

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Санкт-Петербургский институт экономики и управления»**



УТВЕРЖДАЮ
Ректор АНО ВО СПБИЭУ
К.А. Янкевич

«27» февраля 2026 г.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направленность (профиль) – **HR-менеджмент**

**Санкт-Петербург
2026**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая программа разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 955; Приказом Минобрнауки России от 29.06.2015 № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»; Уставом АНО ВО «Санкт-Петербургский институт экономики и управления».

1.1. Цель и задачи итоговой (государственной итоговой) аттестации

Целью государственной итоговой аттестации (далее ГИА) определения соответствия результатов освоения обучающимися основной образовательной программы соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта 38.03.03 Управление персоналом.

К итоговым аттестационным испытаниям, входящим в состав ГИА, допускаются лица, успешно завершившие в полном объеме освоение основной образовательной программы по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

1.2. Общие требования к выпускнику

Область профессиональной деятельности и сфера профессиональной деятельности выпускников: 08 «Финансы и экономика»;

Типы задач и задачи профессиональной деятельности:

Организационно-управленческий (исследование и анализ рынков продуктов, услуг и технологий; сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений; построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля; создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций; разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций; разработка системы внутреннего документооборота организации; оценка эффективности проектов; подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности; оценка эффективности управленческих решений); контроллинг и информационно-аналитическая поддержка управленческих решений);

Объекты профессиональной деятельности выпускников: процессы реализации управленческих решений в организациях различных организационно-правовых форм; функционирующие рынки, финансовые и информационные потоки, производственные процессы.

При разработке программы ГИА учитывался профессиональный стандарт, соответствующий профессиональной деятельности выпускников - «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «9» марта 2022 г. № 109н.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения


Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи УК-1.2. Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов УК 1.3. Дифференцирует факты, мнения, интерпретации, оценки, суммирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения, рассматривает и предлагает возможные варианты решения поставленной задачи, оценивая их достоинства и недостатки
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	УК 2.1. Определяет круг задач в рамках поставленной цели и связи между ними УК-2.2. Предлагает способы решения поставленных задач, формулирует ожидаемые результаты, оценивает предложенные варианты с точки зрения соответствия цели проекта с учетом имеющихся ресурсов, ограничений, действующих правовых норм
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК 3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывает особенности поведения и интересы других участников УК-3.2. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, строит продуктивное взаимодействие с учетом этого, осуществляет обмен информацией, знанием и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели УК - 3.3. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат
Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на	УК-4.1. Выбирает стиль общения на русском языке в зависимости от целей и условий партнерства, адаптирует речь, стиль общения к ситуациям взаимодействия, публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели коммуникации

	государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах)	УК- 4.2. Ведет деловую переписку на русском языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем УК-4.3. Ведет деловую переписку на иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий, выполняет перевод профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный, устно представляет результаты своей деятельности на иностранном языке, может поддержать разговор в ходе их обсуждения
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Знает структуру общества с учетом социально-исторического, этического и философского контекста УК-5.2. Способен выстраивать взаимодействие с учетом социально-исторических, этических и философских особенностей межкультурного разнообразия общества
Самоорганизация и саморазвитие (в т.ч. здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей, определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста УК-6.2. Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста, строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития
	УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1. Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации профессиональной деятельности УК -7.2. Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности
Безопасность жизнедеятельности	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	УК-8.1. Анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания, идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности УК-8.2. Выявляет проблемы, связанные с нарушением техники безопасности на рабочем месте, предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций, разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения и военных конфликтов

	чрезвычайных ситуации и военных конфликтов	
Инклюзивная компетентность	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Руководствуется этическими нормами и учитывает психологические особенности взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья УК-9.2.Использует инклюзивные технологии в профессиональной сфере
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1. Использует базовые экономические понятия, категории, законы УК-10.2. Принимает обоснованные экономические решения в процессе осуществления профессиональной деятельности
Гражданская позиция	УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1. Руководствуется нормативными правовыми и этическими основами профилактики, предупреждения и пресечения коррупционного поведения, установленными законодательством Российской Федерации УК-11.2. Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с антикоррупционным законодательством

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Код общепрофессиональной компетенции	Содержание общепрофессиональной компетенции	Код и содержание индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
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-1.1 Знает основные направления и стандартные задачи профессиональной деятельности ОПК - 1.2. Применяет теоретические знания о принципах, законах и механизмах рыночной экономики на уровне микроэкономических и макроэкономических субъектов, а также навыками расчёта экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующего субъекта
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку	ОПК- 2.1. Знает статистические и математические методы формирования данных и способен применять направления и методы анализа информации в контексте

	 <p>и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>конкретных управленческих задач ОПК- 2.2. Применяет и осуществляет сбор, обработку, количественный и качественный анализ информации при решении управленческих задач с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем;</p>
ОПК-3	<p>Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p>	<p>ОПК 3.1. Разрабатывает организационно-управленческие решения, связанные с рыночным поведением организации в контексте ситуации на рынке, целей бизнеса, интересов потребителей и общества в целом ОПК 3.2. Принимает в рамках предоставленных ему полномочий своевременные и обоснованные управленческие решения, обеспечивающие достижение стоящих перед организациями и трудовыми коллективами целей наиболее рациональным и гуманным способом</p>
ОПК-4	<p>Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</p>	<p>ОПК 4.1. Проводит оценку стоимости различных финансовых активов предприятия; определяет оптимальную структуру капитала предприятия и стоимость различных источников финансирования; оценку эффективности инвестиционных решений предприятия ОПК 4.2. Управляет стоимостью предприятий с учетом факторов риска, осуществляет финансовое планирование ОПК 4.3. Проводит оценку экономических и социальных условий осуществления бизнеса, осуществляет бизнес-планирование, руководство созданием и развитием новых организаций</p>
ОПК-5	<p>Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК 5.1 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач ОПК 5.2. Решает стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной культуры с применением информационно-коммуникационных технологий</p>

ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Знает и понимает принципы работы современных информационных технологий ОПК-6.2 Использует принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Категория компетенции	ОТФ (обобщенная трудовая функция)	Тип задач\ задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств)
ПК-1 Способен осуществлять деятельность по подбору, оценке, аттестации и развитию персонала организации	Деятельность по обеспечению персоналом; Деятельность по оценке и аттестации персонала; Деятельность по развитию персонала	<i>организационно-управленческий</i> Сбор информации о потребностях организации в персонале; Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; Организация и проведение аттестации персонала; Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; Администрирование процессов развития и построения профессиональной карьеры, обучения, адаптации, стажировки	ПК-1.1 Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала, администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом
			ПК-1.2 Организует и проводит оценку, аттестацию персонала, осуществляет администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала
			ПК -1.3 Организует и проводит мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, обучения, адаптации и стажировки персонала, осуществляет администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и

		персонала и соответствующего документооборота	стажировке персонала
ПК-2 Осуществляет деятельность по организации труда и оплаты персонала	Деятельность по организации труда и оплаты персонала	Организация труда персонала Е/01.6 Организация оплаты труда персонала Е/02.6	ПК-2.1 Осуществляет организацию и оплату труда персонала
		Администрирование процессов организации труда, оплаты персонала и соответствующего документооборота Е/03.6	ПК 2.2 Осуществляет администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала

3. ВИДЫ И ОБЪЕМ ГИА

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом» государственная итоговая аттестация включает подготовку к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

3.1. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

Профиль «Управление человеческими ресурсами»

1. Разработка проекта развития системы оплаты труда в организации (на примере ...)
2. Разработка рекомендаций по развитию организационной культуры в организации (на примере ...)
3. Основные направления совершенствования системы управления человеческими ресурсами в малом бизнесе (на примере ...)
4. Построение системы стратегического управления человеческими ресурсами (на примере ...)
5. Основные подходы к определению кадровой стратегии организации (на примере ...)
6. Организация кадровой работы на малом предприятии (на примере ...)
7. Человеческий капитал, как фактор конкурентоспособности современной организации (на примере ...)
8. Кадровая политика в системе стратегического управления организации (на примере ...)
9. Стратегия развития человеческих ресурсов и оценка её эффективности (на примере ...)
10. Стратегия и тактика управления человеческими ресурсами организации (на примере...)
11. Совершенствование кадровой политики предприятия (на примере...)
12. Совершенствование организации труда работников предприятия (на примере)
13. Совершенствование системы мотивации персонала предприятия (на примере)
14. Совершенствование службы управления персоналом предприятия (на примере ...)
15. Пути повышения эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии (на примере...)
16. Кадровый потенциал предприятия и основные направления его развития (на примере...)
17. Оптимизация системы управления организационным поведением в компании (на конкретном примере...)

18. Совершенствование информационных технологий в управления человеческими ресурсами (на примере...)
19. Разработка системы ротации персонала в организации (на примере...)
20. Развитие управления социальными процессами в организации (на примере...)
21. Внедрение инновационных направлений организации трудового процесса (на примере...)
22. Развитие прогрессивной системы оплаты труда в организации (на примере...)
23. Направления по совершенствованию организации труда и заработной платы (на примере...)
24. Формирование прогрессивной корпоративной культуры организации (на примере...)
25. Кадровый потенциал предприятия (организации) и основные направления его совершенствования (на примере...)

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение ГИА

3.2.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для проведения ГИА

а) основная литература

1. Бескровная, В. А. Экономика: учебное пособие / В. А. Бескровная, А. А. Манойлов, Л. М. Шляхтова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 496 с. – ISBN 978-5-4486-0809-4. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/83165.html> – Режим доступа: по подписке

2. Дорофеева, Л. И. Менеджмент: учебник / Л. И. Дорофеева. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 514 с. – ISBN 978-5-4497-1331-5. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/110571.html>

3. Парахина, В. Н. Теория менеджмента: учебник / В. Н. Парахина, О. А. Борис, Н. П. Харченко. – Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. – 271 с. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/92763.html> – Режим доступа: для авторизир. Пользователей

1. Воскресенская, Е. В. Правоведение: учебное пособие / Е. В. Воскресенская, В. Н. Снетков, А. А. Тебряев. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2018. — 142 с. — ISBN 978-5-7422-6558-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83305.html> — Режим доступа: по подписке

2. Антикризисное управление. Теория и практика: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / В. Я. Захаров, А. О. Блинов, Д. В. Хавин [и др.]; под редакцией В. Я. Захаров. – 2-е изд. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 304 с. – ISBN 978-5-238-01513-2. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/71189.html> – Режим доступа: по подписке

3. Айдаркина, Е. Е. Командообразование и методы групповой работы: учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова. – Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2021. – 138 с. – ISBN 978-5-9275-3925-3. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/121910.html>

4. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации: учебное пособие / С. В. Чегринцова. – Тверь: Тверской государственной университет, 2020. – 115 с. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/111565.html>

б) дополнительная литература

1. Короткий, С. В. Корпоративное управление: учебное пособие / С. В. Короткий. – Саратов: Вузовское образование, 2018. – 230 с. – ISBN 978-5-4487-0135-1. – Текст:

электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/72357.html>. – Режим доступа: по подписке

2. Семенов, В. А. Конфликтология: учебное пособие / В. А. Семенов. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 383 с. – ISBN 978-5-4497-0951-6. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/102329.html> – Режим доступа: для авторизир. Пользователей

3. Качалов, Л. К. Конфликтология: учебное пособие / Л. К. Качалов, М. А. Логутова. – Новосибирск: Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2020. – 162 с. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/102123.html>. – Режим доступа: для авторизир. Пользователей

4. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / К. К. Гасанов, Н. Д. Эриашвили, Ф. Г. Мышко [и др.] ; под редакцией К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумакова. – 8-е изд. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2021. – 552 с. – ISBN 978-5-238-03494-2. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/>

1. Беликова, И. П. Управление персоналом: учебное пособие / И. П. Беликова. – Ставрополь: АГРУС, 2021. – 63 с. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/121753.html>

5. Галиева, Н. В. Документационное обеспечение управления: учебник / Н. В. Галиева, Ж. К. Галиев. – Москва: Издательский Дом МИСиС, 2021. – 188 с. – ISBN 978-5-907227-50-7. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/116986.html>

6. Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала: учебник / А. Ф. Денисов. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. – 316 с. – ISBN 978-5-4497-1851-8. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/125594.html>

7. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала: учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 171 с. – ISBN 978-5-4497-1201-1. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html>

8. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. – 4-е изд. – Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2023. – 211 с. – ISBN 978-5-394-05121-0. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/124097.html>

3.2.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Электронная Библиотечная Система IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru>
2. Электронное научное издание «Экономика. Менеджмент. Человек.» <https://econpeople.ru/>

3.2.3. Перечень информационных технологий, используемых при проведении ГИА, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Операционная система Windows (лицензионная), Офисный пакет Libre Office (бесплатная), архиватор 7-zip (бесплатная), просмотр pdf файлов Foxit Reader (бесплатная), браузер Орега (бесплатная), проигрыватель VLC media player (бесплатная), справочно-правовая система КонсультантПлюс, Финансовый анализ: Проф + Оценка бизнеса 2.5 (многопользовательская лицензия), 1С: Предприятие 8 (лицензионная), программа для разработки бизнес-планов Project Expert (бесплатная)

4. ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

4.1. Содержание выпускной квалификационной работы (ВКР) студента-выпускника института

ВКР представляет собой самостоятельное и логически завершенное исследование или решение частной задачи, отвечающей тематике направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление человеческими ресурсами»).

Целью выполнения ВКР является оценка качества подготовки студента, обучающегося по ООП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление человеческими ресурсами»), способного эффективно решать актуальные проблемы, в том числе для предполагаемого работодателя, заказчика в сфере административного, производственного, финансового, кадрового, инвестиционного, антикризисного менеджмента.

Задачи ВКР:

– развитие навыков работы с отечественной и иностранной литературой, законодательно-инструктивными и нормативно-справочными материалами;

– систематизация, углубление и расширение теоретических знаний, закрепление практических навыков выпускника;

– углубление навыков финансового, экономического, инвестиционного анализа, финансового менеджмента и умение на этой основе формулировать и обосновать управленческие и экономические решения по улучшению финансового состояния предприятий различных организационно-правовых форм, организаций финансово-банковской системы, учреждений федерального казначейства и налоговых инспекций;

– овладение методиками финансовых и экономических исследований, выполнение многовариантных расчетов, применение инструментальных методов, в том числе с использованием аппаратно-программных технологий, при решении разрабатываемых в бакалаврской работе задач.

К защите выпускной квалификационной работы допускается лицо, успешно завершившее в полном объеме освоение основной образовательной программы высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление человеческими ресурсами»), разработанной в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки.

При условии успешного прохождения защиты ВКР выпускнику присваивается соответствующая квалификация и выдается диплом о высшем образовании.

4.2 Общие требования к написанию ВКР

ВКР является завершающим этапом учебного процесса и первой творческой работой бакалавра. Студент-дипломник должен самостоятельно раскрыть тему ВКР, используя весь комплекс теоретических знаний и практических навыков, полученных им в течение всего курса обучения в Институте. ВКР как результат персональной исследовательской деятельности студента должна быть актуальна, обладать элементами новизны и практической значимостью.

4.2.1. Этапы выполнения ВКР

По качеству ВКР и защите оценивается уровень подготовки выпускников. При подготовке ВКР студент направления 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление человеческими ресурсами») должен показать свое умение и навыки решения административных проблем в области управления в организациях, учреждениях и предприятиях, с учетом требований к содержанию (методологических, аналитических, проектных) и оформлению ВКР в соответствии со стандартами СПБИЭУ.

В работе должны содержаться:

- анализ объекта и предмета исследования, действующих нормативных положений, имеющейся научной литературы по исследуемой теме;
- разработка собственных предложений студента и их теоретическое и практическое обоснование.

Процесс подготовки выпускной квалификационной работы включает в себя следующие этапы:

- выбор темы;
- подбор и первоначальное ознакомление с литературой по выбранной теме;
- составление предварительного варианта плана;
- изучение отобранной литературы;
- составление окончательного варианта плана;
- изучение проблемы, сбор и обработка фактических данных, их систематизация и обобщение в сочетании с материалами литературы;
- написание ВКР;
- предзащита;
- публичная защита ВКР.

4.2.2. Выполнение ВКР

Тематика ВКР представляется кафедрой с учетом реальных требований общества, региона, учреждений и организаций. Автор может выбрать одну из тем, рекомендуемых кафедрой, либо предложить свою, сформировавшуюся в процессе прохождения практики или отражающую его научные интересы. Подобная тема должна быть максимально приближена к тематике, предлагаемой кафедрой. Кроме того, часть работ на кафедре выполняется по заявкам организаций. Для выполнения таких работ необходимо иметь письменное обращение руководителя организации на имя заведующего кафедрой, где указываются направления и вопросы, в разработке которых заинтересован заказчик. Выбор темы может основываться на предшествующем написании курсовых работ, выполнении производственной практики, выступлениях на конференциях, участии в различных олимпиадах, конкурсах, выполнении научно-исследовательской работы.

Научный руководитель ВКР назначается кафедрой. В ходе выполнения ВКР он проводит консультации, посещение которых обязательно, поскольку они выступают не только как средство оказания помощи студентам, но одновременно являются и формой контроля за выполнением работы. Заявление студента о выборе темы ВКР и назначении руководителя рассматривается на выпускающей кафедре и при необходимости тема корректируется.

Формулировка темы ВКР и ее руководитель утверждаются приказом ректора. В течение 10 дней после издания приказа студент согласовывает с научным руководителем задание на ВКР, и представляет ее на утверждение заведующему выпускающей кафедрой.

4.2.3. Научное руководство выпускной квалификационной работой

Научный руководитель оказывает студенту помощь в выполнении выпускной квалификационной работы:

- разработать обучающемуся задание на выпускную квалификационную работу ;
- утвердить обучающемуся календарный график выполнения выпускной квалификационной работы ;
- оказывать помощь обучающемуся в раскрытии темы ВКР и разработке плана работы над ней;
- знакомить обучающегося с программой итоговой аттестации, заданиями, направленными на выполнение ВКР, на сбор исходных данных с указанием срока окончания работы;

- рекомендовать обучающемуся литературу, справочные материалы, монографии и другие источники по избранной теме исследования;
- устанавливать для обучающегося сроки отчетности по степени готовности ВКР;
- проводить систематические консультации с обучающимся по выполнению ВКР;
- осуществлять контроль за ходом выполнения ВКР;
- проверять в ВКР качество, оригинальность и уровень заимствований;
- предоставлять письменный отзыв о ВКР;

При несоблюдении студентом требований к научному уровню, содержанию и оформлению руководитель возвращает квалификационную работу для устранения отмеченных недостатков.

Студенту следует периодически информировать научного руководителя о ходе подготовки выпускной квалификационной работы, консультироваться по вызывающим затруднения или сомнения теоретическим и практическим вопросам, обязательно ставить в известность о возможных отклонениях от утвержденного графика.

Отрицательный отзыв руководителя не является препятствием для защиты работы в АК, если студент считает его недостаточно объективным, при условии успешного прохождения предзащиты. Руководитель имеет право направить студента к другим преподавателям института на консультацию по отдельным специальным вопросам ВКР.

4.2.4. Критерии оценки выпускной квалификационной работы

Результаты защиты ВКР определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и объявляются в день защиты.

Лица, несогласные с результатами аттестационных испытаний, имеют право подать на апелляцию. Апелляция подается на имя председателя аттестационной комиссии в день прохождения аттестационных испытаний.

Лицам, не проходившим ГИА по уважительной причине, предоставляется возможность пройти ГИА без отчисления из Института.

Обучающиеся, не прошедшие ГИА в связи с неявкой на аттестационное испытание по уважительной причине (временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязанностей, вызов в суд, транспортные проблемы (отмена рейса, отсутствие билетов), погодные условия или в других случаях, перечень которых устанавливается Институтом), вправе пройти ее в течение 6 месяцев после завершения ГИА.

К основным критериям оценки ВКР относятся:

- Обоснованность актуальности темы ВКР, ясность и грамотность сформулированной темы (для темы, предложенной обучающимся (обучающимися)), цели и задач исследования, соответствие им содержания работы.
- Самостоятельность, логичность и завершенность работы.
- Полнота критического анализа литературы различных типов, включая научную, материалы периодической печати, нормативных документов (при наличии), в том числе и на иностранных языках (при наличии).
- Уровень систематизации теоретических и практических знаний по теме исследования, качество применения их для решения конкретных исследовательских задач.
- Оригинальность проблематизации исследовательской работы, научная новизна исследовательской гипотезы, уровень использования современных методов познания.
- Наличие обоснованных практических рекомендаций, сделанных исходя из полученных результатов исследовательской деятельности, их связь с теоретическими положениями, соответствие поставленным целям, задачам и гипотезе работы.
- Понимание автором взаимосвязи проведенного исследования и полученных результатов с освоенной им ОП.
- Правильность и аккуратность оформления ВКР.

В ходе процедуры защиты ВКР также оценивается общий уровень культуры общения автора с аудиторией, устное изложение результатов своей работы, применение электронно-информационных средств для представления результатов исследования, оригинальность текста и отсутствие некорректного заимствования, а также готовность к профессиональной деятельности, овладение соответствующими компетенциями.

Рекомендуемые критерии выставления оценки за ВКР членами ГЭК

Критерии качества	Оценка
1 Качество выступления студента на защите ВКР по форме	
1.1 Самостоятельный устный доклад без чтения текста;	5
1.2 Доклад с частичным зачитыванием текста;	4
1.3 Доклад в форме безотрывного чтения;	3
1.4 Доклад в форме безотрывного невыразительного чтения	2
2 Соответствие иллюстративного материала содержанию доклада	
3 Качество выступления студента на защите ВКР по содержанию	
3.1 Полно и ясно изложена сущность работы, показан реальный вклад автора	5
3.2 Изложена сущность работы, вклад автора недостаточно ясен	4
3.3 Сущность работы изложена не четко, вклад автора недостаточно ясен	3
3.4 Сущность работы изложена не четко, вклад автора не представлен	2
4 Качество ответов на вопросы	
4.1 Даны полные и аргументированные ответы на все вопросы	5
4.2 Отдельные вопросы вызвали затруднения с ответом или были недостаточно аргументированы	4
4.3 Большинство ответов на вопросы были не по существу	3
4.4 Неточные ответы на все вопросы или полное отсутствие ответов	2
5 Качество содержания ВКР	
5.1 Содержание полностью раскрывает сформулированные цели и задачи ВКР	5
5.2 Содержание раскрывает цели и задачи ВКР с небольшими отклонениями	4
5.3 Содержание работы имеет существенные отклонения от цели и задач ВКР	3
5.4 Содержание работы не соответствует цели и задачам ВКР	2
6 Качество оформления ВКР	
6.1 Полностью соответствует установленным требованиям	5
6.2 Незначительное отклонение от установленных требований	4
6.3 Существенные нарушения установленных требований	3
7 Отзыв руководителя	
8 Оценка рецензента	
9 Дополнительные материалы (документы) представленные студентом, характеризующие научную и практическую ценность ВКР (дополнительный критерий)	
3-5	

Примечание: Весовые значения по каждому критерию устанавливаются кафедрой самостоятельно до начала процедуры защиты ВКР.