованиям ФГОС ВО.

Целью проведения государственного экзамена является проверка знаний и навыков студента, полученных им в процессе обучения и оценка его профессионального уровня по направлению подготовки.

Исходя из цели, в процессе государственного экзамена решаются задачи:

- проверка знания студентом основных теоретико-методологических подходов и уровня освоения базовых предметов направления подготовки, определяющих профессиональные способности выпускника;

- демонстрация студентом умения ориентироваться в текущей социально-экономической ситуации, иллюстрировать теоретические положения практическими примерами;
- оценка уровня обоснования студентом собственных выводов, грамотности их изложения;
- определение соответствия подготовки выпускников квалификационным требованиям ФГОС ВО.

6. Процедура проведения государственного экзамена

Государственный экзамен проводится в виде междисциплинарного экзамена по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Государственный экзамен проводится устно по билетам.

Во время итогового экзамена студентам рекомендуется делать краткие записи ответов на проштампованных листах. Записи делаются в произвольной форме. Это могут быть развёрнутый план ответа по каждому вопросу, главные положения, точные формулировки нормативных актов, статистические данные, позволяющие иллюстрировать ответ. Записи, сделанные при подготовке к ответу, позволяют студенту составить чёткий план ответа, полно и логично раскрыть содержание экзаменационного билета, а также ответить на дополнительные вопросы членов комиссии.

Экзамен проводится в специально оборудованной аудитории. В ней имеются места для экзаменационной комиссии, секретаря комиссии и индивидуальные места для студентов.

Процедура экзамена включает три этапа:

1. Начало экзамена.
2. Заслушивание ответов.
3. Подведение итогов экзамена.

1. Начало экзамена.

В день работы ГЭК перед началом экзамена студенты-выпускники приглашаются в аудиторию, где Председатель ГЭК:

- Знакомит присутствующих и экзаменующихся с приказом о создании ГЭК, зачитывает его и представляет экзаменующимся состав ГЭК персонально;
- Даёт общие рекомендации экзаменующимся при подготовке ответов в устном изложении вопросов билета, а также при ответах на дополнительные вопросы;
- Студенты учебной группы в соответствии со списком очерёдности сдачи экзамена выбирают билеты, называют их номера и занимают свободные места за столами для подготовки ответов.

2. Заслушивание ответов.

Студенты, подготовившись к ответу, поочередно занимают место перед комиссией для сдачи экзамена. Для ответа каждому студенту отводится примерно 30 минут.

Возможны следующие варианты заслушивания ответов:

1 вариант. Студент раскрывает содержание одного вопроса билета, и сразу ему предлагают ответить на уточняющие вопросы, затем по второму вопросу и так далее по всему билету.

II вариант. Студент отвечает на все вопросы билета, а затем даёт ответы членам комиссии па уточняющие, поясняющие и дополняющие вопросы.

Как правило, дополнительные вопросы тесно связаны с основными вопросами билета.

Право выбора порядка ответа предоставляется экзаменуемому студенту.

В обоих из этих вариантах комиссия, внимательно слушая экзаменуемого, предоставляет ему возможность дать полный ответ по всем вопросам.

В некоторых случаях по инициативе председателя, его заместителей или членов комиссии ГЭК (или в результате их согласованного решения) ответ студента может быть тактично приостановлен. При этом дается краткое, но убедительное пояснение причины приостановки ответа: ответ явно не по существу вопроса, ответ слишком детализирован,

экзаменуемый допускает ошибку в изложении нормативных актов, теоретических или аналитических данных. Другая причина — когда студент грамотно и полно изложит основное содержание вопроса, но продолжает его развивать. Если ответ остановлен по первой причине, то экзаменуемому предлагают перестроить содержание излагаемой информации сразу же или после ответа на другие вопросы билета.

Ответивший студент сдает свои записи и билет секретарю ГЭК.

После ответа последнего студента под руководством Председателя ГЭК проводится обсуждение и выставление оценок. По каждому студенту решение о выставлении оценки должно быть единогласным. Члены комиссии имеют право на особое мнение по оценке ответа отдельных студентов. Оно должно быть мотивированно и записано в протокол.

Одновременно формулируется общая оценка уровня теоретических и практических знаний экзаменуемых, выделяются наиболее грамотные компетентные ответы. Оценки по каждому студенту заносятся в протоколы и зачетные книжки, комиссия подписывает эти документы.

3. Подведение итогов сдачи экзамена.

Все студенты, сдававшие государственный экзамен, приглашаются в аудиторию, где работает комиссия ГЭК.

Председатель комиссии подводит итоги сдачи итогового государственного экзамена и сообщает, что в результате обсуждения и совещания оценки выставлены и оглашает их студентам, отмечает лучших студентов, высказывает общие замечания.

Результаты государственного экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оформляются в установленном порядке протоколами заседания государственной экзаменационной комиссии.

7. Цель и задачи выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную обучающимся (несколькими обучающимися совместно) работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Целью выпускной квалификационной работы является оценка качества комплексной системы теоретических знаний, практических умений и навыков, полученных студентом в процессе формирования у него общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих решать поставленные задачи на профессиональном уровне.

Задачами ВКР являются:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических знаний и практических умений, полученных обучающимся в процессе освоения дисциплин ОП ВО, предусмотренных ФГОС ВО;

- развитие навыков ведения самостоятельной работы и овладение методикой исследования и проведения эксперимента при решении конкретных практических, научных, технических, экономических и производственных задач;

- выявление уровня развития у выпускника профессиональных компетенций;

- определение уровня подготовки выпускника к профессиональной деятельности;

- приобретение опыта систематизации полученных результатов исследования, формулировки новых выводов и положений как результатов выполненной работы и их публичной защиты.

Темы выпускных квалификационных работ определяются выпускающими кафедрами и утверждаются распоряжением директора Института экономики и управления БГУ и доводятся до сведения обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации. По письменному заявлению обучающегося на имя заведующего кафедрой ему предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы, вплоть до предложения своей тематики с необходимым

обоснованием целесообразности ее разработки. Для подготовки выпускной квалификационной работы студенту назначается руководитель.

Условия и сроки выполнения выпускных квалификационных работ устанавливаются согласно федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом» и образовательной программы данного направления в части, касающейся требований к государственной итоговой аттестации выпускников.

Критерии оценки выпускных квалификационных работ разрабатываются кафедрой и утверждаются Ученым советом института.

Итоговые аттестационные испытания, входящие в перечень обязательных итоговых аттестационных испытаний, не могут быть заменены оценкой качества освоения образовательных программ путем осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося.

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

Обучающийся по данному направлению бакалавриата должен быть готов к следующим видам деятельности:

1. организационно-управленческая и экономическая;
2. социально-психологическая;

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата:

ДПК-1 владением навыками сбора информации и анализа системы управления персоналом организации, органов государственной власти и местного самоуправления, а также разработки рекомендаций по совершенствованию отдельных аспектов системы управления персоналом;

ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;

ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;

ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;

ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления

безопасностью труда персонала и умение применять их на практике;

ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике;

ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

9. Порядок проведения государственных аттестационных испытаний

Программа государственной итоговой аттестации, включая требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения, критерии оценки результатов защиты выпускных квалификационных работ доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за шесть месяцев до начала государственной итоговой аттестации.

Темы ВКР ежегодно актуализируются в соответствии с современным состоянием и перспективами развития профессиональной практики и науки в профессиональной области деятельности выпускника.

Руководители для выполнения ВКР назначаются распоряжением заведующего кафедрой управления персоналом из числа профессорско-преподавательского состава кафедры. Закрепление темы и назначение руководителя осуществляется выпускающей кафедрой на основании личного заявления студента. Заявление подается обучающимся на имя заведующего кафедрой по установленной форме с указанием темы ВКР, научного руководителя и места преддипломной практики. Заявление визируется научным руководителем.

Тема ВКР и её руководитель от выпускающей кафедры определяются и утверждаются не позднее, чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации.

Руководитель выпускной квалификационной работы:

- в соответствии с темой выдает обучающемуся индивидуальное задание на преддипломную практику для сбора материала;
- разрабатывает вместе с обучающимся календарный график выполнения выпускной квалификационной работы;
- рекомендует обучающемуся литературу, справочные и архивные материалы, другие материалы по теме;
- проводит консультации по графику, утверждаемому заведующим кафедрой;
- контролирует выполнение работы;
- при необходимости после преддипломной практики вносит коррективы в задание.

К защите выпускной квалификационной работы по образовательным программам высшего образования допускаются обучающиеся, завершившие полный курс обучения по образовательной программе, и успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

Выпускные квалификационные работы подлежат проверке на объем заимствования с использованием системы анализа текстов на наличие заимствований пакета «Антиплагиат». Обучающийся допускается к предзащите и защите выпускной квалификационной работы при наличии в ней не менее 60% оригинального текста. При наличии в письменной работе от 40 до 60% оригинального текста работа должна быть доработана обучающимся и сдана на вторичную проверку не позднее, чем через 10 календарных дней со дня её выдачи на доработку. Повторной проверке работа подвергается не позднее, чем за 10 календарных дней до начала публичной защиты. К защите выпускной квалификационной работе студенты допускаются на основании приказа ректора БГУ. Расписание защиты выпускных квалификационных работ обучающихся утверждается проректором по учебной работе БГУ

в соответствии с графиком учебного процесса и доводится до общего сведения не позднее, чем за месяц до начала защиты выпускных квалификационных работ.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии по приему государственного экзамена и по защите выпускных квалификационных работ с участием не менее двух третей от их состава.

Заседания комиссий проводятся председателями комиссий, а в случае их отсутствия – заместителями председателей комиссий. Продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы – не более чем на 15 минут.

Результаты аттестационных испытаний, включенных в государственную итоговую аттестацию, определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оформляются в установленном порядке протоколами заседаний государственных экзаменационных комиссий. Результаты защиты выпускных квалификационных работ при устной форме их проведения объявляются в тот же день.

По положительным результатам государственной итоговой аттестации выпускника, оформленным протоколами государственных экзаменационных комиссий, государственная экзаменационная комиссия принимает решение о присвоении ему квалификации по специальности или степени по направлению подготовки и выдаче документа о высшем образовании и о квалификации образца, установленного Министерством образования и науки Российской Федерации.

Решения ГЭК принимаются на закрытых заседаниях простым большинством голосов членов комиссий, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса.

Все решения государственной экзаменационной комиссии оформляются протоколами. Выпускнику, достигшему особых успехов в освоении образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», выдается диплом с отличием. Диплом с отличием выдается на основании оценок по всем итоговым экзаменам, курсовым работам, практикам и государственной итоговой аттестации.

По результатам государственной итоговой аттестации выпускник должен иметь только оценки «отлично». При этом оценок «отлично», включая оценки по государственной итоговой аттестации, должно быть не менее 75%, остальные оценки – «хорошо». Зачеты в процентный подсчет не входят. При наличии нескольких промежуточных экзаменов по одной дисциплине указывается одна итоговая оценка по последнему промежуточному экзамену, если он носит характер итогового, характеризующего общий уровень подготовки студента по данной дисциплине. При отсутствии итогового экзамена порядок выставления в приложение к диплому итоговой оценки по дисциплине устанавливается Ученым советом Института.

Обучающимся, завершившим освоение образовательной программы и не подтвердившим соответствие подготовки требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования при прохождении одного или нескольких итоговых аттестационных испытаний, при восстановлении в БГУ назначается повторное прохождение итоговых аттестационных испытаний не ранее чем через год и не более чем через пять лет после прохождения государственной итоговой аттестации впервые.

Обучающимся, получившим оценку «неудовлетворительно» при сдаче государственного экзамена по отдельной дисциплине, который проводился до завершения полного курса обучения по образовательной программе, назначается повторная сдача государственного экзамена по отдельной дисциплине не ранее чем через год и не позднее, чем через пять лет после прохождения государственной итоговой аттестации впервые.

Обучающиеся, не прошедшие государственные аттестационные испытания в связи с неявкой по неуважительной причине или в связи с получением оценки «неудовлетворительно», отчисляются из организации с выдачей справки об обучении как

не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана.

Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не ранее чем через год и не позднее, чем через пять лет после срока проведения государственной итоговой аттестации, которая не пройдена.

Повторные государственные аттестационные испытания не могут назначаться более двух раз. Восстановление в число студентов БГУ для сдачи государственных аттестационных испытаний осуществляется согласно графику учебного процесса: для защиты выпускной квалификационной работы – в месяц, предшествующий подготовки ВКР.

При повторном прохождении государственной итоговой аттестации по желанию обучающегося решением организации ему может быть установлена иная тема выпускной квалификационной работы.

Обучающимся, не проходившим государственных аттестационных испытаний по уважительной причине (по медицинским показаниям или в других исключительных случаях, документально подтвержденных), предоставляется возможность пройти государственные аттестационные испытания без отчисления из БГУ в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации. При необходимости обучающемуся предоставляется академический отпуск. Медицинский документ о болезни, представленный обучающимся после получения неудовлетворительной оценки на государственном экзамене, к рассмотрению не принимается. Дополнительные заседания государственных экзаменационных комиссий организуются в установленные приказом ректора сроки, но не позднее 6 месяцев после подачи заявления лицом, не проходившим государственных аттестационных испытаний по уважительной причине.

10. Процедура защиты выпускной квалификационной работы

Подготовка к защите ВКР включает в себя следующие этапы:

- прохождение предзащиты;
- получение отзыва от руководителя ВКР. Обучающийся должен быть ознакомлен с отзывом не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы;
- подписание ВКР заведующим кафедрой;
- подготовка доклада (презентации, раздаточного информационного материала) для выступления на заседании ГЭК.

Перед защитой выпускной квалификационной работы проводится предзащита с целью выявления степени готовности работы.

Выпускная квалификационная работа в электронном и бумажном виде, а также отзыв передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее, чем за 2 календарных дня до защиты выпускной квалификационной работы.

В процессе защиты члены ГЭК должны быть ознакомлены с отзывом руководителя выпускной квалификационной работы.

На защите выпускной квалификационной работы присутствует научный руководитель.

Защита ВКР является открытым, публичным мероприятием и готовится сотрудниками выпускающей кафедры. Секретарь ГЭК приглашает к защите студента, озвучивает тему ВКР. Обучающийся в течение 10-15 минут излагает основные положения представленной работы. При этом обосновывается актуальность темы ВКР, дается характеристика объекта исследования, раскрывается основное содержание работы, излагается сущность предлагаемых мероприятий с обоснованием их экономической и (или) социальной эффективности. В процессе доклада обучающийся должен использовать

демонстрационные материалы. После завершения доклада обучающемуся задаются вопросы членами ГЭК. При подготовке ответов на вопросы обучающийся имеет право пользоваться текстом работы и обдумывать свои ответы. После доклада и ответов на вопросы ГЭК заслушивает отзывы научного руководителя ВКР.

Решение ГЭК об оценке ВКР производится на закрытом совещании. Оценка выставляется комиссией с учетом отзыва научного руководителя, внешней рецензии, доклада и ответов студента в процессе защиты.

Оценка объявляется в тот же день после оформления в установленном порядке протоколов заседаний экзаменационной комиссии по защите ВКР.

Если ВКР представляет теоретический или практический интерес, ГЭК дает рекомендации по ее опубликованию.

11. Государственные экзаменационные комиссии

Для проведения государственной итоговой аттестации в БГУ создаются и утверждаются приказом ректора государственные экзаменационные комиссии по каждой образовательной программе высшего образования, единые для всех форм обучения.

Государственные экзаменационные комиссии по образовательным программам высшего образования действуют в течение одного календарного года.

Государственные экзаменационные комиссии руководствуются в своей деятельности Положением о государственной итоговой аттестации выпускников ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет», соответствующим федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования и образовательной программы бакалавриата направления 38.03.03 «Управление персоналом».

Основными функциями государственной экзаменационной комиссии являются:

- определение соответствия подготовки выпускника требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и уровня его подготовки;
- принятие решения о присвоении квалификации (степени) по результатам государственной итоговой аттестации и выдаче выпускнику документа об образовании и о квалификации, образца, устанавливаемого Министерством образования и науки Российской Федерации;
- разработка рекомендаций, направленных на совершенствование подготовки студентов, на основании результатов работы государственной экзаменационной комиссии.

Государственную экзаменационную комиссию возглавляет председатель, который организует и контролирует деятельность всех экзаменационных комиссий, обеспечивает единство требований, предъявляемых к выпускникам.

Председатель ГЭК утверждается не позднее 31 декабря, предшествующего году проведения государственной итоговой аттестации.

Председатель ГЭК может возглавлять одну из экзаменационных комиссий и принимать участие в работе любой из них на правах ее члена.

Председателем ГЭК утверждается лицо, не работающее в Университете, из числа докторов наук, профессоров соответствующего профиля, а при их отсутствии – ведущими специалистами – представителями работодателей или их объединений в соответствующей профессиональной деятельности. Кандидатура Председателя государственной экзаменационной комиссии предлагается Ученым советом факультета/института и на основании решения Ученого Совета БГУ направляется на утверждение в Департамент государственной политики в сфере высшего образования Министерства образования и науки Российской Федерации.

Председатели экзаменационных комиссий по отдельным видам итоговых аттестационных испытаний являются заместителями председателя государственной экзаменационной комиссии.

Государственная экзаменационная комиссия по образовательной программе высшего образования состоит из:

- государственной экзаменационной комиссии по защите выпускных квалификационных работ.

- государственной экзаменационной комиссии по приему государственного экзамена

По решению Ученого Совета БГУ по государственным аттестационным испытаниям может быть сформировано несколько экзаменационных комиссий, а также организовано несколько государственных экзаменационных комиссий по одной основной образовательной программе высшего образования.

Государственные экзаменационные комиссии по защите выпускных квалификационных работ формируются из профессорско-преподавательского состава и научных работников БГУ и, в обязательном порядке, лиц, приглашаемых из сторонних организаций: авторитетных специалистов предприятий, учреждений и организаций – потребителей кадров данного профиля. Численный состав государственных экзаменационных комиссий не может быть менее 5 человек, из которых не менее 2-х являются представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности.

На период проведения всех государственных аттестационных испытаний для обеспечения работы государственных экзаменационных комиссий назначаются секретари из числа профессорско-преподавательского состава, административных или научных работников БГУ, которые не являются членами комиссий. Состав государственных экзаменационных комиссий утверждается ректором Университета.

12. Особенности проведения государственных аттестационных испытаний для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Государственные аттестационные испытания проводятся в отдельной аудитории, количество обучающихся в одной аудитории не должно превышать: при сдаче письменного государственного аттестационного испытания в письменной форме – 12 человек; при сдаче государственного аттестационного испытания в устной форме – 6 человек.

Продолжительность государственного аттестационного испытания по письменному заявлению студента, поданному до начала проведения государственного аттестационного испытания, может быть увеличена по отношению ко времени проведения соответственного государственного аттестационного испытания для студентов, не имеющих ограниченных возможностей здоровья, на 1 час.

Лицо с ограниченными возможностями здоровья не позднее, чем за 3 месяца до начала государственной итоговой аттестации подает письменное заявление о необходимости создания для них специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний.

13. Документация и отчетность государственной экзаменационной комиссии

Все заседания государственной экзаменационной комиссии протоколируются. В протоколы вносятся оценки по защите выпускной квалификационной работы, записываются заданные вопросы, особые мнения. В протоколе указывается присвоенная квалификация, степень, а также, какой диплом (с отличием или без отличия) выдается выпускнику БГУ.

Протоколы подписываются председателем и членами экзаменационной комиссии, участвовавшими в заседании.

Протоколы хранятся в архиве Института как документы строгой отчетности.

Выпускные квалификационные работы на бумажных и электронных носителях после защиты хранятся на выпускающей кафедре не менее 6 лет. Работы, имеющие наибольшую научную и практическую ценность, хранятся постоянно.

Заведующий выпускающей кафедрой отвечает за сохранность выпускных квалификационных работ.

Выпускные квалификационные работы хранятся на кафедре в соответствии с описью, которую составляет лаборант кафедры. Опись выпускных квалификационных работ составляется в алфавитном порядке, по годам, с указанием фамилии, имени и отчества студента, научного руководителя, его звания, должности, наименования темы выпускной квалификационной работы.

Последующее уничтожение выпускных квалификационных работ проводится комиссией и оформляется актом на списание. В состав комиссии по списанию и уничтожению выпускных квалификационных работ входят заведующий выпускающей кафедрой, лаборант кафедры и представитель деканата или дирекции.

При необходимости передачи выпускной квалификационной работы предприятию (учреждению) для внедрения в производство с нее снимается копия.

Результаты ГИА по образовательным программам высшего образования заслушиваются на Ученом Совете факультета Института.

Отчеты о работе ГЭК вместе с рекомендациями о совершенствовании качества профессиональной подготовки выпускников представляется в ОМРиУКО УМУ в недельный срок после завершения государственной аттестации.

Отчет ГЭК должен содержать следующую информацию:

- качественный состав государственных аттестационных комиссий;
- конкретный перечень аттестационных испытаний, входящих в состав итоговой государственной аттестации студентов по конкретной образовательной программе;
- характеристика общего уровня подготовки студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»;
- анализ результатов защит выпускных квалификационных работ;
- недостатки в подготовке студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»;
- количественные показатели итоговых экзаменов и защит выпускных квалификационных работ.

Результаты работы ГЭК по направлениям, специальностям обсуждаются на Ученом совете Института.

14. Порядок апелляции результатов государственных аттестационных испытаний

Обучающиеся могут подать письменное заявление в апелляционную комиссию об апелляции только по вопросам, связанным с нарушением, по их мнению, процедуры проведения государственных аттестационных испытаний, не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов.

Состав апелляционной комиссии утверждается ректором одновременно с утверждением состава государственной экзаменационной комиссии. Апелляционная комиссия формируется в количестве не менее пяти человек из числа профессорско-преподавательского состава, научных работников вуза, не входящих в данный учебный год в состав государственных экзаменационных комиссий. Председателем апелляционной комиссии является ректор. В случае отсутствия ректора по уважительной причине председателем является лицо, исполняющее обязанности ректора на основании соответствующего приказа.

Апелляция рассматривается не позднее двух рабочих дней со дня ее подачи в соответствии с утвержденным вузом порядком проведения государственных аттестационных испытаний. Апелляция рассматривается на заседании апелляционной комиссии, на которое приглашается председатель соответствующей государственной комиссии и выпускник, подавший апелляцию.

Для рассмотрения вопросов, связанных с процедурой проведения защиты выпускной квалификационной работы, секретарь государственной экзаменационной комиссии направляет в апелляционную комиссию выпускную квалификационную работу, отзыв руководителя, рецензию, протокол заседания ГЭК и заключение председателя ГЭК о соблюдении процедурных вопросов при защите подавшего апелляцию выпускника.

Решение апелляционной комиссии утверждается простым большинством голосов. При равном числе голосов председатель апелляционной комиссии обладает правом решающего голоса.

Оформленное протоколом решение апелляционной комиссии, подписанное ее председателем, доводится до сведения выпускника, подавшего апелляцию, в течение трех дней со дня заседания апелляционной комиссии.

Повторное проведение государственных аттестационных испытаний проводится в присутствии одного из членов апелляционной комиссии.

Апелляция на повторное прохождение государственных аттестационных испытаний не принимается.

15. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации

Материально-техническое обеспечение практики является достаточным для достижения целей ГИА и соответствует действующим санитарным и противопожарным нормам, а также требованиям техники безопасности при проведении учебных и научно-производственных работ. Обучающимся обеспечена возможность доступа к информации, необходимой для выполнения задания по практике и написанию отчета.

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа используются помещения оснащенные компьютерной техникой с выходом в «Интернет» и обеспеченные доступом в электронную информационно-образовательную среду университета позволяющие демонстрировать существующие наборы учебно-наглядных пособий (презентации, информационные стенды, плакаты и пр.), обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся (университетские компьютерные классы, читальные залы Научной библиотеки БГУ и др.) оснащены компьютерной техникой с выходом в «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Шаблон задания на выпускную квалификационную работу
 Министерство образования и науки Российской Федерации
 ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет»

Факультет _____
 Кафедра _____
 Направление _____

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий кафедрой
 управления персоналом
 ученая степень/ученое звание
 _____/(Ф.И.О.)
 « ____ » _____ 201_ г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

студента _____ группы _____
 (фамилия, имя, отчество)

1. Тема ВКР: _____

Утверждена распоряжением дирекции института от « ____ » _____ 201_ г. № _____

2. Руководитель: _____
 (Ф.И.О., должность, ученое звание, ученая степень)

3 Сроки защиты выпускной квалификационной работы: _____

4 Краткое содержание работы: _____

5. Календарный план

Наименование этапов выполнения работы	Срок выполнения этапов работы	Отметка о выполнении

Руководитель _____ Ф.И.О.
 (подпись)

Задание принял к исполнению _____
 (подпись)

6. Выпускная работа закончена « ____ » _____ 201_ г.

Считаю возможным допустить _____
 к защите его/её выпускной квалификационной работы в экзаменационной комиссии.

Научный руководитель _____
 (подпись)

7. Допустить _____ к защите выпускной квалификационной
 работы в экзаменационной комиссии (протокол заседания кафедры № _____ от « ____ »
 _____ 201_ г.)

Зав. кафедрой _____

Образец шаблона титульного листа выпускной квалификационной работы

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет»

_____ факультет/институт

_____ кафедра

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

управления персоналом

ученая степень/ученое звание

_____/ ФИО

«_____» _____ 20__ г.

ФИО студента

Название дипломной работы

(Выпускная квалификационная работа)

Научный руководитель:

_____ ФИО

ученая степень/ученое звание

Дата защиты: «__» _____ 20__ г.

Оценка: _____

Улан-Удэ

20__ г.

Шаблон отзыва руководителя дипломного проекта (работы)

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет»

_____ факультет/институт

_____ кафедра

ОТЗЫВ

руководителя выпускной квалификационной работы

Тема ВКР _____

Студент _____ при работе над ВКР проявил себя следующим образом:

1. Степень творчества

2. Степень самостоятельности

3. Прилежание

4. Уровень специальной подготовки студента

5. Возможность использования результатов на практике _____

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Научный руководитель ВКР: (Ф.И.О.)

Подпись _____

Дата _____

Шаблон оценочного листа по защите ВКР

Оценочный лист члена ГЭК				
Член ГЭК _____				
№ п/п	Ф.И.О. студента	Вопросы, задаваемые членом ГЭК	Оценка ответов	Общая оценка

Дата_____

_____ (подпись)

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БУРЯТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ОТЧЁТ

ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКЗАМЕНАЦИОННОЙ КОМИССИИ

по направлению подготовки

(код и наименование направления)

Институт экономики и управления

Форма обучения
(очная, заочная)

Представлен в отдел методической
работы и управления качеством
образования УМУ БГУ

“ _____ ” _____ 201__ г.

Улан-Удэ, 201_

1. Анализ качественного состава государственной экзаменационной комиссии и организация её работы.

Состав ГЭК был утверждён приказом ректора БГУ от _____ 201_ года № ____.

Председатель Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК):

(Ф.И.О., учёная степень, учёное звание/должность, предприятие (организация),
министерство, ведомство

Члены ГЭК: _____
(Ф.И.О., учёная степень, учёное звание, должность, предприятие
(организация))

Секретарь ГЭК _____

Качественный состав государственной экзаменационной комиссии (ГЭК):

доктора наук, профессора: _____ чел.;
кандидаты наук, доценты: _____ чел.;
представители работодателей: _____ чел., в т.ч.
доктора наук,
профессора: _____ чел.;
кандидаты наук,
доценты: _____ чел.

2. Характеристика общей теоретической подготовки студентов по данному направлению.

3. Характеристика общей практической подготовки студентов по данному направлению (с указанием баз практик и качества их прохождения).

4. Анализ аттестационных испытаний, входящих в состав государственной итоговой аттестации.

5. Анализ результатов защиты выпускных квалификационных работ

(Отметить соответствие требованиям ФГОС ВО, актуальность тематики, качество оформления ВКР, владение терминологией и т.д.)

Результаты защиты выпускных квалификационных работ
по направлению _____

Показатели	Всего	
	кол.	%
1. Принято к защите выпускных квалификационных работ		
2. Защищено выпускных квалификационных работ		
3. Оценки выпускных квалификационных работ:		
“отлично”		
“хорошо”		
“удовлетворительно”		
“неудовлетворительно”		
Средний балл		
4. Количество выпускных квалификационных работ, выполненных:		
4.1. по темам, предложенным студентами		
4.2. по заявкам предприятий		
4.3. в области фундаментальных и поисковых научных исследований		
5. Количество выпускных квалификационных работ, рекомендованных:		
5.1. к опубликованию		
5.2. к внедрению		
5.3. внедрённых		
6. Количество дипломов с отличием		

7. Недостатки в подготовке студентов по данному направлению подготовки (специальности)

8. Предложения по совершенствованию подготовки студентов по направлению подготовки (специальности)

Председатель ГЭК _____ (Ф.И.О.)

«_____» _____ 201__ г.

подпись

**Заведующий
выпускающей
кафедрой** _____

(Ф.И.О., учёная степень, учёное звание)

“_____” _____ 201__ г.

подпись

Декан факультета/ директор института _____

(Ф.И.О., учёная степень, учёное звание)

“ ____ ” _____ 201__ г.

подпись

Отчёт рассмотрен и утверждён на заседании Учёного совета

_____ факультета /института

протокол № _____

(факультет/институт)

“ ____ ” _____ 201__ г.

Контрольные сроки при подготовке выпускной квалификационной работы в течение учебного года

Срок сдачи	Отчетная работа	Кому сдается
За полгода до защиты ВКР	Заявление о выборе темы выпускной квалификационной работы и назначении научного руководителя	Выпускающей кафедре
За 2 месяца до начала преддипломной практики	1. Развёрнутое содержание выпускной квалификационной работы; 2. План подготовки выпускной квалификационной работы с контрольными сроками представления научному руководителю глав или промежуточных вариантов выпускной квалификационной работы; 3. Обзор литературы по теме исследования	Научному руководителю
За четыре недели до даты окончательной сдачи выпускной квалификационной работы	Предварительный вариант выпускной квалификационной работы	Научному руководителю
За две недели до даты устной защиты	Окончательный вариант выпускной квалификационной работы для аттестации	Научному руководителю
За десять дней до даты устной защиты	Проверка на объем заимствования с использованием системы анализа текстов на наличие заимствований пакета «Антиплагиат»	Электронный зал НБ БГУ

ЗАЯВЛЕНИЕ
ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТЕМЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
И НАЗНАЧЕНИИ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Заведующему кафедрой

уч. звание, уч. степень

Ф.И.О.

от студента группы

№ группы

Ф.И.О.

Прошу утвердить тему моей выпускной квалификационной работы:

«_____».

(тема выпускной квалификационной работы)

и назначить научным руководителем:

(Ф.И.О. научного руководителя)

Тема согласована с предполагаемым научным руководителем.

С «Положением о государственной итоговой аттестации выпускников ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет» ознакомлен.

«_____» _____ 201__ г. _____ / _____
подпись студента /расшифровка подписи

«Согласовано» _____ научный руководитель
подпись/расшифровка подписи

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет»
Институт экономики и управления
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО
на Ученом Совете ИЭУ
«14» марта 2016 г.
Протокол № 7

**Фонд оценочных средств
по государственной итоговой аттестации**

38.03.03 «Управление персоналом
шифр и наименование направления

«Управление персоналом
профиль подготовки

Бакалавр
Квалификация (степень) выпускника

Очная, заочная
Форма обучения

(переработанный для набора 2012г.)

Улан-Удэ
2016

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по Государственной итоговой аттестации

Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы

Государственная итоговая аттестация обучающихся бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» проводится в форме сдачи государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы.

Государственный экзамен по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным междисциплинарным проблемам, которое позволяет установить соответствие теоретических знаний и практических навыков выпускника требованиям ФГОС ВО.

Целью выпускной квалификационной работы является оценка качества комплексной системы теоретических знаний, практических умений и навыков, полученных обучающимся в процессе формирования у него общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих решать поставленные задачи на профессиональном уровне.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата:

организационно – управленческая и экономическая деятельность:

ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (этап 4б).

ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (этап 2в).

ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (этап 2).

ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (этап 2).

ПК- 7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (этап 2).

ПК -9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (этап 6б).

ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также

навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (этап 4).

социально – психологическая деятельность:

ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (этап 3).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующей дополнительной компетенцией:

ДПК - 1 владение навыками сбора информации и анализа системы управления персоналом организации, органов государственной власти и местного самоуправления, а также разработки рекомендаций по совершенствованию отдельных аспектов системы управления персоналом (этап 2б).

Контролируемые разделы, темы, модули	Формируемые компетенции	Оценочные средства	
		Вид	Количество
Выпускная квалификационная работа	ДПК-1, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-7, ПК-9, ПК-14, ПК-33.	Индивидуальное задание обучающегося (содержание ВКР)	1
		Защита ВКР	1
Государственный экзамен	ДПК-1, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-9, ПК-14,	Устный экзамен	1

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания по государственной итоговой аттестации

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания (протокол заседания кафедры №8 от «01» марта 2016 г.):

- валидность: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- определенность: оценочные средства должны быть понятны каждому обучающемуся;
- однозначность: одинаковость оценки качества оценочного средства;
- надежность: использование единообразных показателей и критериев для оценивания достижений.

№ п/п	Компетенции	Показатели оценивания компетенций	Этап формирования	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
1.	ДПК-1	Знать: Приемы сбора и анализа информации по системам управления, необходимые для разработки рекомендаций по совершенствованию данных систем	2б	Пороговый	60-69 баллов

		Уметь: - Оценивать систему управления персоналом и отдельные её составные части на предмет проведения мероприятий по совершенствованию системы управления и их внедрения в организации Владеть: - Навыками разработки рекомендаций по совершенствованию, модернизации и трансформации различных аспектов системы управления персоналом		Базовый Высокий	70 – 84 баллов 85 – 100 баллов
2.	ПК-1	Знать: Основы управления персоналом, формирования и использования интеллектуального и трудового капитала организации и работника Уметь: Разрабатывать программы развития систем управления персоналом, управления интеллектуальным и трудовым потенциалом организации и её интеллектуальной собственностью Владеть: Навыками применения на практике знаний в области управления персоналом организации, её трудовыми и интеллектуальными возможностями с целью совершенствования различных аспектов системы управления персоналом	4б	Пороговый Базовый Высокий	60-69 баллов 70 – 84 баллов 85 – 100 баллов
3.	ПК-2	Знать: Основы кадрового	2в	Пороговый	60-69 баллов

		<p>планирования, контроллинга и маркетинга персонала, необходимые для разработки рекомендаций по их совершенствованию.</p> <p>Уметь: Разрабатывать стратегии привлечения персонала для формирования необходимых условий развития системы управления персоналом</p> <p>Владеть: Навыками применения на практике знаний в сфере кадрового планирования, контроллинга, стратегий привлечения персонала для совершенствования системы управления персоналом</p>			
				Базовый	70 – 84 баллов
				Высокий	85 – 100 баллов
4.	ПК-3	<p>Знать: Основы разработки программ подбора, отбора, найма и расстановки персонала в организации</p> <p>Уметь: Оценивать персонал организации, в т.ч. с точки зрения их соответствия занимаемым и планируемым должностям</p> <p>Владеть: Навыками реализации на практике разработанных программ в сферах отбора, подбора, найма персонала.</p>	2	Пороговый	60-69 баллов
				Базовый	70 – 84 баллов
				Высокий	85 – 100 баллов
5.	ПК-4	<p>Знать: Основы социализации, профориентации, профессионализации и адаптации персонала</p> <p>Уметь: Разрабатывать программы социализации, профориентации, профессионализации и адаптации персонала</p> <p>Владеть: Навыками реализации на практике программы социализации,</p>	4	Пороговый	60-69 баллов
				Базовый	70 – 84 баллов
				Высокий	85 – 100 баллов

		профориентации, профессионализации и адаптации персонала			
6.	ПК-7	Знать: Основы деловой оценки персонала организации в целях совершенствования системы управления персоналом Уметь: Разрабатывать программы деловой оценки персонала Владеть: Навыками применения на практике технологий деловой оценки персонала	2	Пороговый	60-69 баллов
				Базовый	70 – 84 баллов
				Высокий	85 – 100 баллов
7.	ПК-9	Знать: Основы управления безопасностью труда персонала Уметь: Разрабатывать программы управления безопасностью труда на предприятии Владеть: Навыками реализации на практике программ управления безопасностью труда в организации для совершенствования системы управления персоналом.	66	Пороговый	60-69 баллов
				Базовый	70 – 84 баллов
				Высокий	85 – 100 баллов
8.	ПК-14	Знать: – Приемы, методы, инструменты анализа экономических показателей деятельности организации, для совершенствования системы управления персоналом организации. Уметь: – Анализировать экономические показатели деятельности организации, в целях разработки рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом организации и их внедрения в	4	Пороговый	60-69 баллов
				Базовый	70 – 84 баллов

		<p>организации</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Навыками анализа экономических показателей деятельности организации для разработки рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом организации 			
9.	ПК-33	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Приемы и методы самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам для решения задач по совершенствованию системы управления персоналом организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Анализировать личное состояние в сфере самоуправления и самостоятельного обучения, а также состояние своих коллег в данных сферах, с целью выработки и реализации мероприятий по совершенствованию данных навыков для повышения эффективности функционирования системы управления персоналом организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Навыками самоуправления и самостоятельного обучения, а также навыками обучения своих коллег, в целях разработки рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом организации 	3	<p>Высокий</p> <p>Пороговый</p> <p>Базовый</p> <p>Высокий</p>	<p>85 – 100 баллов</p> <p>60-69 баллов</p> <p>70 – 84 баллов</p> <p>85 – 100 баллов</p>

Дата и время защиты выпускной квалификационной работы устанавливаются в соответствии с календарным графиком учебного процесса. К защите выпускной квалификационной работы по образовательным программам высшего образования допускаются студенты, завершившие полный курс обучения по образовательной

программе, и успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

Результаты аттестационных испытаний, включенных в государственную итоговую аттестацию, определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оформляются в установленном порядке протоколами заседаний государственных экзаменационных комиссий. Результаты защиты выпускных квалификационных работ при устной форме их проведения объявляются в тот же день.

Общие критерии оценки государственной итоговой аттестации

Для итогового контроля качества обучения студентов и магистрантов применяется балльно-рейтинговая система, разработанная в соответствии с «Положением об организации учебного процесса с применением кредитно-модульной системы обучения», утвержденным Приказом ФГБОУ ВПО «Бурятский государственный университет» №276-ОД от 03 октября 2014 г. (с учетом изменений на основании приказа №42-ОД от 25.02.2016 г.).

Целью БРС является определение уровня успешности освоения (завершения изучения) обучающимися учебных дисциплин (модулей, циклов) через балльные оценки и рейтинги качества сформированных знаний, умений, профессиональных компетенций, накапливаемые в соответствии с измеряемыми в зачетных единицах трудоемкостями каждого цикла (модуля, дисциплины) и основной образовательной программы в целом.

Общая максимальная сумма баллов, которую студент может набрать – 100 баллов:

Связь между четырехбалльной (русской) и стобалльной (рейтинговой) системами оценки качества обучения студентов приведена в таблице.

Оценка	Буквенный эквивалент оценки	Официальный цифровой эквивалент оценки	Рейтинговые баллы
Отлично	A+	5,0	95-100
	A	4,0	90-94
	A-	3,7	85-89
Хорошо	B+	3,3	80-84
	B	3,0	75-79
	B-	2,7	70-74
Удовлетворительно	C+	2,3	67-69
	C	2,0	64-66
	C-	1,7	60-63
Неудовлетворительно	D	1,0	40-59
	F	0	<40
Зачтено	S	≥ 1,7	60-100
Не зачтено	U	<1,7	<60

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению государственной итоговой аттестации дисциплины:

Показатели оценки ВКР	Баллы
Индивидуальное задание обучающегося (содержание ВКР)	80
Защита ВКР	20
Итоговая оценка	100

Показатели оценки сдачи государственного экзамена	Баллы
Ответ на вопросы билета	80
Ответы на дополнительные вопросы	20
Итоговая оценка	100

**ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ
ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
и
МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ
ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ**

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет»
Институт экономики и управления
Кафедра управления персоналом

Перечень вопросов для подготовки к государственному экзамену
для направления 38.03.03 Управление персоналом

шифр и направление

очная, заочная

форма обучения

Составитель: А.С.Ташканэ

Рассмотрено на заседании учебно-методического совета института экономики и управления
(УМС ИЭУ)

Вопросы по дисциплинам, входящим в состав государственного экзамена

Вопросы по дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования»

1. Кадровая политика: понятие, содержание и объект
2. Назначение и принципы кадровой политики
3. Типы кадровой политики
4. Признаки классификации кадров
5. Воспроизводство кадров
6. Социальная и кадровая политика
7. Кадровая политика и кадровая работа
8. Основные направления и этапы разработки кадровой политики
9. Методы прогнозирования и планирования в кадровой политике
10. Разработка региональной и отраслевой кадровой политики
11. Управление системой профессиональной ориентации
12. Сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов
13. Кадровое планирование: понятие, содержание, цели
14. Контроллинг и требования к кадровому планированию
15. Виды кадрового планирования

Вопросы по дисциплине «Управление персоналом организации»

1. Маркетинг персонала
2. Наем, отбор и прием персонала.
3. Подбор персонала
4. Расстановка персонала
5. Деловая оценка персонала
6. Социализация и трудовая адаптация персонала
7. Профориентация персонала
8. Организация труда персонала
9. Высвобождение персонала
10. Оперативный план работы с персоналом
11. Управление социальным развитием
12. Организация обучения персонала
13. Организация проведения аттестации персонала
14. Управление служебно-профессиональным продвижением и деловой карьерой персонала
15. Управление кадровым резервом

Вопросы по дисциплине «Экономика управления персоналом»

1. Структура заработной платы: базовые ставки; премиальные (дополнительные) выплаты; социальные программы.
2. Участие работников в прибыли.
3. Разработка программ стимулирования труда.
4. Социальный пакет. Задачи социального пакета. Правила конструирования социального пакета.
5. Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке.
6. Оценка в управлении человеческими ресурсами: объект оценки, предмет оценки, назначение.
7. Экономические и социальные результаты кадровых решений.
8. Оценка эффективности набора и отбора персонала.
9. Оценка эффективности решений по сокращению персонала.
10. Оценка эффективности программ обучения персонала.

11. Критерии оценки эффективности работы кадровой службы предприятия: объективные критерии; субъективные критерии.
12. Оценка изменений в организации.
13. Организационно-кадровый аудит: понятие, цели, задачи.
14. Методы кадрового аудита: методы диагностики; методы обследования; методы анализа; методы формирования; методы внедрения.
15. Организация управления конфликтами и стрессами.

Показатели и критерии оценивания ответов на вопросы билета государственного экзамена

№	Критерий оценивания знаний	Балл
1.	Студент показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов по направлению подготовки. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы членов комиссии отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.	68-80
2.	Студент показывает достаточный уровень компетентности, знания лекционного материала, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Студент показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности.	56-67
3.	Студент показывает достаточные знания учебного и лекционного материала, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Студент владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные	32-55

	комиссией вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.	
4.	Студент показывает слабые знания лекционного материала, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Студент показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на поставленные членами комиссии вопросы или затрудняется с ответом.	0-31

Показатели и критерии оценивания ответов на дополнительные вопросы государственного экзамена

№	Критерий оценивания знаний	Балл
1.	Студент показывает высокий уровень компетентности. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы членов комиссии отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.	10-20
2.	Студент показывает достаточный уровень компетентности, знания лекционного материала, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса., но при ответе допускает некоторые погрешности.	0-10

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет»
Институт экономики и управления
Кафедра управления персоналом

Индивидуальное задание обучающегося
(содержание выпускной квалификационной работы)

для направления 38.03.03 Управление персоналом

шифр и направление

очная, заочная

форма обучения

Составитель: А.С.Ташканэ

Рассмотрено на заседании учебно-методического совета института экономики и управления
(УМС ИЭУ)

Методические материалы для оценки выполнения студентом индивидуального задания (содержание выпускной квалификационной работы)

Тематика выпускных квалификационных работ определяется выпускающей кафедрой и утверждается на Ученом совете Института и подлежат ежегодному обновлению в зависимости от потребностей рынка труда и достижений науки и техники.

Обучающемуся может предоставляться право выбора темы выпускной квалификационной работы в установленном в Университет порядке, вплоть до предложения своей тематики с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки.

Для подготовки выпускной квалификационной работы студенту назначается приказом ректора Института научный руководитель.

Тема ВКР и её руководитель от выпускающей кафедры определяются и утверждаются не позднее, чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации.

Руководитель выпускной квалификационной работы:

- в соответствии с темой выдает обучающемуся индивидуальное задание (Приложение 1 программы государственной итоговой аттестации) по на преддипломную практику для сбора материала и индивидуальное задания для написания ВКР;
- разрабатывает вместе со студентом календарный график выполнения выпускной квалификационной работы;
- рекомендует студенту литературу, справочные и архивные материалы, другие материалы по теме;
- проводит консультации по графику, утверждаемому заведующим кафедрой;
- контролирует выполнение работы;
- при необходимости после преддипломной практики вносит коррективы в задание по написанию ВКР.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ

1. Совершенствование системы управления персоналом в государственной службе.
2. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.
3. Проектирование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями организационной структуры организации.
4. Совершенствование документационного обеспечения системы управления персоналом организации.
5. Организация документационного обеспечения системы управления персоналом вновь созданной организации.
6. Создание и развитие системы управления персоналом малой организации.
7. Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом организации.
8. Совершенствование стратегического управления персоналом как части стратегического управления организацией.
9. Совершенствование регламентации труда управленческого персонала.
10. Совершенствование регламентации труда производственного персонала.
11. Совершенствование процесса найма персонала.
12. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
13. Разработка процесса выбора и использования источников покрытия потребности в персонале.
14. Совершенствование использования путей покрытия потребности в персонале.

15. Совершенствование технологии оценки персонала при найме.
16. Совершенствование деятельности организации – работодателя при приеме персонала на работу.
17. Совершенствование процесса отбора персонала.
18. Организация процесса деловой оценки персонала.
19. Совершенствование этапов деловой оценки персонала.
20. Совершенствование использования методов оценки персонала.
21. Разработка проекта использования «оценочных центров» в организации.
22. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала.
23. Совершенствование организации труда персонала.
24. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
25. Разработка путей улучшения использования персонала.
26. Разработка проекта оценки персонала на основе методики «360».
27. Совершенствование системы найма персонала как фактора социального развития организации.
28. Совершенствование системы деловой оценки персонала в целях социального развития организации.
29. Разработка программы закрепления молодых специалистов в организации.
30. Совершенствование организации труда персонала на малом предприятии.
31. Совершенствование организации рабочих мест на основе аттестации и рационализации.
32. Организация системы развития персонала.
33. Совершенствование управления социальным развитием организации.
34. Совершенствование организации обучения персонала.
35. Совершенствование использования форм и методов обучения персонала.
36. Совершенствование технологии подготовки и реализации обучения персонала организации.
37. Организация системы непрерывного обучения персонала организации.
38. Разработка проекта «корпоративного университета» при обучении персонала организации.
39. Формирование системы планирования деловой карьеры персонала.
40. Совершенствование управления кадровым резервом для замещения руководящих должностей в организации.
41. Совершенствование использования обучения персонала в управлении его деловой карьерой.
42. Совершенствование управления нововведениями в кадровой работе.
43. Совершенствование развития персонала организации на основе технологии коучинга.
44. Разработка проекта оценки эффективности системы обучения персонала.
45. Разработка проекта оценки результативности управленческого персонала.
46. Разработка проекта формирования кадрового резерва на основе технологии «оценочного центра».
47. Развитие технологий формирования команды (проекта, управленческой и др.).
48. Разработка проекта развития корпоративной системы обучения персонала.
49. Формирование социально ответственной организации.
50. Разработка системы управления мотивацией персонала.
51. Совершенствование системы оплаты труда персонала.
52. Совершенствование процесса материального стимулирования в организации.
53. Совершенствование организационной культуры в системе управления персоналом.
54. Разработка проекта корпоративной культуры организации – работодателя.
55. Использование элементов организационной культуры при совершенствовании системы управления персоналом.
56. Разработка системы профилактики конфликтов в организации.

57. Совершенствование условий труда персонала определенных категорий.
58. Совершенствование управления безопасностью труда персонала.
59. Совершенствование организации и методов нематериального стимулирования персонала.
60. Формирование системы морального поощрения работников организации.

**Показатели и критерии оценивания выполнения индивидуального задания студента
(содержания выпускной квалификационной работы)**

№	Критерии оценивания знаний	Балл
1	Содержание соответствует выданному заданию, теме ВКР. Цель и задачи исследования корректны Список и характер используемых литературных источников соответствуют современным взглядам отечественных и зарубежных специалистов по исследуемой проблеме. Дается его всесторонний анализ. Полно представлены фактологические материалы, дается их всесторонний анализ. Степень комплексности работы, использование в ней знаний дисциплин всех циклов Полученные выводы аргументированы и обоснованы. Стиль изложения соответствует научному и нормам русского литературного языка. Соответствие формальным требованиям оформления ВКР	68-80
2	Соответствие критериев в п. 1. при достаточной глубине раскрытия темы, однако имеются некоторые погрешности, не носящие принципиального характера. Ответы получены в основном на все вопросы членов комиссии.	56-67
3	Поверхностное выполнение одного из разделов: не исследована история рассматриваемых вопросов или недостаточно полно проанализировано современное состояние. Привлечен небольшой объем фактического материала, но его анализ выполнен на уровне констатации фактов или выводы расплывчаты, предположения не конкретны, не обоснованы.	32-55
4	Содержание работы поверхностно, не соответствует выданному заданию. В работе используются устаревшие литературные источники. Привлечен небольшой объем фактологического материала, но не проведен его анализ, выводы расплывчаты, предположения не конкретны, не обоснованы.	0-31

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет»
Институт экономики и управления
Кафедра управления персоналом

Защита выпускной квалификационной работы.
для направления 38.03.03 Управление персоналом

шифр и направление

очная, заочная

форма обучения

Составитель: А.С.Ташканэ

Рассмотрено на заседании учебно-методического совета института экономики и управления
(УМС ИЭУ)

Методические материалы для оценки защиты выпускной квалификационной работы.

Для защиты выпускной квалификационной работы студент – дипломник готовит выступление перед членами государственной экзаменационной комиссии по теме своего исследования. В тексте выступления студент-дипломник должен максимально приближенно к содержанию текста квалификационной работы обосновать ее актуальность, произвести обзор научных работ по аналогичным исследованиям, показать научную новизну и практическую значимость исследования, дать краткий обзор глав и объяснить полученные в тексте результаты теоретических исследований, результаты аналитических разделов и раскрыть содержание экономического обоснования глав раздела проектируемых предложений и рекомендаций. В заключение озвучить обоснованность выводов и предложений.

Использовать в выступлении можно только те данные, которые приведены в квалификационной работе. Для иллюстрации выступления используют иллюстрационный материал в виде таблиц, графиков, рисунков, который выбираются из разделов выпускной квалификационной работы. Иллюстрационный материал оформляется в отдельные папки. Количество папок с иллюстрационным материалом определяется количеством членов ГЭК. Также студент при защите работы может использовать медиапрезентации.

Процедура защиты выпускной квалификационной работы:

- представление студента членам комиссии секретарем ГЭК;
- сообщение студента с использованием наглядных материалов и (или) информационных технологий об основных результатах выпускной квалификационной работы (не более 15 минут);
- вопросы членов ГЭК после доклада студента;
- ответы студента на заданные вопросы;
- заслушивание отзыва руководителя.

Показатели и критерии оценивания сформированности компетенций защиты выпускной квалификационной работы

	Критерии оценивания	Баллы
1	<ul style="list-style-type: none">– содержание доклада соответствует структуре и содержанию ВКР (произведен обзор научных работ по аналогичным исследованиям, показана научная новизна и практическая значимость исследования, дан краткий обзор глав и объяснены полученные в тексте результаты теоретических исследований, результаты аналитических разделов и раскрыто содержание экономического обоснования глав раздела проектируемых предложений и рекомендаций. В заключение озвучены полученные выводы и предложения);– материал излагается логично, грамотно, без ошибок;– свободное владение профессиональной терминологией;– умение высказывать и обосновать свои суждения;– ответы на вопросы полные, аргументированные,– умение использовать ответы на вопросы для более полного раскрытия содержания проведенной работы– представлена презентация доклада	17-20
2	студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности;	14-16
3	содержание доклада неполностью соответствует структуре и	12-13

	содержанию ВКР обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий	
4	содержание доклада полностью не соответствует структуре и содержанию ВКР обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, не владеет профессиональной терминологией обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.	0 - 12