

**Частное образовательное учреждение высшего образования  
«Санкт-Петербургский институт экономики и управления»**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ГЭК д.э.н., профессор


 Кантор В.Е.

«12» сентября 2016 г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор к.в.н., доцент

 А.В.Кирдяшкин

«12» сентября 2016 г.

**ПРОГРАММА  
государственной итоговой аттестации**

**Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»**

**Уровень высшего образования БАКАЛАВРИАТ**

**Направленность (профиль) УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ  
РЕСУРСАМИ**

**Санкт-Петербург  
2016**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
1.1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ.....	3
1.2. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНИКУ .....	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ДИСЦИПЛИН, ВКЛЮЧЕННЫХ В ИТОГОВЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН .....	6
2.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКА .....	8
3. СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (ВКР) СТУДЕНТА- ВЫПУСКНИКА ИНСТИТУТА.....	9
3.1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ ВКР .....	9
3.1.1. Этапы выполнения ВКР .....	10
3.1.2. Выполнение ВКР .....	10
3.1.3. Научное руководство выпускной квалификационной работой .....	11
3.1.4. Критерии оценки выпускной квалификационной работы.....	12
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ-ВЫПУСКНИКОВ .....	13

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая программа разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным образовательным стандартом высшего образования направления 38.03.02 «Менеджмент» № 7 от 12.01.2016 (рег.номер 41028 от 09.02.2016); 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»; Приказом от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры; Уставом ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский институт управления и экономики».

### 1.1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовки выпускника института к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям государственного образовательного стандарта по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

К итоговым аттестационным испытаниям, входящим в состав государственной итоговой аттестации, допускаются лица, успешно завершившие в полном объеме освоение основной образовательной программы по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

При условии успешного прохождения всех установленных видов итоговых аттестационных испытаний, входящих в государственную итоговую аттестацию, выпускнику выдается документ об образовании и о квалификации. Документ об образовании и о квалификации по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» выдается к соответствующему уровню высшего образования – бакалавриат (подтверждается дипломом бакалавра).

Задачи государственной итоговой аттестации:

- систематизация, углубление и расширение теоретических знаний, полученных в результате освоения основной образовательной программы;
- закрепление навыков работы со специализированной литературой, а также навыки поиска и обработки научной информации;
- закрепление навыков формулировки и обоснования управленческих и экономических решений по вопросам деятельности предприятия, углубление опыта проведения научных исследований;

### 1.2. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНИКУ

Компетенции выпускника вуза по завершении освоения ОПОП ВО 38.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль) "Управление человеческими ресурсами".

Код компетенции	Содержание
<b>общекультурные компетенции (ОК)</b>	
ОК–1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК–2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-4	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-6	способностью к самоорганизации и самообразованию
ОК-7	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
ОК-8	способностью использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
<b>общефессиональные компетенции (ОПК)</b>	
ОПК-1	владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ОПК-4	способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации
ОПК-5	владением навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем
ОПК-6	владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций
ОПК-7	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
<b>профессиональные компетенции (ПК)</b>	
<b>организационно-управленческая деятельность</b>	
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

ПК-3	владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности
ПК-4	умением применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации
ПК-5	способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
ПК-6	способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
ПК-7	владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов/умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ
ПК-8	владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
<b>информационно-аналитическая деятельность</b>	
ПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли
ПК-10	владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления
ПК-11	владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов
ПК-12	умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)
ПК-13	умением моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций
ПК-14	умением применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на

	основе данных управленческого учета
ПК-15	умением проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании
ПК-16	владением навыками оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов
<b>предпринимательская деятельность</b>	
ПК-17	способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели
ПК-18	владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)
ПК-19	владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками
ПК-20	владением навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ДИСЦИПЛИН, ВКЛЮЧЕННЫХ В ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИТОГОВЫЙ ЭКЗАМЕН

1. Теория менеджмента
2. Управление человеческими ресурсами
3. Стратегический менеджмент
4. Методы принятия управленческих решений
5. Маркетинг
6. Корпоративная социальная ответственность
7. Технология управления человеческими ресурсами
8. Инновационный менеджмент
9. Документационное обеспечение управления персоналом
10. Антикризисное управление

**Билет включает три вопроса: два теоретических вопроса  
Перечень вопросов, включаемых в билеты**

### 1. Теория менеджмента

1. Сущность, цели и задачи менеджмента.
2. История развития (эволюция) менеджмента.
3. Мотивация деятельности в менеджменте.
4. Регулирование и контроль в системе менеджмента.
5. Власть и лидерство в управлении организацией.
6. Управление конфликтами в менеджменте.
7. Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.
8. Функции менеджмента
9. Функции планирования в управлении: понятие, принципы, виды и методы
10. Содержательные теории мотивации
11. Содержание процесса контроля
12. Виды власти. Классификация стилей руководства

## **2. Управление человеческими ресурсами**

1. История возникновения научных представлений об управлении человеческими ресурсами.
2. Учет и управление эффективностью использования человеческих ресурсов организации.
3. Принципы и методы управления персоналом
4. Цели, функции, организационная структура системы управления персоналом
5. Обучение и профориентация персонала
6. Аттестация и деловая оценка персонала
7. Оценка эффективности системы управления персоналом: подходы, принципы, показатели
8. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом
9. Структура, функции и механизм трудовой мотивации
10. Современные системы материального стимулирования
11. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения
12. Формы и системы организации заработной платы

## **3. Стратегический менеджмент**

1. Конкуренция и конкурентоспособность: сущность, роль, анализ.
2. Принципы реализации стратегических решений
3. Принципы разработки стратегии фирмы
4. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений
5. Условия и факторы эффективности управленческих решений
6. Требования, предъявляемые к управленческим решениям
7. Основные этапы процесса принятия управленческих решений
8. Анализ внешней среды и ее влияния на разработку и реализацию альтернатив
9. Условия неопределенности и риска в процессе принятия управленческих решений
10. Управленческие решения и ответственность
11. Роль человеческого фактора в процессе принятия управленческих решений
12. Оценка качества управленческих решений

## **4. Методы принятия управленческих решений**

1. Классификация управленческих решений, требования к их качеству.
2. Процесс принятия управленческого решения, его структура.
3. Методы моделирования и оптимизации управленческих решений.
4. Экспертные методы принятия управленческих решений.
5. Методы управления рисками при принятии управленческих решений.
6. Кризис организаций: сущность, виды и основные причины возникновения
7. Антикризисное управление на различных этапах жизненного цикла организации
8. Разработка стратегии по выводу организации неплатежеспособного предприятия из состояния кризиса

## **5. Маркетинг**

1. Сущность, цели и виды маркетинговых исследований.
2. Сущность, цели, основные принципы, функции маркетинга.
3. Эволюция развития маркетинга. Концепции маркетинга.
4. Ценовой маркетинг: цели и функции, основные ценовые стратегии.

## **6. Корпоративная социальная ответственность**

1. Сущность корпоративной социальной ответственности (основные понятия, функции, этапы развития).
2. Принципы корпоративной социальной политики, инструменты и направления.

## **7. Инновационный менеджмент**

1. Трудовой процесс: понятие, классификация
2. Классификация затрат рабочего времени
3. Изучение затрат рабочего времени: метод моментных наблюдений

## **8. Технологии управления человеческими ресурсами**

1. Набор персонала и отбор персонала в организацию: методика набора персонала; требования к отбору персонала; методы отбора персонала.
2. Порядок заключения трудового договора.
3. Расторжение трудового договора. Виды расторжения трудового договора.

## **9. Документационное обеспечение управления персоналом**

1. Распорядительные и информационно-справочные документы организации.
2. Приказы о приеме персонала на работу, приказы о переводе персонала на другую работу, приказы об увольнении персонала.

## **10. Антикризисное управление**

1. Антикризисное управление на различных этапах жизненного цикла организации
2. Разработка стратегии по выводу организации из состояния кризиса.

### **2.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКА**

Критериями оценки, определяющими уровень и качество подготовки выпускника по специальности, его профессиональную компетенцию, являются:

- уровень готовности к осуществлению основных видов профессиональной деятельности в соответствии с квалификационной характеристикой;
- уровень освоения выпускником материала, предусмотренного учебными программами дисциплин;
- уровень знаний и умений, позволяющий решать типовые задачи профессиональной деятельности;
- обоснованность, четкость, полнота изложения ответов;
- уровень информационной и коммуникативной культуры.

Результаты сдачи экзамена определяются дифференцированно оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»:

**«Отлично»** - если студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающее, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с тестовыми заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

**«Хорошо»** - если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении тестовых заданий.

**«Удовлетворительно»** - если студент усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения при выполнении тестовых заданий.

**«Неудовлетворительно»** - если студент не знает значимой части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет тестовые задания.



### **3. СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (ВКР) СТУДЕНТА-ВЫПУСКНИКА ИНСТИТУТА**

ВКР представляет собой самостоятельное и логически завершенное исследование или решение частной задачи, отвечающей тематике направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Управление человеческими ресурсами»).

ВКР как результат персональной исследовательской деятельности студента должна быть актуальна, по возможности обладать элементами новизны и практической ценностью.

Цель ВКР – установление уровня подготовленности выпускника к выполнению профессиональных задач в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Управление человеческими ресурсами»).

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.

ВКР выполняется на основе требований Положения о проведении итоговой и государственной аттестации выпускников .

Итоговая государственная аттестация выпускников проводится в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Управление человеческими ресурсами») и включает выпускную бакалаврскую работу, позволяющую выявить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач.

Государственная итоговая аттестация осуществляется государственной аттестационной комиссией, организуемой в высшем учебном заведении по профилям подготовки и функционирующей в соответствии с Положением об итоговой государственной аттестации выпускников направления 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Управление человеческими ресурсами») СПбИЭУ.

К защите выпускной квалификационной работы допускается лицо, успешно завершившее в полном объеме освоение основной образовательной программы высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (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 государственного образца о высшем профессиональном образовании.

#### **3.1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ ВКР**

ВКР является завершающим этапом учебного процесса и первой творческой работой специалиста. Студент-дипломник должен самостоятельно раскрыть тему ВКР, используя весь комплекс теоретических знаний и практических навыков, полученных им в течение всего курса обучения в Институте.

### **3.1.1. Этапы выполнения ВКР**

По качеству ВКР и защите оценивается уровень подготовки выпускников. При подготовке ВКР студент направления 38.03.02 «Менеджмент» (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 СПбЭИУ.

Целью выполнения ВКР является оценка качества подготовки студента, обучающегося по ООП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (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.

Задачами ВКР являются:

- расширение знаний по определенному вопросу или направлению деятельности органов государственной власти и местного самоуправления, организаций любой организационно-правовой формы и предпринимателей;

- систематизация знаний во взаимной увязке дисциплин подготовки студентов по направлению 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Управление человеческими ресурсами»);

- отработка студентом навыков научно-исследовательской работы;

- более глубокое изучение студентом методов аналитической и проектной работы.

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 ВКР 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.

### **3.1.2. Выполнение ВКР**

Тематика бакалаврских работ (Приложение А) 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 бакалаврской работой 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. Пример оформления заявления на утверждение темы ВКР приведен в приложении Б.

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 бакалаврскую работу, и представляет ее на утверждение заведующему выпускающей кафедрой (приложение В). Задание заполняется в двух экземплярах, один выдается студенту, другой хранится на кафедре и в день защиты ВКР представляется в ГАК.

Изменение темы допускается в исключительных случаях не позднее, чем за один месяц до защиты ВКР. В этом случае студент согласует изменение темы с научным руководителем и заведующим кафедрой и подает заявление на имя заведующего кафедрой с обоснованием необходимости изменения темы. К заявлению должно быть приложено задание на бакалаврскую работу по вновь избранной теме, подписанное руководителем и заведующим выпускающей кафедрой, а также самим студентом.

### **3.1.3. Научное руководство выпускной квалификационной работой**

Научный руководитель оказывает студенту помощь в выполнении ВКР:

- консультирует при выборе темы;
- консультирует студента при определении цели, задач, предмета и объекта исследования, утверждает их;
- выдает задание на бакалаврскую работу;
- консультирует студента при составлении плана ВКР, корректирует его;
- дает рекомендации по списку литературы и других источников;
- делает замечания по тексту ВКР – указывает студенту на недостатки аргументации, композиции, стиля, советует, как лучше устранить их;
- проверяет правильность оформления ВКР, указывает на недочеты;
- после просмотра и одобрения ВКР подписывает титульный лист;
- составляет отзыв о бакалаврской работе.

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

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

За теоретическую и методологическую основу разработки и освещения темы, а также качество, содержание и оформление ВКР целиком и полностью несет ответственность студент, а не научный руководитель.

Отрицательный отзыв руководителя не является препятствием для защиты работы в ГАК, 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.

### 3.1.4. 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 государственной аттестационной комиссии в день прохождения аттестационных испытаний.

Выпускники, не прошедшие итоговых аттестационных испытаний без уважительных причин, могут быть допущены к ним повторно не ранее чем через шесть месяцев и не позднее пяти лет после прохождения итоговой государственной аттестации впервые.

Выпускникам, не проходившим итоговых аттестационных испытаний по уважительной причине (по медицинским показаниям или в других исключительных случаях, документально подтвержденных), предоставляется возможность пройти итоговые аттестационные испытания без отчисления из вуза.

Рекомендуемые критерии выставления оценки за ВКР членами ГАК

Критерии качества	Оценка
<b>1 Качество выступления студента на защите ВКР по форме</b>	
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
<b>2 Соответствие иллюстративного материала содержанию доклада</b>	2-5
<b>3 Качество выступления студента на защите ВКР по содержанию</b>	
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
<b>4 Качество ответов на вопросы</b>	
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
<b>5 Качество содержания ВКР</b>	
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
<b>6 Качество оформления ВКР</b>	
6.1 Полностью соответствует установленным требованиям	5
6.2 Незначительное отклонение от установленных требований	4
6.3 Существенные нарушения установленных требований	3
<b>7 Отзыв руководителя</b>	3-5
<b>8 Оценка рецензента</b>	3-5
<b>9 Дополнительные материалы (документы) представленные студентом, характеризующие научную и практическую ценность ВКР (дополнительный критерий)</b>	3-5

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

#### **4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ-ВЫПУСКНИКОВ**

##### **Нормативные правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации (с изменениями и дополнениями в посл. редакции) // СЗ РФ. 2009. № 4. Ст. 445.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (с изменениями и дополнениями в посл. редакции) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 22 декабря 1995 г. № 14-ФЗ (с изменениями и дополнениями в посл. редакции) // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.
4. Федеральный закон РФ О занятости населения в Российской Федерации (в редакции Федерального Закона от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ) (с изменениями на 11 октября 2016 года)
5. Трудовой кодекс РФ Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, с последующими изменениями

##### **б) основная литература:**

1. Алябина Е.В. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебник / Алябина Е.В., Борисова А.А., Горевая Е.С., Киселева М.М., Лычагин М.В., Межов И.С., Щербакова Н.А.— Н.: Новосибирский государственный технический университет, 2014. 705— с. <http://www.iprbookshop.ru/47701>
2. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Дресвянников В.А., Лосева О.В.— С.: Вузовское образование, 2014. 170— с. <http://www.iprbookshop.ru/22644>.
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учебник / Красовский Ю.Д.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 487— с. <http://www.iprbookshop.ru/8106>
4. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами: учебник / Накарякова В.И.— С.: Вузовское образование, 2016. 275— с. <http://www.iprbookshop.ru/50626>.
5. Пичурин И.И. Основы маркетинга. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Коммерция (торговое дело)», «Маркетинг»/ Пичурин И.И., Обухов О.В., Эриашвили Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 383 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8110>. — ЭБС «IPRbooks»

6. Прытков Р.М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Прытков Р.М.— О.: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. 196— с. <http://www.iprbookshop.ru/54170>.

#### в) Дополнительная литература

1. Басенко В.П. Организационное поведение: учебное пособие / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011. 341— с. <http://www.iprbookshop.ru/10282>

2. Зайцева Т.В. Система управления человеческими ресурсами: монография / Зайцева Т.В.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2012. 248— с. <http://www.iprbookshop.ru/54656>.

3. Иванова-Швец Л.Н. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие / Иванова-Швец Л.Н.— М.: Евразийский открытый институт, 2009. 160— с. <http://www.iprbookshop.ru/11100>.

4. Михалкина Е.В. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография / Михалкина Е.В., Алешин В.А., Зотова А.И., Костенко Е.П., Скачкова Л.С., Карташевич Е.В., Яковлева Е.А., Бортник Е.М. Несоленая О.В., Щетинина Д.П., Бутова С.В., Меньшенина Е.А., Усатенко Н.В.— Р.: Южный федеральный университет, 2013. 428— с. <http://www.iprbookshop.ru/47165>.

5. Михалкина Е.В. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография / Михалкина Е.В., Алешин В.А., Зотова А.И., Костенко Е.П., Скачкова Л.С., Карташевич Е.В., Яковлева Е.А., Бортник Е.М. Несоленая О.В., Щетинина Д.П., Бутова С.В., Меньшенина Е.А., Усатенко Н.В.— Р.: Южный федеральный университет, 2011. 426— с. <http://www.iprbookshop.ru/47166>.

6. Сейфуллаева М.Э. Международный маркетинг [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 061500 «Маркетинг»/ Сейфуллаева М.Э.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8095>. — ЭБС «IPRbooks»

#### Программное обеспечение и интернет-ресурсы

Для практических занятий и самостоятельной работы студентов:

- использование Microsoft Excel для реализации научных методов исследования, выполнения расчетов динамических статистических и экономических показателей;
- технологии Internet для поиска материала для выполнения индивидуальных работ и работ по заданию преподавателя;
- Outlook Express или любая другая почтовая программа для реализации электронных консультаций с преподавателем в режиме off-line;
- Microsoft Word для оформления письменных индивидуальных и творческих заданий преподавателя; оформления индивидуальных работ и рефератов;
- Microsoft Power Point для изучения правил составления электронной презентации дипломного проекта и подготовки демонстрационного материала к защите индивидуальной работы по дисциплине.

### Примерная тематика выпускных квалификационных работ Профиль "Управление человеческими ресурсами"

1. Управление человеческими ресурсами при проведении изменений в организации (на примере организации .....
2. Управление человеческими ресурсами при реализации инновационной стратегии в организации(на примере организации .....
3. Управление человеческими ресурсами и конкурентоспособность организации (на примере организации .....
4. Совершенствование системы контроля над человеческими ресурсами в организации (на примере организации .....
5. Основные направления совершенствования системы управления человеческими ресурсами в малом бизнесе (на примере организации .....
6. Построение системы стратегического управления человеческими ресурсами (на примере организации .....
7. Основные подходы к определению кадровой стратегии организации (на примере организации .....
8. Организация кадровой работы на малом предприятии (на примере организации .....
9. Человеческий капитал, как фактор конкурентоспособности современной организации(на примере организации .....
10. Кадровая политика в системе стратегического управления организации (на примере организации...)
11. Организационное проектирование и развитие эффективных управленческих отношений в кадровой сфере (на примере организации .....
12. Отраслевые особенности управления человеческими ресурсами (на примере организации...)
13. Стратегия развития человеческих ресурсов и оценка её эффективности (на примере организации .....
14. Менеджмент человеческих ресурсов на современном предприятии (на примере организации .....
15. Стратегия и тактика управления человеческими ресурсами организации (на примере организации .....
16. Маркетинг персонала как основа долговременного обеспечения организации человеческими ресурсами
17. Совершенствование кадровой политики предприятия ...
18. Совершенствование организации труда работников предприятия на примере .....
19. Совершенствование системы мотивации персонала предприятия на примере .....
20. Совершенствование службы управления персоналом предприятия на примере ...
21. Пути повышения эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии на примере....
22. Резервы роста (пути повышения) производительности труда предприятия на примере .....
23. Управление трудовыми ресурсами на примере ...
24. Система методов разработки управленческих решений и её совершенствование на примере ...
25. Анализ системы поддержки принятия управленческих решений и её совершенствование (на примере организации ...)
26. Кадровый потенциал предприятия и основные направления его развития ( на примере...)
27. Повышение качества и эффективности управления предприятием (на примере...)

28. Диагностика проблемных ситуаций в деятельности организации и методы их устранения (на примере...)
29. Исследование систем управления: выбор и обоснование путей совершенствования ( на примере предприятия...)
30. Эффективность менеджмента на предприятии и пути его совершенствования (на примере...)
31. Внутриорганизационное поведение как фактор инновационного развития компании (на примере...)
32. Оптимизация организационной структуры системы менеджмента предприятия (на примере ...)
33. Организация и совершенствование управления процессами обслуживания клиентов (покупателей) на предприятии ...
34. Оптимизация системы управления организационным поведением в компании (на конкретном примере).
35. Разработка (совершенствование) стратегии развития организации (на примере конкретной организации)
36. Формирование и реализация системы корпоративного управления в организации (на примере конкретной организации)
37. Совершенствование системы управления организацией (на примере конкретной организации)
38. Построение эффективной системы управления организацией (на примере конкретной организации)
39. Проектирование организационной структуры предприятия (на примере конкретной организации)
40. Совершенствование информационных технологий в управления человеческими ресурсами (на примере конкретной организации)
41. Стимулирование деятельности персонала
42. Развитие персонала в организации
43. Совершенствование обучения персонала
44. Анализ кадровой политики
45. Совершенствование набора (отбора), найма персонала в организации
46. Реформирование оплаты труда в организации
47. Взаимодействие персонала как фактор эффективности управления организацией



## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Заведующему кафедрой

от студента группы \_\_\_\_\_

(ФИО)

### ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу разрешить написание выпускной квалификационной работы  
по теме: \_\_\_\_\_

и назначить руководителем \_\_\_\_\_

(должность, ученая степень, Ф.И.О. полностью)

Тема выбрана:

по запросу организации (предприятия, учреждения), предложена студентом.  
(нужное подчеркнуть)

Студент: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

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

### СОГЛАСОВАНО:

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

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

Руководитель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Частное образовательное учреждение высшего образования  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ  
направление подготовки

### З А Д А Н И Е

#### на выпускную квалификационную работу

Выпускная квалификационная работа должна быть выполнена в форме:

\_\_\_\_\_ / дипломного проекта / дипломной работы / ВКР бакалавра / (нужное указать)

утверждена приказом по институту от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Студент (ка) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Группа № \_\_\_\_\_

Тема \_\_\_\_\_

1. Краткое содержание ВКР (перечень подлежащих разработке вопросов, характеристика исходных данных, приложений и т.п.):

\_\_\_\_\_

2. Дата выдачи задания \_\_\_\_\_

3. Срок сдачи студентом законченной ВКР: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель \_\_\_\_\_

Ф.И.О., ученая степень, должность, место работы

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись)

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. студента)

\_\_\_\_\_ (подпись)

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Частное образовательное учреждение высшего образования  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

### Кафедра

*К защите допустить:*  
Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

(ученая степень, звание, фамилия, инициалы)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

На тему: **«НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМЫ В КАВЫЧКАХ ПРОПИСНЫМИ  
БУКВАМИ, ШРИФТ TIMES NEW ROMAN, РАЗМЕР 14,  
ПОЛУЖИРНЫЙ»**

Специальность/Направление  
подготовки: \_\_\_\_\_

Студент (ка): Иванов Иван Иванович  
(Ф.И.О.) \_\_\_\_\_ подпись

Форма обучения: \_\_\_\_\_ Группа: \_\_\_\_\_

Научный руководитель: к.э.н., доцент Петров П.П.  
(ученая степень, звание, фамилия, инициалы) \_\_\_\_\_ подпись

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2011

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**

**Календарный план (график) выполнения ВКР**

УТВЕРЖДАЮ:

Научный руководитель

«    » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

	Этап	Срок выполнения этапа	Выполнено (дата, подпись руководителя)
1.	Получение задания на ВКР		
2.	Подготовка и утверждение предварительного плана работы (содержания)		
3.	Подбор, изучение и анализ основных источников информации		
4.	Разработка первого раздела работы		
5.	Корректировка первого раздела по замечаниям руководителя		
6.	Разработка второго раздела работы		
7.	Корректировка второго раздела по замечаниям руководителя		
8.	Разработка третьего раздела работы		
9.	Корректировка третьего раздела. Разработка введения и заключения, уточнение плана работы, согласование состава приложений		
10.	Представление ВКР (полный текст) научному руководителю		
11.	Предзащита		
12.	Корректировка по результатам предзащиты и сдача руководителю ВКР на отзыв		
13.	Передача ВКР на рецензию		
14.	Сдача ВКР в деканат		

Студент–дипломник \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Частное образовательное учреждение высшего образования  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

**О Т З Ы В**  
**на выпускную квалификационную работу**

Студента (ки)

\_\_\_\_\_ (Фамилия, имя, отчество)

на тему:

\_\_\_\_\_ по специальности/направлению подготовки  
Выпускная квалификационная работа выполнена в форме  
(указать): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / дипломного проекта / дипломной работы / ВКР бакалавра / (нужное указать)

1. Актуальность темы, основные задачи ВКР и название организации, на примере которой выполнена работа \_\_\_\_\_
2. Качество оформления ВКР (наличие таблиц, графиков, расчетов и т.п.) и его соответствие с методическими указаниями \_\_\_\_\_
3. Структура ВКР, соответствие работы поставленным целям и задачам \_\_\_\_\_
4. Полнота раскрытия содержания и степень самостоятельности выполнения \_\_\_\_\_
5. Основные выводы и практические рекомендации для организации \_\_\_\_\_

Итоговая оценка ВКР, степени готовности к защите \_\_\_\_\_

Руководитель ВКР

\_\_\_\_\_ Фамилия И.О., ученая степень, звание, место работы, должность

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ подпись