

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 18.06.2025 11:54:07

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bf098f3b6cb77148619a878818322323



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 1

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом факультета экономики  
и управления протокол №01 от «11»  
февраля 2025г.

Председатель Ученого совета  
Факультета экономики и управления

А.А. Егорова

## ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ И ПОРЯДКУ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ\*

Направление подготовки  
**38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль)  
**Управление персоналом в организации**

Присваиваемая квалификация (степень)  
**бакалавр**

Форма обучения  
**Очная, очно-заочная**

Челябинск 2025 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - **1**

**стр. 2**

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
1 ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ .....	4
2 ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ .....	5
3 ЭТАПЫ ПОДГОТОВКИ И ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ .....	5
4 ТИПОВАЯ СТРУКТУРА И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ОТДЕЛЬНЫХ РАЗДЕЛОВ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ .....	12
4.1 Титульный лист .....	15
4.2 Аннотация .....	15
4.3 Индивидуальное задание .....	15
4.4 Содержание .....	16
4.5 Введение .....	16
4.6 Теоретическая часть выпускной квалификационной работы .....	18
4.7 Аналитическая часть выпускной квалификационной работы .....	19
4.8 Проектная часть выпускной квалификационной работы .....	19
4.9 Заключение .....	21
4.10 Список литературы .....	21
4.11 Приложения .....	22
5 ПРОЦЕДУРА ПРОХОЖДЕНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ .....	22
6 ПРОЦЕДУРА ЗАЩИТЫ ВКР В ГЭК .....	23
7. ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ АТТЕСТАЦИОННЫХ ИСПЫТАНИЙ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ .....	22
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	30



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## ВВЕДЕНИЕ

Цель требований – регламентировать защиту выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, требования, предъявляемые к структуре и содержанию работы, и обеспечить студентов – выпускников соответствующей информацией.

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

- требований, сформулированных в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по направлению «Управление персоналом», утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 №955;

- 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»;

- Регламента проведения защиты выпускной квалификационной работы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет».

## 1 ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты является обязательной составляющей государственной итоговой аттестации студентов высших учебных заведений. Выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа) показывает готовность студента, на основе полученных знаний, самостоятельно решать профессиональные задачи.

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

### Цели подготовки выпускной квалификационной работы:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- 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 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 «Положение о порядке оформления письменных работ».

## 2 ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, направлена на контроль освоения следующих компетенций:

**УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач**

**Знать:**

методы поиска информации и критерии системного анализа поставленных задач в сфере управления персоналом

**Уметь:**

проводить критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач

**Владеть:**

навыком поиска информации, определения критериев системного анализа поставленных задач в сфере управления персоналом

**УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений**

**Знать:**

теоретические основы принятия решений в сфере управления проектами

**Уметь:**



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений

**Владеть:**

навыками анализа различных способы решения задач в рамках цели проекта и аргументации их выбора

**УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде**

**Знать:**

типологии и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия

**Уметь:**

взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом

**Владеть:**

опытом участия в командной работе

**УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)**

**Знать:**

правила и принципы деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

**Уметь:**

осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения

**Владеть:**

делового общения на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

**УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах**

**Знать:**

основные закономерности социально-исторического развития общества и его культурное многообразие

**Уметь:**

понимать и толерантно воспринимать культурное многообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

**Владеть:**

опытом ориентации в культурном разнообразии общества и соблюдения этических норм поведения

**УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни**

**Знать:**

основные принципы самообразования, профессионального и личностного развития

**Уметь:**

Определять свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели.

**Владеть:**

навыком рационального распределения временных и/или иных ресурсов.

**УК-7: Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности**

**Знать:**

здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

**Уметь:**



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

поддерживать должный уровень физической подготовленности и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

**Владеть:**

навыками поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

**УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов**

**Знать:**

опасности и факторы риска, принципы создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности для сохранения природной среды и обеспечения устойчивого развития общества

**Уметь:**

обеспечивать создание и поддержание безопасных условий жизнедеятельности, оказывать первую помощь в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

**Владеть:**

опытом применения способов и технологий создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности, в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, алгоритма оказания первой помощи, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.

**УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сфе-**

**Знать:**

понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах

**Уметь:**

планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоро-

**Владеть:**

навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

**УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности**

**Знать:**

базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике

**Уметь:**

применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей

**Владеть:**

опытом использования финансовых инструментов для управления личными финансами (личным бюджетом), контроля собственных экономических и финансовых рисков.

**УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению**

**Знать:**

содержание понятия «коррупционное поведение», основные формы его проявления и последствия

**Уметь:**

демонстрировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

**Владеть:**

навыками разграничения коррупционных и схожие некоррупционных явлений в различных сферах жизни обще-



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;**

**Знать:**

экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

**Уметь:**

применять экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач в контексте темы ВКР

**Владеть:**

навыками выявления и анализа задач управления персоналом в контексте темы ВКР с применением экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом;

**ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом**

**Знать:**

методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом

**Уметь:**

осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом в контексте темы ВКР

**Владеть:**

навыками интерпретации результатов анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом в контексте темы ВКР

**ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;**

**Знать:**

основ разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом

**Уметь:**

разрабатывать проекты документов, необходимых для осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом в контексте темы ВКР

**Владеть:**

навыками разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия в контексте темы ВКР

**ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;**

**Знать:**

современные технологии и методы оперативного управления персоналом, требования к их документационному сопровождению

**Уметь:**

разрабатывать проекты документов по оперативному управлению персоналом в контексте темы ВКР

**Владеть:**

навыками оформления документов по процедурам оперативного управления персоналом и кадровому учету в контексте темы ВКР

**ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.**

**Знать:**



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

структуру и особенности основных информационных технологий и программных средств, предназначенных для решения профессиональных задач

**Уметь:**

выбрать и обосновать информационную технологию, программные средства, базы данных для решения профессиональных задач

**Владеть:**

навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности с применением современных информационных систем, баз данных, программных средств в контексте темы ВКР

**ОПК-6: Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности**

**Знать:**

принципы работы современных информационных технологий в сфере управления персоналом

**Уметь:**

учитывать современные тенденции в развитии современных информационных технологий в сфере профессиональной деятельности в контексте темы ВКР

**Владеть:**

опытом применения принципов работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности

**ПК-1: Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале**

**Знать:**

источники информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям), о ситуации и тенденциях на рынке труда, методов ее поиска и анализа

**Уметь:**

осуществлять поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда в контексте темы ВКР

**Владеть:**

навыками поиска и анализа информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям), о ситуации и тенденциях на рынке труда в контексте темы ВКР

**ПК-2: Способен осуществлять подбор и отбор персонала в соответствии с целями организации**

**Знать:**

технологии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала

**Уметь:**

Выполнять поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализировать ее в контексте темы ВКР, выбирать способы и технологии привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой

**Владеть:**

навыками оценки затрат на обеспечение организации персоналом

**ПК-3: Способен осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала**

**Знать:**

технологии и методы оценки персонала; порядок проведения аттестации персонала

**Уметь:**

разрабатывать проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, план и определять методы оценки персонала в контексте темы ВКР

**Владеть:**

навыками анализа результатов оценки и аттестации персонала



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**ПК-4: Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала**

**Знать:**

методы развития персонала и построения профессиональной карьеры

**Уметь:**

подготавливать проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры в контексте темы ВКР

**Владеть:**

навыками подготовки предложений, оценки и анализа эффективности мероприятий по развитию персонала

**ПК-5: Способен обеспечить организационное сопровождение обучения персонала, адаптации и стажировки**

**Знать:**

виды и методы обучения персонала, порядок разработки планов по обучению, методы адаптации и стажировки персонала

**Уметь:**

разрабатывать планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала в контексте темы ВКР

**Владеть:**

навыками оценки результатов, затрат и анализа эффективности мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала в контексте темы ВКР

**ПК-6: Способен анализировать и оценивать показатели по труду, организацию и нормирование труда**

**Знать:**

показатели по труду, методы нормирования труда, анализа организации труда

**Уметь:**

оценивать резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда

**Владеть:**

навыками анализа состояния организации и нормирования труда в контексте темы ВКР

**ПК-7: Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации**

**Знать:**

формы и системы заработной платы, методы материального и нематериального стимулирования персонала

**Уметь:**

определять бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат в контексте темы ВКР

**Владеть:**

навыками анализа успешных корпоративных практик по организации систем оплаты труда персонала, современных систем оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации в контексте темы ВКР

**ПК-8: Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики**

**Знать:**

теоретические положения управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ

**Уметь:**

разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики в контексте темы ВКР

**Владеть:**

навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой, эффективности ее мероприятий

**ПК-9: Способен разрабатывать систему оплаты и материального стимулирования труда**

**Знать:**

принципы и методы разработки систем оплаты и материального стимулирования труда, нормативных правовых и



<b>Уметь</b>
анализировать эффективность системы оплаты и материального стимулирования труда
<b>Владеть</b>
регламентации системы оплаты труда и материального стимулирования персонала организации

### 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 выпускного 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
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
10. Издание приказа об утверждении тем ВКР	До начала преддипломной практики
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



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

14. Подготовка руководителем ВКР письменного отзыва на ВКР. Подготовка 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
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 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 обучающимися, устанавливает график консультаций, регулярно отчитывается на заседании кафедры о ходе подготовки к защите ВКР.

**Методические рекомендации по подготовке ВКР в форме общественного проекта** ВКР может быть выполнена в форме общественного проекта — работа над общественным проектом, готовый для системной реализации, выполненная и представленная к защите, демонстрирующая уровень подготовленности выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности. Содержание ВКР представляется текстом, презентацией и Листом верификации общественного проекта. ВКР в форме общественного проекта может быть реализована совместно несколькими обучающимися, с описанием ролей в проекте и указанием вклада каждой роли в работу.

1 Обучающимся образовательной организации предоставляется возможность подготовки и защиты как академических (традиционных) ВКР, так и проектных ВКР в форме общественного проекта, реализованного в партнерстве с некоммерческой организацией любого типа.

2. ВКР в форме общественного проекта представляет собой самостоятельно выполненную одним или несколькими обучающимися совместно (далее — «команда проекта») работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.



3 По письменным заявлениям членов команды проекта из числа обучающихся выпускных курсов с учетом практической значимости для соответствующей области профессиональной деятельности им предоставляется возможность подготовки и защиты ВКР в форме общественного проекта по самостоятельно предложенной теме с учетом условий коллективного выполнения работы, обязательной верификации и оценки со стороны внешних экспертов.

Заявления обучающихся о выборе общей темы ВКР в форме общественного проекта подписывают будущие руководители ВКР и руководители образовательных программ, которые осваивают обучающиеся. Заявления обучающихся передаются в администрацию факультета образовательной организации, на котором обучающиеся осваивают образовательные программы образовательной организации (далее — «Факультет») для подготовки проекта приказа о назначении тем ВКР.

4 Руководитель ВКР составляет и выдает каждому члену команды проекта задание на ВКР. Задание подписывается руководителем ВКР, каждым членом команды проекта и утверждается руководителем образовательной программы.

Задание членов команды проекта состоит из двух частей. Первая часть задания одинакова для всех членов команды проекта и включает в себя презентацию проекта и заполненный лист верификации, вторая — индивидуальное задание, связанное со спецификой направления подготовки/специальности, по которой обучается член команды проекта.

5 ВКР в форме общественного проекта выполняется в форме общей презентации по итогам реализации общественного проекта и текста ВКР команды проекта в объеме до 20 страниц без приложений, описывающих проект и его результаты по всем этапам.

6 По результатам подготовки ВКР в форме общественного проекта, руководитель ВКР представляет отзыв о совместной работе команды проекта в период подготовки и реализации ВКР с указанием личного вклада каждого члена команды.

7 ВКР в форме общественного проекта подлежат обязательному рецензированию. Проект приказа о назначении рецензента (рецензентов) готовит администрация образовательной организации по согласованию с руководителем ВКР и Экспертным советом/Рабочей группой Экспертного совета.

#### **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

ВВЕДЕНИЕ

1 ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

1.1 Теоретические основы рассматриваемой темы



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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 «Положении о порядке оформления письменных 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. Выполняется на русском и иностранном языке.

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, 2020.*

*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.*



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 16

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

*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.*

\_\_\_\_\_ Васильева Д.С.

*Vasilieva, D.S. Improving the technology of personnel work in government bodies (The Ministry of Social Relations of the Chelyabinsk Region as an example): final qualification work / D.S. Vasilieva. Chelyabinsk, 2019.*

*The purpose of the study is to conduct a comprehensive analysis of the current personnel management system of the Ministry of Social Relations of the Chelyabinsk Region and develop specific recommendations for its improvement using modern personnel technologies. The object of study is the Ministry of Social Relations of the Chelyabinsk region.*

*The problems of the application of HR technologies in government bodies are identified. A draft document has been developed to improve the technology of the process of adapting new employees. The calculation of the effectiveness of the implementation of this project was carried out.*

*Work characteristics: 70 pages, 4 attachments on 6 pages, 9 illustrations, 10 tables, 51 literature*

\_\_\_\_\_ Vasilieva D.S.

#### **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 задания визируется научным руководителем, студентом и заведующим кафедрой.

#### **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, также, 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.*

**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 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



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 20

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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 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 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 (не менее 5), на которые имеется подписка библиотеки ЧелГУ (ЭБС «Университетская библиотека онлайн», ЭБС издательства «Лань» и т.д.), научной электронной библиотеки eLibrary.ru 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 об 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

Защита ВКР может осуществляться:

- на очном заседании ГЭК;
- на заседании ГЭК с применением ЭО и ДОТ в форме on-line беседы с использованием сервиса проведения видеоконференций. Дата, время и ресурс, с помощью которого будет проведена защита ВКР, указываются в расписании.

В случае проведения защиты ВКР с применением ЭО и ДОТ не позднее 7 дней до защиты обучающийся подает заявление на имя ректора с просьбой разрешить пройти процедуру защиты с применением ЭО и ДОТ.

**Выпускная квалификационная работа, отзыв научного руководителя,**



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**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 (в случае защиты ВКР с применением ЭО и ДОТ – в формате pdf; листы ВКР, содержащие подписи, должны быть отсканированы).**

**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 Е**, и справка о результатах проверки текста ВКР на наличие заимствований в системе «Antiplagiat.ru» (**приложение Ж**). 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 И**)
- 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**



В случае защиты ВКР с применением ЭО и ДОТ секретарем ГЭК проводится процедура идентификации личности обучающихся. Визуальная идентификация проводится путем демонстрации перед web-камерой рядом с лицом обучающегося разворота документа с фотографией (паспорт, удостоверение личности), обучающийся должен отчетливо произнести свою фамилию, имя, отчество.

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 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 К**.

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:

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 соответствующего 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):

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



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - **1**

**стр. 29**

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

Форма заявления об утверждении темы и научного руководителя ВКР

Декану факультета \_\_\_\_\_

(фамилия имя отчество)

студента(ки) \_\_\_\_\_ курса основной профес-  
сиональной образовательной программы  
38.03.03 «Управление персоналом» профиль  
«Управление персоналом в организации»

\_\_\_\_\_ 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)



## 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. Для ВКР в форме общественного проекта объектами исследования могут быть некоммерческая организация (далее - НКО), Добро.Центре, региональном органе власти и органе местного самоуправления, государственном и муниципальном учреждении, социальных предприятиях, компаниях, реализующих программы социальной ответственности.

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

#### АСПЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 32

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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).



## 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/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 34

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**ПРИЛОЖЕНИЕ Е**  
**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
"Челябинский государственный университет"

Факультет \_\_\_\_\_  
Кафедра \_\_\_\_\_

**ОТЗЫВ**  
**НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ О ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ**

**РАЗДЕЛ I. Основные сведения**

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)

**РАЗДЕЛ II. Оценка уровня сформированности компетенций и соответствия подготовленности автора выпускной квалификационной работы требованиям ФГОС ВО**

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы студент(ка) показал(а) уровень освоения следующих компетенций (Приложение 1).

В целом уровень сформированности указанных компетенций по итогам подготовки ВКР характеризуется как **высокий/средний/ базовый /низкий (оставить только одно)**.

**РАЗДЕЛ III. Общая характеристика обучающегося и ВКР**

В ходе подготовки ВКР студент(ка) продемонстрировал(а) следующие качества:

Критерий	Качественная оценка			
	высокая	средняя	базовая	низкая
Способность к самоорганизации, своевре-				



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 35

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

менность выполнения заданий				
Степень инициативности и самостоятельности при выполнении ВКР				
Способность выстраивать коммуникации, работать в коллективе				
Степень креативности, оригинальности мышления при решении задач ВКР				

#### Достоинства и недостатки работы:

---

---

---

---

---

#### РАЗДЕЛ IV. Заключение

Выполненная студентом (кой) \_\_\_\_\_ (ФИО)  
ВКР установленным требованиям в ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» **соответствует/ не соответствует (оставить одно)**

ВКР **может/не может (оставить одно)** быть представлена к защите на ГЭК.

Научный руководитель

ученая степень, звание, кафедра \_\_\_\_\_  
(подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО)

«\_\_» «\_\_\_\_\_» 20\_\_ г.

С отзывом руководителя на ВКР ознакомлен(а) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО выпускника)

«\_\_» «\_\_\_\_\_» 20\_\_ г.



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 подготовки  
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом и трудовыми отношениями в организации» ФГБОУ  
ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 36 из 43

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Приложение 1

### Сформированность компетенций у обучающегося по итогам выполнения заданий на ВКР

№	Компетенция	Уровень сформированности (Оценка)			
		Высокий (5 баллов)	Сред- ний (4 балла)	Базовый (3 бал- ла)	Низкий (2 бал- ла)
1.	УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач				
2.	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений				
3.	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
4.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)				
5.	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
6.	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни				
7.	УК-7: Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности				
8.	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов				
9.	УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах				
10.	УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности				
11.	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению				
12.	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при				



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 подготовки  
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом и трудовыми отношениями в организации» ФГБОУ  
ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 37 из 43

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	решении профессиональных задач;				
13.	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом				
14.	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия				
15.	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет				
16.	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач				
17.	ОПК-6: Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности				
18.	ПК-1: Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале				
19.	ПК-2: Способен осуществлять подбор и отбор персонала в соответствии с целями организации				
20.	ПК-3: Способен осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала				
21.	ПК-4: Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала				
22.	ПК-5: Способен обеспечить организационное сопровождение обучения персонала, адаптации и стажировки				
23.	ПК-6: Способен анализировать и оценивать показатели по труду, организацию и нормирование труда				
24.	ПК-7: Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации				
25.	ПК-8: Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики				
26.	ПК-9: Способен разрабатывать систему оплаты и материального стимулирования труда				



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 подготовки  
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом и трудовыми отношениями в организации» ФГБОУ  
ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 38 из 43

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## ПРИЛОЖЕНИЕ Ж



**АНТИПЛАГИАТ**  
ТВОРИТЕ СОБСТВЕННЫМ УМОМ

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 перифразирований 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 подготовки  
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом и трудовыми отношениями в организации» ФГБОУ  
ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 39 из 43

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## ПРИЛОЖЕНИЕ И

### 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](http://www.lib.csu.ru)

Дата: \_\_\_\_\_

Подпись: \_\_\_\_\_



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 подготовки  
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом и трудовыми отношениями в организации» ФГБОУ  
ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 40 из 43

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## ПРИЛОЖЕНИЕ К

### 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, ,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!



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 подготовки  
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом и трудовыми отношениями в организации» ФГБОУ  
ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 41 из 43

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## ПРИЛОЖЕНИЕ Л

### Примерная тематика выпускных квалификационных работ для направле- ния

#### 38.03.03 «Управление персоналом»

1. Функциональное разделение труда в системе управления персоналом и пути его совершенствования (на примере....).
2. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом (на примере....).
3. Совершенствование документационного обеспечения системы управления персоналом (на примере....).
4. Информационное обеспечение системы управления персоналом и пути его совершенствования (на примере....).
5. Совершенствование регламентации труда персонала (на примере....).
6. Разработка (совершенствование) программы маркетинга персонала (на примере....).
7. Совершенствование кадрового планирования в организации (на примере....).
8. Совершенствование системы найма персонала в соответствии с требованиями организационной культуры (на примере....).
9. Организация (совершенствование) процесса подбора и расстановки кадров (на примере....).
10. Организация (совершенствование) процесса деловой оценки персонала (на примере....).
11. Совершенствование процесса трудовой адаптации персонала (на примере....).
12. Совершенствование организации труда персонала (на примере....).
13. Организация процесса высвобождения персонала (на примере....).
14. Организация (совершенствование) системы развития персонала (на примере....).
15. Повышение эффективности использования рабочего времени персонала (на примере....).
16. Организация обучения персонала и пути ее совершенствования (на примере....).
17. Совершенствование процесса аттестации персонала (на примере....).
18. Совершенствование управления деловой карьерой персонала (на примере....).
19. Совершенствование управления кадровым резервом (на примере....).
20. Совершенствование управления безопасностью труда персонала (на примере....).
21. Совершенствование оценки результатов труда персонала организации (на примере....).
22. Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом (на примере....).
23. Организация кадрового аудита на предприятии (на примере....).
24. Совершенствование деятельности кадрового (рекрутингового) агентства (на примере....).
25. Совершенствование управления персоналом на основе регулирования конфликтов (на примере....).
26. Совершенствование управления персоналом на основе регулирования психологического климата в коллективе (на примере...).
27. Управление профессиональным развитием персонала организации (на примере...).



28. Оценка профессиональных качеств работника при подборе кадров (на примере...).
29. Применение профессиональных стандартов: проблемы и перспективы (на примере...).
30. Совершенствование процесса отбора персонала (на примере...)
31. Развитие наставничества в организации (на примере...)
32. Совершенствование организации повышения квалификации персонала (на примере...)
33. Влияние организационных коммуникаций на эффективность работы персонала и пути их совершенствования (на примере...)
34. Совершенствование управления социальным развитием персонала (на примере...)
35. Развитие функционалов сотрудников (на примере...)
36. Совершенствование стимулирования труда персонала организации (на примере...)
37. Совершенствование методов материального стимулирования труда (на примере...)
38. Совершенствование структуры социального пакета организации (на примере...)
39. Совершенствование методов нематериального стимулирования (на примере...)
40. Совершенствование оплаты труда персонала организации (на примере...)
41. Компенсационный пакет организации и его совершенствование (на примере...)
42. Совершенствование деятельности кадровой службы организации (на примере...)
43. Формирование и развитие HR-бренда компании
44. Разработка моделей и профилей компетенций персонала в соответствии с профессиональными стандартами
45. Разработка системы премирования персонала на основе KPI
46. Совершенствование методов мотивации персонала на основе теории поколений
47. Совершенствование оценки результатов деятельности персонала
48. Разработка программы снижения текучести кадров
49. Развитие инновационного потенциала персонала организации
50. Совершенствование обучения персонала на основе применения метода сегмента (стажировки)
51. Использование социальных сетей в кадровой работе
52. Совершенствование оценки персонала на основе профессиональных стандартов
53. Совершенствование технологии управления персоналом на основе геймификации
54. Разработка программы повышения квалификации в сфере управления персоналом для руководителей среднего звена.
55. Повышение вовлеченности персонала организации.
56. Организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов.
57. Нормативно-правовой аудит деятельности кадровой службы (или регулирования трудовых отношений в организации, или реализации определенной кадровой технологии).
58. Совершенствование регулирования трудовых отношений в организации.
59. Снижение оппортунистического поведения персонала
60. Снижение сопротивления работников инновациям.
61. Совершенствование реализации корпоративной социальной политики.
62. Организация карьерного консультирования в организации
63. Развитие клиентоориентированности персонала организации сферы обслуживания



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 подготовки  
38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом и трудовыми отношениями в организации» ФГБОУ  
ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 43 из 43

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

64. Совершенствование процесса поиска и привлечения персонала с использованием цифровых сервисов
65. Совершенствование процесса оценки и аттестации персонала на основе использования цифровых инструментов
66. Разработка программы привлечения и удержания молодых специалистов
67. Повышение качества трудовой жизни персонала организации на основе совершенствования управления трудом.
68. Управление персоналом в условиях дистанционной (или гибридной) занятости
69. Совершенствование управления расходами на персонал организации.
70. Совершенствование управления персоналом в некоммерческой организации (выполняется в форме общественного проекта).