



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____



УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета управления

С.А. Головихин

« 04 » февраля 2019 г.

ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ И ПОРЯДКУ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ*

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление персоналом организации

Присваиваемая академическая степень
бакалавр

Форма обучения
очная и заочная

Челябинск 2019 г.

*Требования адаптированы для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Требования утверждены на заседании кафедры «Государственного и муниципального управления»

Протокол № 5 от 31.01.2019

Заведующий кафедрой _____ И.Д. Колмакова

Авторы (составители) – профессор кафедры ГиМУ, докт. экон. наук Т.А. Коркина, доцент кафедры ГиМУ, канд. экон. наук Е.В. Масленникова, ст. преподаватель кафедры ГиМУ О.В. Конакова.

Рекомендуются для студентов очной и заочной форм обучения направления «Управление персоналом».



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1 ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ	4
2 ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	6
3 ЭТАПЫ ПОДГОТОВКИ И ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ	13
4 ТИПОВАЯ СТРУКТУРА И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ОТДЕЛЬНЫХ РАЗДЕЛОВ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ.....	15
4.1 Титульный лист	17
4.2 Аннотация	17
4.3 Индивидуальное задание	18
4.4 Содержание.....	19
4.5 Введение	19
4.6 Теоретическая часть выпускной квалификационной работы	21
4.7 Аналитическая часть выпускной квалификационной работы	22
4.8 Проектная часть выпускной квалификационной работы	22
4.9 Заключение	24
4.10 Список литературы	25
4.11 Приложения	25
5 ПРОЦЕДУРА ПРОХОЖДЕНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ	26
6 ПРОЦЕДУРА ЗАЩИТЫ ВКР В ГЭК.....	27
7. ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ АТТЕСТАЦИОННЫХ ИСПЫТАНИЙ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	26
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	35



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ВВЕДЕНИЕ

Цель требований – регламентировать процесс подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, требования, предъявляемые к структуре и содержанию работы, и обеспечить студентов – выпускников соответствующей информацией.

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения подготовлены с учетом:

- требований, сформулированных в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по направлению «Управление персоналом», утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461;

- Положения о порядке размещения текстов выпускных квалификационных работ в электронно-библиотечной системе, проверки их на объем заимствования, в том числе содержательного, выявления неправомерных заимствований в ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»;

- Положения о проведении государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет».

1 ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы) является обязательной составляющей итоговой государственной аттестации студентов высших учебных заведений. Выпускная квалификационная работа показывает готовность студента, на основе полученных знаний, самостоятельно решать конкретные практические задачи и проблемы управления персоналом.



Студенты факультета управления всех форм обучения направления 38.03.03 «Управление персоналом» в соответствии с ФГОС ВО и учебным планом готовят выпускную квалификационную работу (бакалаврскую работу) как важнейший элемент формирования профессиональной квалификации менеджера.

Цели подготовки выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы):

- систематизировать полученные знания.
- показать умение выявлять и решать теоретические и практические задачи управления персоналом, применять современные методы решения поставленных задач.
- закрепить полученные навыки самостоятельной работы.
- приобрести практические навыки разработки проектов совершенствования управления персоналом.

Выпускная квалификационная работа (бакалаврская работы) должна соответствовать следующим основным требованиям:

- быть актуальной, то есть отражать исследуемую тему в контексте значимости современных проблем в сфере управления персоналом, соответствовать современному состоянию и перспективам развития управления персоналом;
- отражать умения студента-выпускника самостоятельно собирать, систематизировать и анализировать информацию;
- в проектной части содержать обоснованное управленческое решение, направленное на повышение эффективности управления персоналом;
- иметь логически выстроенную структуру, завершенность;
- рекомендации должны опираться на новейшие статистические данные и нормативные акты, на достижения науки и результаты практики;
- оформление должно соответствовать требованиям документа «Общие требования и рекомендации по оформлению рефератов, отчетов по практике, курсовых и выпускных квалификационных работ», который находится на Сайте факультета*.

*<http://www.csu.ru/faculties/management/GMU/learning%20activities.aspx>



2 ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Подготовка и защита ВКР направлены на контроль освоения следующих компетенций:

- общекультурные

способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);

способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

способностью использовать основы правовых 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 первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9).

- общепрофессиональные

знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);

знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);

знанием содержания основных разделов Социального права,



Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);

владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4);

способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);

владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);

готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);

способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10).

профессиональные компетенции, соответствующие видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

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-1);

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

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-3);

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-4);

знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);

знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);

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-7);

знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);

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-9);

знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10);

владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) (ПК-11);

знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12);

умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);

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-14);

информационно-аналитическая деятельность:

владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16);

знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты



компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18);

владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);

умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);

знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21);

умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);

знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);

способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24);

способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25);

знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);

владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные



информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27);
знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);

социально-психологическая деятельность:

владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);

знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);

способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);

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

проектная деятельность:

знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34);

знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36);

способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37);

владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

Уровни формирования компетенций

1. Пороговый уровень предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление об управлении персоналом организации, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах деятельности по управлению персоналом.
2. Базовый уровень предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание процесса управления персоналом, выработки и реализации управленческих решений по управлению персоналом; умение их анализировать и представление о возможных результатах управленческих решений.
3. Продвинутый уровень предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания управлению персоналом организации, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи.



3 ЭТАПЫ ПОДГОТОВКИ И ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

Для успешного прохождения процесса выполнения выпускной квалификационной работы используется следующая укрупненная блок-схема подготовки и защиты ВКР.

Этап	Сроки
1. Рассмотрение и утверждение на заседании кафедры рекомендуемой тематики ВКР на текущий учебный год	Не позднее чем за 7 месяцев до начала ГИА
2. Ознакомление студентов 4 курса с тематикой для предварительного выбора темы ВКР, списком научных руководителей, графиком работы над ВКР	Не позднее чем за 6 месяцев до начала ГИА
3. Ознакомление студентов с базовыми местами прохождения производственной и преддипломной практики, уточнение темы ВКР, окончательный выбор научного руководителя	Не позднее чем за 6 месяцев до защиты на ГЭК
4. Написание заявления об утверждении темы и научного руководителя ВКР	Не позднее месяца после начала выпускного семестра
5. Контроль заведующего кафедрой соблюдения руководителями ВКР графика консультаций по ВКР	Регулярно
6. Обсуждение хода подготовки ВКР на заседании кафедры	По плану работы кафедры
7. Размещение расписания ГИА (в том числе защиты ВКР) на информационном стенде факультета, а его скан-копии на странице факультета на сайте университета	Не позднее 30 календарных дней до начала ГИА (гос. экзамена)
8. Подготовка проекта приказа об утверждении тем ВКР	Не позднее 1,5 месяцев до защиты ВКР
9. Проведение предварительной защиты ВКР	Не позднее 2 недель до защиты ВКР



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

10.Издание приказа об утверждении тем ВКР	Не позднее 30 календарных дней до защиты ВКР
11.Обсуждение итогов предварительной защиты на заседании кафедры	После предварительной защиты
12.Нормоконтроль ВКР	Не позднее 10 календарных дней до защиты ВКР
13.Контроль руководителями ВКР процесса окончательного оформления работ и подготовки всей необходимой сопроводительной документации для представления ВКР на защиту в ГЭК	В течение недели до защиты ВКР
14.Подготовка руководителем ВКР письменного отзыва на ВКР, справки о результатах проверки текста ВКР на наличие заимствований в системе Антиплагиат.ru Ознакомление студента с содержанием отзыва и справкой	Не позднее 5 календарных дней до защиты ВКР
15.Подготовка распоряжения о допуске студентов к защите ВКР Передача ВКР и сопроводительной документации секретарю ГЭК	Не позднее 2 календарных дней до защиты ВКР
16.Проведение заседания ГЭК. Оформление необходимой документации. Подготовка информации председателю ГЭК для подготовки отчета	В течение 5 календарных дней после окончания работы ГЭК
17.Размещение ВКР в электронно-библиотечной системе университета	В течение 10 дней после защиты ВКР
18.Проведение конкурса на лучшего исполнителя и руководителя ВКР (для очной формы обучения)	В течение 2 недель после защиты ВКР



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

19.Обсуждение итогов защиты ВКР на заседании кафедры и Ученого совета факультета	По плану работы кафедры и Ученого совета
20.Вручение дипломов	В течение месяца после защиты ВКР

Обучающиеся в сроки, установленные выпускающей кафедрой, но не позднее месячного срока после начала выпускного семестра, должны определиться с выбором темы ВКР. Тематика ВКР, предлагаемая студентам, является рекомендательной. Для утверждения перечня рекомендуемых для исследования тем на текущий учебный год в тематику прошедшего учебного года вносятся необходимые коррективы, вызванные изменениями социально-экономического положения организаций, тенденциями развития в сфере управления персоналом, нормативной базой в области экономики и управления, изменением профессиональных и научных интересов научных руководителей.

Студент имеет право самостоятельно сформулировать тему при условии ее соответствия направлению и профилю подготовки, при этом он должен обосновать целесообразность ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности. В таком случае кафедра рассматривает предложенную тему и принимает аргументированное решение о целесообразности ее разработки, о чем сообщается студенту. Окончательная формулировка выбранных студентами для ВКР тем проводится после защиты отчетов по преддипломной практике и оформляется приказом по университету. Если в процессе прохождения предварительной защиты ВКР сделаны предложения по корректировке формулировки темы, кафедра готовит документ во изменение или дополнение к приказу. **Выносимая на защиту в ГЭК тема ВКР, отражённая на титульном листе и в других документах, должна точно соответствовать ее формулировке в приказе.**

Распределение студентов на ВКР проводится в несколько этапов. В первый месяц семестра, предшествующего выпускному студенты распределяются между руководителями в соответствии с учебными поручениями преподавателей, зафиксированными в индивидуальных планах. Данное распределение фиксируется в протоколе заседания кафедры. Далее студентам



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

предлагается ознакомиться с тематикой ВКР и выбрать тему, привязав ее к возможному месту практики, собственным интересам и предпочитаемому для руководства преподавателя. Выбор темы заканчивается написанием заявления на имя декана факультета (**приложение А**), которое согласовывается с научным руководителем.

Рекомендации студенту по выбору и формулированию темы выпускной квалификационной работы приведены в **приложении Б** данного положения (возможен и иной подход к формулировке тем, особо теоретической и методической направленности).

Для обеспечения процесса прохождения производственной и преддипломной практики студенту предлагается перечень базовых мест. По согласованию с заведующим кафедрой студент имеет право предложить место практики вне данного перечня.

На выпускающей кафедре разрабатывается график процесса подготовки ВКР на период с сентября по июнь. В графике указываются ориентировочные сроки прохождения всех этапов процесса подготовки ВКР с указанием определенных контрольных точек. График оформляется как отдельный документ и размещается на информационном стенде кафедры. Отклонения от графика фиксируются в протоколах заседания кафедры для принятия оперативных корректирующих мер. Работу по подготовке обучающимися ВКР организует и контролирует непосредственно научный руководитель. С этой целью он определяет формы взаимодействия с обучающимся, устанавливает график консультаций, регулярно отчитывается на заседании кафедры о ходе подготовки к защите ВКР.

4 ТИПОВАЯ СТРУКТУРА И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ОТДЕЛЬНЫХ РАЗДЕЛОВ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Рекомендуется следующая структура выпускной квалификационной работы:

Титульный лист

Аннотация

Индивидуальное задание

СОДЕРЖАНИЕ



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ВВЕДЕНИЕ

1 ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

1.1 Теоретические основы рассматриваемой темы

1.2 Характеристика развития и современного состояния изучаемой проблемы

1.3 Методические подходы к исследованию и решению проблемы.

2 АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

2.1 Краткая характеристика исследуемой организации. Анализ результатов деятельности.

2.2 Анализ системы или технологии управления персоналом организации

2.3 Диагностика проблем функционирования системы или технологии управления персоналом организации и их причин

3 РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ИЛИ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РАССМАТРИВАЕМОГО ОБЪЕКТА (ИЛИ ОРГАНИЗАЦИИ В ЦЕЛОМ)

3.1 Обоснование и разработка проекта мероприятий, плана внедрения проекта

3.2 Оценка социальной и экономической эффективности проекта мероприятий

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ (по усмотрению автора)

Общий объем ВКР – не более 70 страниц (без приложений).

4.1 Титульный лист

Форма титульного листа приведена в «Общих требованиях и рекомендациях по оформлению рефератов, отчетов по практике, курсовых и выпускных квалификационных работ», находящихся в методическом кабинете и на сайте факультета. С него начинается нумерация страниц, при этом номер страницы на нем не проставляется.

4.2 Аннотация

Библиографическое описание работы - это краткая аннотация на ВКР, в которой должна быть отражена следующая информация: Фамилия, И.О. студента, тема, цель и объект исследования, полученные основные теоретические и практические результаты.



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Пример библиографического описания работы приведен ниже, с другими примерами можно также ознакомиться в материалах для выполнения ВКР, находящихся в методическом кабинете факультета.

Пример:

Васильева, Д.С. Совершенствование технологий кадровой работы в органах государственной власти (на примере Министерства социальных отношений Челябинской области): выпускная квалификационная работа / Д.С. Васильева. Челябинск, 2019.

Цель исследования – проведение комплексного анализ действующей системы управления персоналом Министерства социальных отношений Челябинской области и выработка конкретных рекомендации по её совершенствованию с использованием современных кадровых технологий. Объект исследования – Министерство социальных отношений Челябинской области.

Выявлены проблемы применения технологий кадровой работы в органах государственной власти. Разработан проект документа по совершенствованию технологии процесса адаптации новых сотрудников. Осуществлен расчет эффективности внедрения данного проекта.

Характеристика работы: 70 стр., 4 приложения на 6 стр., 9 иллюстраций, 10 таблиц, 51 литературный источник.

Дата окончания работы: 04.06.2019. _____ Васильева Д.С.

4.3 Индивидуальное задание

Руководитель ВКР совместно со студентом прорабатывают индивидуальное задание на проектирование до начала производственной практики. В дальнейшем задание на проектирование уточняется в соответствии с условиями и результатами практики. Бланк индивидуального задания на выполнение ВКР приведен в **приложении В**.

Бланк задания визируется научным руководителем, студентом и заведующим кафедрой и приобретает внутрифакультетский статус для оценки проделанной работы при предварительной защите ВКР.



4.4 Содержание

Содержание работы рекомендуется оформлять на одной странице с указанием номеров страниц. Пример оформления содержания выпускной квалификационной работы на тему «Совершенствование деловой оценки персонала муниципального предприятия» приведен в **приложении Г**.

4.5 Введение

Введение – вступительная часть выпускной квалификационной работы, по содержательности которого судят о степени компетентности автора в данной проблеме.

Рекомендуется следующая логическая структура введения:

- **Обоснование актуальности темы исследования** – одно из основных требований, предъявляемых к квалификационной работе выпускника. С обоснования актуальности начинается введение в работу. В применении к выпускной квалификационной работе понятие «актуальность» имеет некоторую особенность. ВКР, как уже указывалось, является квалификационной работой, и то, как автор понимает и оценивает ее с точки зрения современности, как видит тенденции развития теории и практики по изучаемому вопросу и существующие проблемы, говорит о степени его профессиональной подготовленности.
- **Степень проработанности проблемы** – в данной части необходимо показать степень проработанности выбранной темы исследования по публикациям различного уровня, назвать авторов и основные работы по данной теме. Краткий обзор литературы по теме (не по проблеме в целом) должен привести к выводу, что именно данная тема нуждается в дальнейшей разработке.
- **Объект и предмет исследования.** *Объект* – то, на что направлена исследовательская деятельность; пространство, в рамках которого ведется исследование. Объект исследования может быть представлен службой управления персоналом государственных и муниципальных органов власти и управления, предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах, в службах занятости и биржах труда. *Предмет* – это то, что находится в рамках, в границах объекта, его



главные, наиболее существенные признаки. Объект и предмет исследования как научные категории соотносятся как общее и частное. Необходимо подчеркнуть, что объект и предмет исследования, так же как и его цели и задачи, зависят не только от выбранной темы, но и от замысла исследователя. Примеры формулирования объекта и предмета исследования приведены в **приложении Б**.

- **Цель и задачи исследования.** Цель формулируется кратко и предельно точно, в смысловом отношении выражая то основное, что намеревается сделать исследователь. Она конкретизируется и развивается в задачах исследования. **Первая** задача исследования, как правило, связана с выявлением, уточнением, углублением, обоснованием сущности, природы, структуры изучаемого объекта, явления; **вторая** – с обоснованием и выбором методических основ исследования и совершенствования системы (технологии) управления персоналом; **третья** – с оценкой реального состояния предмета исследования, динамики, выявлением внутренних противоречий развития; **четвертая** – с выявлением путей и средств повышения эффективности, совершенствования исследуемого явления, процесса; **пятая** – с разработкой мероприятий по совершенствованию изучаемой технологии (системы) управления персоналом и оценкой ожидаемой их эффективности.


Пример:

Тема: *Совершенствование технологий кадровой работы в органах государственной власти (на примере Министерства социальных отношений Челябинской области)*

Объект исследования – *Министерство социальных отношений Челябинской области.*

Предмет исследования – *технологии кадровой работы, применяемые в Министерстве социальных отношений Челябинской области.*

Цель исследования – *провести комплексный анализ действующей системы управления персоналом Министерства социальных отношений Челябинской области и выработать конкретные рекомендации по её совершенствованию с использованием современных кадровых технологий.*

 Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет управления Кафедра государственного и муниципального управления			
Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 21 из 44	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Задачи исследования. *Достижение цели подразумевает решение следующих поставленных задач:*

- сформулировать, систематизировать и обобщить нормативно-правовые и методические требования к технологиям кадровой работы в органах государственной власти;
- выявить проблемы реализации технологий кадровой работы в Министерстве социальных отношений Челябинской области;
- разработать рекомендации по решению проблем реализации кадровых технологий в Министерстве социальных отношений Челябинской области;
- разработать мероприятия по совершенствованию технологии адаптации новых сотрудников;
- оценить эффективность внедрения предлагаемых мероприятий по совершенствованию технологии адаптации новых сотрудников.

4.6 Теоретическая часть выпускной квалификационной работы

Исходя из структуры построения работы первая часть ее – теоретическая, в рамках которой рассматриваются теория, методология и методика исследования. Порядок формирования материала первой теоретической части работы:

- теоретические основы рассматриваемой темы: основные категории, основные аспекты, ее место в решении проблем управления персоналом и обоснование актуальности, характеристика предмета исследования;
- исторический экскурс в развитие теории, систематизация точек зрения, школ, течений, мнений на основе изучения литературных источников; характеристика степени изученности вопроса и выделение ниши для собственного исследования; характеристика и оценка достаточности нормативно – правовой базы;
- краткая характеристика методов, которые необходимо использовать для достижения цели исследования и информации, необходимой для выполнения анализа.

Таким образом, первая глава выпускной квалификационной работы должна носить проблемно- методический характер. Она выполняется по



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 22 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

литературным источникам и показывает способности студента систематизировать и обобщать, критически осмысливать теоретический материал, мыслить стратегически и креативно.

4.7 Аналитическая часть выпускной квалификационной работы

Общая характеристика объекта исследования осуществляется на основе собранного во время производственной и преддипломной практики материала.

Анализ состояния выбранного для исследования объекта выполняется на основе описанной в первой части работы методики анализа. Источниками информации могут служить материалы текущего делопроизводства и отчетности, результаты проведенных социологических опросов и экспертных оценок. Материалы должны быть достаточно полными и достоверными. Характер анализа определяется темой исследования, качество его проведения зависит от способностей студентов и уровня накопленных знаний.

Этот раздел должен иметь аналитический характер, то есть с одной стороны описывать ситуацию в организации, с другой содержать критический анализ исследуемых вопросов с последующим выявлением проблем и недостатков, а не только описание собранных документов.

В конце раздела можно составить таблицу следующего вида, которая обобщит проведенный анализ и позволит определить направления разработки рекомендаций в следующей главе.

Выявленные проблемы	Характеристика выявленных проблем

4.8 Проектная часть выпускной квалификационной работы

Эта часть работы является самой важной и представляет собой непосредственно предмет защиты.

Реализация цели ВКР достигается в его проектной части. Предлагаемые мероприятия должны вытекать из результатов анализа и быть направлены на устранение недостатков, выявленных во второй главе ВКР.



В начале п. 3.1 рекомендуется составить таблицу следующего вида:

Выявленные проблемы	Предлагаемые решения
То, что было выявлено во 2 главе в ходе анализа (должны совпадать с перечнем проблем, описанных в п. 2.3.)	То, что предлагается для решения проблем, причем рекомендации должны быть конкретными, чтобы их сразу же можно было внедрить Рекомендаций должно быть 4-5

Следует обратить внимание, что одну проблему можно решить с помощью нескольких рекомендаций, и наоборот, несколько проблем можно решить с помощью одной рекомендации.

Предложенные рекомендации должны быть очень конкретны, относиться к теме исследования и решать выявленные проблемы.

Разработанные предложения могут быть направлены на решение следующих задач: разработка состава функций и структуры исследуемой системы или объекта, совершенствование кадрового, информационного, технического, нормативно-методического, правового и делопроизводственного обеспечения управления персоналом, обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

По одной из предложенных рекомендаций разрабатываются проектные документы, а также план мероприятий по внедрению.

Рекомендации могут быть сформулированы в виде мероприятий по совершенствованию систем или технологий управления персоналом. Результаты могут быть представлены в виде изменений и дополнений стратегии управления персоналом, программы осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом, маркетинговых программ в управлении персоналом.

Если исследование носит методический характер, то его результаты могут быть сформулированы в виде предложений по обоснованию новых или развитию действующих методов и средств управления. Формы представления результатов здесь достаточно разнообразны: это могут быть предложения по изменению содержания процесса планирования, организации, регулирования, мотивации и контроля как функций управления; по изменению содержательной



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 24 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

части подходов (процессного, системного, ситуационного) к управлению; по совершенствованию методов мотивации и стимулирования персонала организации; по совершенствованию содержания регламентирующих документов – уставов, положений, инструкций, указаний и т.д.


Возможные типы документов, разрабатываемых при проектировании и внедрении мероприятий по совершенствованию управления персоналом: схема организационной структуры, положение о подразделении, должностная инструкция (регламент), схема функциональных взаимосвязей подразделений аппарата управления, таблица трудоемкости осуществляемых функций управления, штатное расписание, оперограмма выполнения функций управления, схема документооборота в системе управления, схема информационного обеспечения решения задач управления, чертеж плана размещения подразделений, чертеж плана рабочего места руководителя или специалиста, сетевые графики, различные регламенты и нормативы, квалификационные требования, план мероприятий по внедрению проекта, положение о стимулировании за внедрение проекта, программа обучения персонала, план социально-психологической подготовки персонала к внедрению проекта, механизм контроля внедрения проекта и т.п.

Проект в виде документа выносится в приложение. На него должна быть обязательно ссылка в тексте работы.

Исследование заканчивается определением эффективности предложенных рекомендаций. При подготовке этого раздела рекомендуется использовать учебное пособие: Кибанов А.Я. «Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации». В этой части работы важно проследить цепочку: проблема – рекомендация- эффективность, то есть ответить на вопрос: за счет чего будет достигнут экономический и социальный эффект.

4.9 Заключение

Заключение содержит короткое и конкретное итоговое обобщение проделанной работы и оценку полученных результатов с точки зрения целей и задач, сформулированных во введении. Также в заключении должно быть

 Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет управления Кафедра государственного и муниципального управления			
Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 25 из 44	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

показано в каких направлениях возможно продолжение или углубление данной работы.

В заключении должны быть представлены выводы по работе в целом.

Примерная структура заключения:

Выводы по главе 1 (0,5 - 1 стр.)

Выводы по главе 2 (0,5 - 1 стр.)

Выводы по главе 3 (0,5 - 1 стр.)

Выводы о теоретической и практической значимости работы, области применения полученных результатов (1-2 абзаца)

4.10 Список литературы

После заключения приводится список использованной литературы и источников. Требования и порядок оформления источников и литературы, а также ссылок приведены в методической разработке «Общие требования и рекомендации по оформлению рефератов, отчетов по практике, курсовых и выпускных квалификационных работ», находящейся на сайте факультета и в методическом кабинете.

Список литературы должен содержать не менее 50 достоверных источников (книги, статьи из журналов), в том числе источники из электронных библиотечных систем, на которые имеется подписка библиотеки ЧелГУ (научная электронная библиотека eLibrary.ru, ЭБС «Университетская библиотека онлайн», ЭБС издательства «Лань» и т.д.). В тексте ВКР обязательно должны содержаться ссылки на включенные в список источники. В список рекомендуется включать литературу давностью не более 5 лет.

4.11 Приложения

Приложения к ВКР оформляются в случае нецелесообразности использования в основном тексте материалов определенного порядка: справок, статистических форм, анкет, инструкций, вспомогательных иллюстрационных таблиц и др. На каждое приложение должна содержаться ссылка в тексте работы. Каждое приложение оформляется с новой страницы.



НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ВСТРЕЧАЮЩИЕСЯ ОШИБКИ ПРИ НАПИСАНИИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

- отсутствие критического обзора литературы,
- отсутствие собственных умозаключений, оценок, выводов, идей,
- отсутствие ссылок на исследования ученых и опыт практиков,
- несоответствие содержания и формы,
- несовпадение основного текста и выводов по главам,
- отсутствие аргументированных выводов и обоснованных предложений,
- заключение к работе не согласовано с задачами, поставленными во введении,
- нет четкого обоснования актуальности темы,
- презентация не отражает сути представленной на защиту работы
- проектные мероприятия носят общий характер;
- работа не имеет внутреннего единства;
- содержание разделов не соответствует теме.

5 ПРОЦЕДУРА ПРОХОЖДЕНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

После завершения подготовки ВКР кафедра проводит процедуру предварительной оценки их состоятельности (контрольный срез готовности ВКР или предзащита). График контрольного среза готовности ВКР по уровням подготовки выпускников утверждает заведующий кафедрой. Как правило, эта процедура должна проходить не позднее двух недель до даты защиты ВКР. К ней обучающийся представляет текст ВКР; доклад об основных результатах и выводах по итогам проведенного исследования.

Предварительная защита ВКР проводится с целью определения степени готовности выпускника к представлению работы в ГЭК.

Участие научных руководителей в работе комиссий (подкомиссий) является обязательным. При отсутствии научного руководителя по объективным обстоятельствам он обязан представить в комиссию (подкомиссию) письменный отзыв о работе обучающегося. По итогам



контрольного среза готовности ВКР кафедра принимает по каждому обучающемуся одно из следующих решений:

- Допустить выпускника к защите ВКР на ГЭК.
- Допустить выпускника к защите ВКР под ответственность научного руководителя с условием, что недостатки работы будут устранены в недельный срок.
- Отказать выпускнику в защите ВКР на ГЭК.

В случае, если кафедрой принимается решение о допуске выпускника к защите ВКР под ответственность научного руководителя с условием, что недостатки работы будут устранены в недельный срок, кафедра вправе провести контрольный срез готовности ВКР повторно (по истечении недельного срока) и принять решение о допуске выпускника к защите ВКР на ГЭК либо о отказе выпускнику в защите ВКР на ГЭК.

Кафедра вправе принять решение об отклонении работы, представляемой к защите. Основанием для отказа в защите могут служить следующие обстоятельства:

- обучающийся не представил в установленные сроки завершённой ВКР.
- представленная ВКР внутренне противоречива и ее результаты не отвечают решению поставленных задач.
- имеются обоснованные сомнения в авторстве представленной ВКР (степень оригинальности ВКР ниже порогового значения: 40 процентов заимствования для ВКР бакалавра).

Решение кафедры об отказе выпускнику в защите ВКР оформляется протоколом. В трехдневный срок секретарь (лаборант) знакомит обучающегося под подпись с выпиской из протокола об отказе ему в защите ВКР. В случае отказа обучающегося визировать указанную выписку, составляется акт, документально подтверждающий этот отказ. Акт подписывается двумя работниками университета, свидетелями этого отказа.

При успешном прохождении процедуры предварительной защиты студент включается в распоряжение о допуске к защите ВКР.



6 ПРОЦЕДУРА ЗАЩИТЫ ВКР В ГЭК

Выпускная квалификационная работа, отзыв научного руководителя, подтверждение оригинальности текста ВКР и справка о результатах проверки текста ВКР на наличие заимствований не позднее, чем за два календарных дня до защиты передаются секретарю ГЭК.

Студент-выпускник допускается к защите выпускной квалификационной работы в Государственной экзаменационной комиссии, если им полностью выполнен учебный план, пройдена процедура предварительной защиты и получен допуск к защите.

Перечень документации, необходимой для работы ГЭК:

- ВКР, переплетенная в мягкий пружинный переплет и имеющая все необходимые подписи (готовит выпускник, тему работы рекомендуется дополнительно сверить с приказом, после чего работа сдается секретарю ГЭК для оформления экзаменационных ведомостей не позднее, чем за 2 дня до даты защиты ВКР в ГЭК).

- Письменный отзыв научного руководителя ВКР, составленный с учетом требований, представленных в **приложении Д**, и справка о результатах проверки текста ВКР на наличие заимствований в системе «Antiplagiat.ru» (**приложение Е**). Отзыв и справку готовит научный руководитель. Указанные документы не подшиваются в ВКР!

- Обучающийся, подготовивший выпускную квалификационную работу (далее - обучающийся) и допущенный распоряжением декана к защите, не позднее 7 дней до защиты ВКР передает ответственным за проверку ВКР:

- электронную версию ВКР (в формате «.doc» и «.pdf»);

- подтверждение оригинальности текста ВКР (**приложение Ж**)

- Презентация для доклада на защите выполняется студентом на электронном носителе. На бумажном носителе готовится раздаточный материал для членов комиссии ГЭК в требуемом количестве.

- Распоряжение о допуске обучающихся к защите выполненной ВКР в ГЭК (готовит деканат в срок не позднее 2 календарных дней до даты защиты).



- Зачетная книжка и ведомость (готовит деканат).

Необходимые ресурсы успешного проведения заседаний ГЭК:

- специально оборудованная аудитория,
- наличие технических средств для проведения презентаций,
- наличие журнала протоколов ГЭК,
- утвержденное деканом расписание работы ГЭК,
- распоряжение о допуске к защите ВКР,
- кворум состава членов ГЭК.

Порядок защиты

Защита выпускной квалификационной работы начинается с доклада (краткого сообщения) студента-выпускника. Слово для доклада студенту-выпускнику предоставляет председатель Государственной экзаменационной комиссии. Для доклада основных положений ВКР студенту отводится не более 7-10 минут. Студент-выпускник делает свой доклад, используя презентацию. Доклад следует начинать с обоснования актуальности темы исследования, его цели и задач, далее раскрыть логику получения основных результатов исследования, более подробно остановившись на выявленных недостатках и предложениях по их устранению. Рекомендации по составлению доклада приведены в **приложении И**.

После доклада студент-выпускник должен ответить на вопросы членов ГЭК. Затем зачитывается отзыв научного руководителя, и, если он содержит критические замечания, то студент должен дать пояснения по каждому из них – соглашаясь с ними или давая обоснованные возражения.

Оценка обучающегося при защите ВКР носит комплексный характер и складывается из оценки его квалификационного уровня, качества содержания и оформления ВКР, портфолио выпускника. Учитываются также мнения научного руководителя. Итоговое решение принимается на закрытой части заседания ГЭК с участием ее членов, присутствовавших на защите, путем открытого голосования по большинству голосов. Если мнения членов ГЭК разделились поровну, позиция председателя ГЭК является определяющей.

Основными качественными критериями оценки выпускной квалификационной работы являются:

1. Соответствие темы ВКР направлению подготовки.



2. Актуальность проблемы для выбранного объекта исследования.
3. Соответствие содержания представленной ВКР названию.
4. Соответствие структуры работы и ее оформления методическим требованиям.
5. Достаточность и новизна использованного научного аппарата.
6. Наличие результатов проведенного исследования с использованием современных общенаучных и специальных методов.
7. Рекомендации и предложения реальны и обоснованы.
8. Степень оригинальности ВКР.
9. Логичность построения доклада.
10. Способность защищать свою точку зрения.
11. Оригинальность постановки проблемы.

Оценки «отлично» заслуживает работа, в которой глубоко освещены теоретические вопросы темы, четко определены основные понятия; в полном объеме проанализирован фактический материал по теме, на основе которого выявлены недостатки на объекте исследования; проектные мероприятия имеют высокую практическую значимость, проведен расчет социально-экономической их эффективности; разделы ВКР логично взаимосвязаны; доклад построен логично, студент на защите проявил глубокие знания темы, квалифицированно отвечал на вопросы, проявил умение защищать положения и выводы ВКР.

Оценки «хорошо» заслуживает работа, в которой достаточно глубоко освещены теоретические вопросы темы; в достаточном объеме проанализирован фактический материал и выделены отдельные недостатки на объекте исследования; проектные мероприятия имеют определенную практическую значимость, их эффективность обоснована; ВКР имеет внутреннюю логику; доклад, представленный на защите отражает основные результаты ВКР; при ответе на вопросы студент проявил определенные знания.

Оценка «удовлетворительно» выставляется за работу, в которой основные теоретические вопросы раскрыты не в полной мере; допущены отдельные неточности и ошибки при анализе фактического материала; проектные мероприятия имеют определенную практическую значимость при условии доработки; на защите студент неполно или неточно отвечает на вопросы.



Оценка «неудовлетворительно» выставляется за работу, которая внутренне противоречива, предлагаемые проектные мероприятия не обоснованы, студент не ответил на вопросы членов комиссии.

Оценки объявляются по окончании работы ГЭК по протоколу заседания комиссии. После защиты ВКР регистрируется на кафедре и хранится в течение 5 лет.

Лицу, не проходившему в установленные сроки итоговых аттестационных испытаний по уважительной причине (по медицинским показаниям или другим документально подтвержденным, исключительным случаям) может быть предоставлена в этом же календарном году возможность пройти итоговую государственную аттестацию без отчисления. Разрешение о продолжении обучения для прохождения итоговых аттестационных испытаний дает ректор ЧелГУ на основании заявления студента и ходатайства декана факультета.

Если защита ВКР признается неудовлетворительной, студент представляется к отчислению и восстанавливается на срок прохождения преддипломной практики и подготовки ВКР со сменой темы и научного руководителя.

7 ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ АТТЕСТАЦИОННЫХ ИСПЫТАНИЙ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья государственные аттестационные испытания устанавливаются с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния их здоровья (далее - индивидуальные особенности).

Государственные итоговые аттестационные испытания должны проводиться в аудиториях, к которым обеспечена возможность беспрепятственного доступа обучающихся (наличие пандусов, подъемников, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов) или расположенных на первых этажах зданий университета.

При проведении государственных аттестационных испытаний обеспечивается соблюдение следующих общих требований:



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 32 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Государственные аттестационные испытания проводятся в отдельной аудитории, количество обучающихся в одной аудитории не должно превышать: при сдаче государственного аттестационного испытания в письменной форме - 12 человек; при сдаче государственного аттестационного испытания в устной форме — 6 человек. Допускается присутствие в аудитории во время сдачи государственного аттестационного испытания большего количества обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также проведение государственного аттестационного испытания для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации.

Все организационные аспекты проведения государственной итоговой аттестации доводятся до сведения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в доступной для них форме заблаговременно.

Продолжительность государственного аттестационного испытания по письменному заявлению обучающегося, поданному до начала проведения государственного аттестационного испытания, может быть увеличена по отношению ко времени проведения соответственного государственного аттестационного испытания для обучающихся, не имеющих ограниченных возможностей здоровья, но не более чем на 1,5 часа.

Университет по заявлению обучающегося обеспечивает присутствие ассистента из числа сотрудников ЧелГУ или привлеченных специалистов, оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором).

Обучающимся предоставляется в доступном для них виде инструкция о проведении государственного аттестационного испытания.

Обучающиеся с учетом их индивидуальных особенностей могут в процессе сдачи государственного аттестационного испытания пользоваться необходимыми им техническими средствами.

При проведении государственного аттестационного испытания обеспечивается соблюдение следующих дополнительных требований в



зависимости от физических нарушений (или индивидуальных особенностей) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:

Для слепых:

Задания для выполнения государственного аттестационного испытания оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, или зачитываются ассистентом.

Письменные задания выполняются на бумаге рельефноточечным шрифтом Брайля, или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, или надиктовываются ассистенту.

Обучающимся для выполнения задания при необходимости предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых.

Для слабовидящих:

Обеспечивается индивидуальное равномерное освещение яркостью не менее 300 люкс.

Обучающимся для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство, возможно также использование собственных устройств.

Задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения государственного аттестационного испытания, оформляются увеличенным шрифтом.

Для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

Обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования.

Для лиц с тяжелыми нарушениями речи, глухих, слабослышащих государственные экзамены по желанию обучающихся могут проводиться в письменной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 34 из 44	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

Письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту.

По желанию обучающихся все государственные аттестационные испытания могут проводиться в устной форме.

Обучающиеся должны не позднее чем за 3 месяца до начала государственной итоговой аттестации подать письменное заявление о необходимости создания для них специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний с указанием особенностей их психофизического развития, индивидуальных особенностей и состояния здоровья.



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 35 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Форма заявления об утверждении темы и научного руководителя ВКР

Декану факультета управления

_____ (фамилия имя отчество)

студента(ки) _____ курса основной
профессиональной образовательной
программы направления 38.03.03
«Управление персоналом»

_____ формы обучения
(очной/заочной)

заявление.

Прошу утвердить мне тему выпускной квалификационной работы

Научный руководитель: _____

_____ (фамилия имя отчество, ученая степень, ученое звание, должность)

« ____ » _____ 20 ____ Г. _____ / _____ /
(И.О. Фамилия)

Согласие научного руководителя _____
(подпись, И.О. Фамилия, дата)



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 36 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Рекомендации студенту по выбору и формулировке темы выпускной квалификационной работы

Процесс подготовки ВКР для студента начинается с выбора темы. В основу выбора должен быть положен рекомендуемый кафедрой список тем, освоенный студентом профиль, сфера собственных интересов и научный задел, сформированный за время учебы в университете. Исходя из этого студент, определившийся с проблемой, объектом и руководителем, как один из способов может формулировать тему своего исследования, используя цепочку «ЦЕЛЬ – ПРЕДМЕТ – АСПЕКТ – ОБЪЕКТ».

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Чем более конкретно определена цель, тем более конструктивными будут результаты. В качестве цели могут быть выбраны такие направления, как совершенствование, оценка, выявление, исследование, анализ, диагностика, разработка, проектирование, формирование, развитие, расширение, повышение уровня, усиление роли и др.

Возможно формулирование темы с опусканием одного из элементов цепочки или с постановкой комплексной цели, например: анализ и разработка, выявление и разработка и др.

ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Объект исследования может быть представлен службой управления персоналом государственных и муниципальных органов власти и управления, предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах, в службах занятости и биржах труда

ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Предмет исследования – главное тематическое его направление. Предметом может выступать структура органа управления, та или иная функция управления, кадровая политика, механизм, те или иные процессы и методы, кадровые технологии, труд и его аспекты, ряд других моментов. Правильная



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 37 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

формулировка предмета исследования – предпосылка рационального направления усилий для достижения поставленной в данной теме исследования проблеме.

АСПЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

После определения предмета исследования уточняется, какие основные направления функционирования и развития объекта будут охвачены наблюдением и изучением. В качестве аспекта исследования могут выступать отдельные характеристики, элементы системы или технологии управления персоналом, такие как экономические, социальные, социально-экономические, политические, юридические, исторические, психологические и другие.

Примеры формулирования тем:

Повышение эффективности(цель) использования рабочего времени (предмет) руководителя (аспект) промышленного предприятия (объект).

Формирование (цель) системы информационного обеспечения (предмет) деятельности менеджера по персоналу (аспект) на муниципальном унитарном предприятии (объект).



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 38 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПРИЛОЖЕНИЕ В

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы на тему

_____ студенту группы _____


Ф.И.О. _____

Теоретические, методические, практические вопросы для рассмотрения:

Научный руководитель

Студент

Заведующий кафедрой

 Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет управления Кафедра государственного и муниципального управления			
Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 39 из 44	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Образец содержания выпускной квалификационной работы

Тема «Совершенствование деловой оценки персонала муниципального предприятия»

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА.....	7
1.1 Деловая оценка персонала: понятие, задачи, методы.....	7
1.2 Опыт деловой оценки в отечественных и зарубежных организациях..	13
1.3 Выбор методов анализа состояния деловой оценки персонала.....	21
2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ.....	28
2.1 Краткая характеристика муниципального предприятия	28
2.2 Анализ технологии деловой оценки персонала.....	35
2.3 Недостатки процесса деловой оценки персонала.....	43
3 РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ.....	50
3.1 Обоснование и разработка мероприятий по совершенствованию деловой оценки персонала.....	50
3.2 Оценка социально-экономических результатов от реализации мероприятий.....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	64
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	66
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	70



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 40 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
"Челябинский государственный университет"

Факультет управления

Кафедра государственного и муниципального управления

ОТЗЫВ

НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ О ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Студент _____ (ФИО полностью)

Группа _____

Квалификация бакалавр

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) _____

Тема: _____

(в соответствии с приказом об утверждении тем ВКР)

Научный руководитель: _____

(ФИО полностью, место работы, должность, ученое звание, степень)

Оценка соответствия подготовленности автора выпускной квалификационной работы
требованиям ФГОС ВО

№ п/п	Показатели	Оценка				
		5	4	3	2	*
1	Обоснование актуальности, теоретической и практической значимости темы исследования					
2	Соответствие цели и задач исследования теме					
3	Репрезентативность обзора источников теме исследования					
4	Соответствие предложенной методологии и применяемых методов теме исследования					
5	Обоснованность изложенных выводов и результатов исследования					
6	Степень достижения цели и задач исследования					
7	Соответствие структуры, объема и стиля изложения академическим целям					
8	Степень самостоятельности при выполнении исследования, проявление креативности, способность работать в коллективе					

*не оценивать (трудно оценить)



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 41 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Рекомендации к оценкам, достоинства и недостатки работы:

Заключение:

Считаю, что выполненная студентом (кой) _____
(ФИО)

ВКР на тему « _____
(название выпускной квалификационной работы) _____ »

показывает _____ уровень сформированности компетенций,
(пороговый/базовый/продвинутой)
соответствует требованиям, предъявляемым к ВКР.
ВКР может быть представлена к защите и заслуживает оценки _____.

Научный руководитель
ученая степень, звание, кафедра _____
(подпись) _____ (ФИО)

« _____ » « _____ » 201__ г.

С отзывом руководителя на ВКР ознакомлен(а) _____
(подпись) _____ (ФИО выпускника)

« _____ » « _____ » 201__ г.*

**Ознакомление происходит не позднее 5 календарных дней до защиты ВКР*



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 42 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

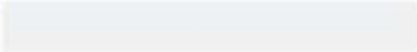
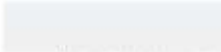


Челябинский Государственный
Университет

СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

Проверка выполнена в системе
Антиплагиат.ВУЗ

Автор работы	Фамилия Имя Отчество
Подразделение	Факультет управления, кафедра _____, группа _____
Тип работы	Выпускная квалификационная работа
Название работы	Тема ВКР в соответствии с приказом
Название файла	_____.docx
Процент заимствования	16,12%
Процент цитирования	12,19%
Процент оригинальности	71,69%
Дата проверки	15:33:34 21 июня 2018г.
Модули поиска	Сводная коллекция ЭБС; Цитирование; Кольцо вузов; Модуль поиска общеупотребительных выражений; Модуль поиска перефразирований Интернет; Коллекция LEXPRO; Модуль поиска Интернет; Модуль поиска "ЧелГУ"; Коллекция РГБ
Работу проверил	Фамилия Имя Отчество ФИО проверяющего
Дата подписи	  Подпись проверяющего

Чтобы убедиться в подлинности справки, используйте QR-код, который содержит ссылку на отчет.



Ответ на вопрос, является ли обнаруженное заимствование корректным, система оставляет на усмотрение проверяющего. Предоставленная информация не подлежит использованию в коммерческих целях.



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра государственного и муниципального управления

Требования к выпускной квалификационной работе и порядку их выполнения по направлению
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 43 из 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

ПОДТВЕРЖДЕНИЕ

оригинальности текста выпускной квалификационной работы студента ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Я _____, студент
выпускного курса образовательной программы
уровня
бакалавриат/специалитет/магистратуры (*нужное подчеркнуть*) факультета

подтверждаю, что выпускная квалификационная работа выполнена мною лично
и:

1. не воспроизводит мою собственную работу, выполненную ранее, без ссылки на нее в качестве источника;
2. не воспроизводит работу, выполненную другими авторами, без указания ссылки на источник учебной или научной литературы, статьи, вебсайты, выполненные задания или конспекты других студентов;
3. содержит правильно использованные цитаты и ссылки;
4. включает полный библиографический список ссылок и источников, которые были использованы при написании работы.

Мне известно, что нарушение правил цитирования и указания ссылок рассматривается как обман или попытка ввести в заблуждение, а также квалифицируется как нарушение Правил внутреннего распорядка обучающихся ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Я разрешаю без изъятия/с изъятием (*нужное подчеркнуть*)

(указать документ, подтверждающий необходимость изъятия)

разместить написанную мною в рамках выполнения образовательной программы высшего образования выпускную квалификационную работу на тему:

(*название работы*)

с указанием моего авторства и даты выполнения работы, а также данных о научном руководителе моей работы, в ЭБС ЧелГУ расположенном по адресу www.lib.csu.ru

Дата: _____

Подпись: _____



ПРИЛОЖЕНИЕ И

ПАМЯТКА СТУДЕНТУ «КАК ПОДГОТОВИТЬ ДОКЛАД И ПРЕЗЕНТАЦИЮ ДЛЯ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ»

Помните, что оценка выставляется за защиту в ГЭК, а не только за текст ВКР, поэтому на подготовку доклада надо обратить особое внимание.

Ориентировочная длительность доклада 5 минут. Размер доклада в печатном виде составляет до 4 страниц текста 14 шрифт, 1,5 интервал.

Примерная структура доклада:

Актуальность темы исследования 1 абзац

Цель, предмет, объект, не называются, как правило выносятся в слайды или раздаточный материал, в докладе только указывается на это.

Характеристика объекта исследования и социально – трудовых показателей персонала составляет примерно 0,5 страницы.

Основные положения проведенного анализа, выявленные проблемы – 1 – 1,5 стр.

Характеристика предложенных рекомендаций – 1-1,5 страниц.

Эффективность предложенных рекомендаций 0,5 страницы.

Слайды представляют собой иллюстративный материал и дополняют доклад, делают его более наглядным. Примерное содержание слайдов представлено в таблице.

Номер слайда	Содержание слайда
1 слайд	титул
2 слайд	предмет, объект ВКР
3 слайд	цели и задачи ВКР
4-6 слайд	характеризуют объект исследования, социально-трудовые показатели персонала
7 слайд	перечень выявленных проблем и предлагаемых рекомендаций
8-9 слайды	характеризуют предложенные рекомендации, план – график внедрения предложенных рекомендаций
10-11 слайд	оценка экономической и социально эффективности предложенных рекомендаций
12 слайд	Спасибо за внимание!

Обратите внимание, что текст доклада и текст слайдов должны не повторяться, а дополнять друг друга!