

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Институт управления, экономики и финансов  
Центр бакалавриата Развитие территорий



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по образовательной деятельности КФУ  
проф. Таюрский Д.А.

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **Программа государственной итоговой аттестации**

Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

Направление подготовки: 38.03.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

### **Содержание**

1. Компетенции, освоение которых проверяется выпускной квалификационной работой
2. Объем выполнения и защиты выпускной квалификационной работы в зачетных единицах и часах
3. Цели, принципы, требования и этапы подготовки и защиты выпускной квалификационной работы
4. Примерные темы выпускных квалификационных работ
5. Критерии оценивания выпускных квалификационных работ
6. Нормативные документы, на основании которых разработана программа выпускной квалификационной работы
7. Литература
8. Методические рекомендации по подготовке выпускной квалификационной работы
9. Особенности подготовки и защиты выпускной квалификационной работы для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программу государственной итоговой аттестации разработал(а)(и) доцент, д.н. (доцент) Колесникова Ю.С. (кафедра управления человеческими ресурсами, Институт управления, экономики и финансов), JSKolesnikova@kpfu.ru ; доцент, к.н. (доцент) Сырадоев Д.В. (кафедра управления человеческими ресурсами, Институт управления, экономики и финансов), DVSyradoev@kpfu.ru

### 1. Компетенции, освоение которых проверяется выпускной квалификационной работой

Выпускник должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию
ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

## 2. Объем выполнения и защиты выпускной квалификационной работы в зачетных единицах и часах

Общая трудоемкость составляет 6 зачетных(ые) единиц(ы) на 216 часа(ов).

## 3. Цели, принципы, требования и этапы подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа (ВКР) - важнейший этап учебного процесса, завершающий подготовку высококвалифицированного выпускника. Подготовка и защита ВКР позволяет выявить и оценить теоретическую подготовку обучающегося к решению профессиональных задач, его готовность к основным видам профессиональной деятельности. Основными целями выполнения ВКР являются:

- 1) систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний обучающегося по профилю подготовки;
  - 2) развитие навыков ведения самостоятельной работы и овладение методикой исследования при решении определенных вопросов и проблем;
  - 3) определение уровня теоретической и практической подготовленности обучающегося к самостоятельной работе по профилю подготовки и решению конкретных практических задач
- Во введении следует отметить актуальность выбранной темы, теоретическое и практическое значение изучаемой проблемы. Во введении формулируются основные направления исследования и определяются его цели и задачи, объект и предмет исследования, указываются организация, по материалам которой выполняется ВКР, информационная база исследования и применяемые методы исследования. Рекомендуемый объем введения - 5-10% от общего объема работы.

В первой главе ВКР должны быть рассмотрены теоретические и методические основы изучаемой проблемы, степень ее изученности, ее нормативно-правовое обеспечение. Следует рассмотреть вопросы, требующие теоретического и практического решения, отразить дискуссию по исследуемой проблеме и, по возможности, изложить свою точку зрения.

Вторая и третья главы ВКР - это ее практическая часть и они должны носить прикладной характер, т.е. представлять собой исследование социально-экономических явлений, действующей практики экономической деятельности организации. По результатам данного исследования необходимо разработать конкретные рекомендации по теме исследования.

В заключении следует сформулировать основные выводы и рекомендации, вытекающие из результатов проведенного исследования. Рекомендуемый объем заключения 10% от общего объема работы.

Материалы, связанные с выполнением ВКР, которые по каким-либо причинам не могут быть включены в основную часть работы, выносятся в приложения.

В приложения могут быть включены:

- таблицы исходных и вспомогательных цифровых данных;
- математические расчеты, формулы;
- инструкции, методики, разработанные в процессе выполнения работы;
- иллюстрации вспомогательного характера и др.

Окончательный вариант ВКР подлежит проверке на оригинальность в системе, используемой в КФУ для проверки работ обучающихся на оригинальность.

К процедуре защиты обучающийся готовит доклад, в котором нужно четко и кратко

изложить основные положения работы, иллюстрируя их наглядным материалом, оформленным

в виде презентации и/или раздаточного материала. Доклад должен быть содержательным, включать выводы и предложения, формулировки доклада должны быть обоснованными и лаконичны: содержать обоснование актуальности выбранной темы ВКР, формулировку основной цели исследования и перечень необходимых для её решения задач. Защита ВКР происходит на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии. Члены ГЭК и присутствующие задают вопросы, на которые обучающийся дает ответы. докладу и ответам на вопросы комиссия судит об уровне сформированности компетенций.

#### 4. Примерные темы выпускных квалификационных работ

Примерные темы ВКР

1. Антикоррупционная политика в управлении персоналом.
2. Ассесмент-центр как инструмент оценки персонала в современных организациях.
3. Аудит персонала в организации и его технология.
4. Аутплейсмент как инструмент управления персоналом.
5. Аутсорсинг обучения как инструмент развития персонала организации.
6. Бренд работодателя как фактор трудового поведения работников.
7. Внедрение современных технологий найма и подбора персонала в организации.
8. Внутрифирменная мобильность на предприятии.
9. Внутрифирменное обучение персонала.
10. Вторичная адаптация персонала.
11. Геймификация в мотивации персонала
12. Гендерный аспект в управлении персоналом.
13. Деловая оценка персонала организации.
14. Демографическая ситуация и ее влияние на воспроизводство человеческих ресурсов в регионе.
15. Деструктивная мотивация и способы ее ограничения.
16. Диагностика и профилактика профессионального выгорания сотрудников организации.
17. Дистанционное управление персоналом.
18. Инновационные подходы к кадровой политике на государственной службе
19. Инструменты отбора в кадровый резерв организации.
20. Использование психодиагностики в управлении персоналом.
21. Исследование карьерограммы руководителей кадровых служб организации.
22. Кадровая политика как инструмент эффективного управления персоналом организации.
23. Кадровый аудит как инструмент развития организации.
24. Кадровый консалтинг в системе управления персоналом.
25. Кадровый потенциал организации, его оценка и развитие.
26. Карьерное планирование в управлении персоналом.
27. Компетенции как основа оценки персонала организации.
28. Конкурсный отбор как современная технология найма персонала
29. Корпоративная культура в управлении персоналом организации.
30. Креативный менеджмент в системе управления персоналом.
31. Маркетинг персонала в современной организации.
32. Менеджмент охраны труда персонала и пути его развития в организации.
33. Методы деловой оценки персонала организации.
34. Модель компетенций как основа управления человеческими ресурсами.
35. Мотивационный профиль персонала организации.
36. Мотивация и стимулирование работы персонала в организации.
37. Мотивация и стимулирование труда.
38. Мотивация труда рабочих промышленного предприятия.
39. Мотивация трудовой деятельности управленческого персонала.
40. Наставничество как инструмент адаптации и развития персонала.
41. Наставничество на государственной гражданской службе.
42. Нематериальное стимулирование труда персонала и его совершенствование.
43. Нормирование труда специалистов и служащих в организации.
44. Обеспечение кадровой безопасности организации.
45. Обучение как инструмент развития персонала
46. Оплата труда медицинских работников.
47. Организация и совершенствование конкурсного отбора кадров как персоналотехнология в системе государственной службы
48. Организация изменений в системе управления персоналом.
49. Организация оплаты труда на предприятии.
50. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
51. Организация труда и ее развитие в современных условиях.
52. Организация управленческого труда.

53. Особенности управления персоналом при монополии на рынке труда (на базе РКОД)
54. Особенность трудового поведения выпускников ВУЗов.
55. Отраслевые особенности HR-менеджмента в банковской сфере.
56. Оценка персонала как инструмент управления изменениями в организации.
57. Оценка эффективности использования кадрового потенциала организации.
58. Пенсионное вознаграждение как фактор мотивации персонала.
59. Планирование карьеры персонала в организации.
60. Планирование мероприятий по обеспечению безопасности персонала.
61. Построение корпоративного учебного центра / корпоративного
62. Построение системы внутренней коммуникации как инструмент управления персоналом.
63. Построение системы комплексной оценки государственных служащих.
64. Построение системы непрерывного развития государственных служащих.
65. Построение системы премирования в управлении персоналом.
66. Построение системы управления талантами.
67. Практика аутсорсинга в современных организациях.
68. Преодоление сопротивления изменениям в организации.
69. Противодействие оппортунизму в рабочем процессе.
70. Профессиональная адаптация в системе управления карьерой.
71. Профессиональное карьерное развитие персонала в крупной производственной организации
72. Профессиональное развитие персонала организации.
73. Профессиональный отбор на государственной гражданской службе.
74. Профессиональный отбор персонала в организации.
75. Развитие системы мотивации деятельности персонала.
76. Развитие системы профессионального обучения и повышения квалификации работников в организации.
77. Развитие человеческого капитала организации.
78. Расходы на персонал в организации.
79. Рекрутинг персонала кадровыми агентствами.
80. Риск менеджмент в управлении персоналом.
81. Роль управления персоналом в обеспечении безопасности организации.
82. Ротация персонала и ее влияние на корпоративную культуру.
83. Система нематериальных стимулов в управлении персоналом.
84. Система оценки персонала.
85. Система управления персоналом в современной организации
86. Система управления персоналом как фактор противодействия недобросовестной конкуренции.
87. Совершенствование кадровой политики и кадровых технологий в системе государственной гражданской службы.
88. Совершенствование системы оплаты труда в производственных компаниях.
89. Совершенствование системы оценки руководящих кадров организации.
90. Специфика мотивации персонала в образовательных учреждениях.
91. Стимулирование труда персонала в организации.
92. Стратегическое планирование персонала в организации.
93. Стратегическое управление персоналом в регионе
94. Стратегическое управление персоналом на госслужбе
95. Удержание высококвалифицированного персонала в организации.
96. Управление безопасностью труда в непроизводственных организациях.
97. Управление текучестью кадров организации.
98. Управление HR-рисками в организации
99. Управление адаптацией персонала организации
100. Управление интеллектуальным капиталом организации.
101. Управление кадровым резервом в организации.
102. Управление кадровыми рисками в системе HR-менеджмента современной организации.
103. Управление карьерой персонала в организации.
104. Управление конфликтами в организации.
105. Управление мотивацией персонала в организации.
106. Управление персоналом в обеспечении безопасности организации
107. Управление персоналом в современной организации.
108. Управление персоналом с учетом возрастных различий работников.
109. Управление профессиональным развитием персонала.
110. Управление рабочим временем в организации.
111. Управление развитием персонала.
112. Управление трудовой адаптацией персонала в организации.
113. Хедхантинг как метод подбора персонала
114. Формирование и развитие кадрового резерва как способ эффективного управления кадровой политики организации.
115. Эффективность системы управления персоналом в организации и ее оценка. Формулировки тем ВКР могут

корректироваться в соответствии с индивидуальными возможностями, потребностями и траекториями обучения конкретных обучающихся, предложениями самих обучающихся, теоретической и практической актуальностью научных и научно-практических проблем.

## **5. Критерии оценивания выпускных квалификационных работ**

Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
<p>Оценка "Отлично" выставляется, если: ВКР выполнена в соответствии с целью и поставленной руководителем задачей, отвечает предъявляемым требованиям и оформлена в соответствии с Методическим пособием по подготовке и оформлению выпускной квалификационной работы обоснованы актуальность темы, цель и задачи работы, объект и хронологические рамки исследования, логика вывода каждого наиболее значимого вывода; показаны перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, освещены вопросы дальнейшего применения и внедрения результатов исследования в практику; имеет высокую долю оригинальности (более 60%) выступление по защите структурировано, длительность доклада соответствует регламенту; отзыв руководителя на ВКР не содержит замечания и предлагает на отлично оценить данную работу; ответы на вопросы после доклада логичны, раскрывают сущность вопроса выводами и расчетами из ВКР, показывают самостоятельность и глубину изучения проблемы; широкое применение информации</p>	<p>Оценка "Хорошо" выставляется, если: ВКР выполнена в соответствии с целью и поставленной руководителем задачей, отвечает предъявляемым требованиям и оформлена в соответствии с Методическим пособием по оформлению ВКР обоснованы актуальность темы, цель и задачи работы, объект и хронологические рамки исследования, логика вывода каждого наиболее значимого вывода; показаны перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, освещены вопросы применения и внедрения результатов исследования в практику. Допускаются одна-две неточности в вопросах дальнейшего применения и внедрения, которые устраняется в ходе дополнительных уточняющих вопросов; выступление по защите структурировано, длительность доклада соответствует регламенту; в заключительной части доклада недостаточно отражены перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, вопросы применения и внедрения результатов исследования в практику; отзыв руководителя на ВКР содержит замечания и предлагает на хорошо оценить данную работу; в ответах на вопросы членов ГЭК допущено нарушение логики, но, в целом, раскрыта сущность вопроса, выводами и расчетами из ВКР, показывают самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом.</p>	<p>Оценка "Удовлетворительно" выставляется, если: ВКР выполнена в соответствии с целью и поставленной руководителем задачей, но не в полной мере отвечает предъявляемым требованиям выступление на защите ВКР структурировано, но допускаются неточности допущена неточность в логике вывода одного из наиболее значимых выводов, которая при указании на нее, устраняется с трудом; в заключительной части доклада недостаточно отражены перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, вопросы применения и внедрения результатов исследования в практику; длительность доклада не соответствует требованиям Методического пособия по подготовке и оформлению выпускной квалификационной работы отзыв руководителя на ВКР содержит замечания и перечень недостатков, которые не позволили студенту полностью раскрыть тему; ответы на вопросы членов ГЭК не раскрывают до конца сущности вопроса, показывают недостаточную самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом; ограниченное применение студентом информационных технологий</p>	<p>Оценка "Неудовлетворительно" выставляется, если: ВКР выполнена с нарушением цели и поставленной руководителем задачей, не отвечает предъявляемым требованиям и оформлена не в соответствии с МП по подг. и оф. ВКР выступление студента на защите не структурировано, недостаточно раскрываются причины выбора и актуальность темы, цели и задачи работы, предмет, объект и хронологические рамки исследования, допускаются грубые неточности в логике вывода нескольких из наиболее значимых выводов в заключительной части доклада не отражаются перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, вопросы дальнейшего применения и внедрения результатов исследования в практику; длительность выступления значительно превышает регламент; отзыв руководителя на ВКР содержит аргументированный вывод о несоответствии работы требованиям образовательного стандарта; ответы на вопросы членов ГЭК не раскрывают сущности вопроса, не подкрепляются выводами и расчетами из выпускной квалификационной работы, показывают отсутствие самостоятельности и глубины изучения проблемы студентом; информационные технологии не применяются в ВКР, а также при докладе; в процессе защиты ВКР студент демонстрирует непонимание содерж. допущ. ошибок</p>

**6. Нормативные документы, на основании которых разработана программа выпускной квалификационной работы**



Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 №636).

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301).

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет", утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 июля 2015 года №714.

Регламент государственной итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет" от 30 декабря 2016 года № 0.1.1.67-06/248/16.

Регламент подготовки и защиты выпускной квалификационной работы обучающимися федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет" от 11 февраля 2016 года № 0.1.1.67-06/33-к/16.

Регламент проведения государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет" от 31 марта 2017 года № 0.1.1.67-07/59-г.

## 7. Литература

- Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 398 с. URL: <https://znanium.com/read?pid=194668>
- Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 263 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=325389>
- Управление персоналом: программы учебных дисциплин, практик, гос. экзамена, магист. диссертация: Учеб. пос. / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 349 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=314120>
- Басовский Л. Е. Финансовый менеджмент: Учеб. пособие / Л.Е. Басовский. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2010. - 88 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=218547>
- Финансовый менеджмент: Учебник / Под ред. А.М. Ковалевой. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 336 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=251851>
- Генкин Б.М. . Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина.- М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 464 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=405393>
- Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=484520>
- Маскаева А. И. Экономика и социология труда: Учебное пособие / А.И. Маскаева, Д.Р. Амирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 172 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=376919>
- Баликоев В.З. Общая экономическая теория: Учебник / В.З. Баликоев. - 16-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 528 с. <http://znanium.com/go.php?id=500805>
- Журавлева Г.П. Экономическая теория (политэкономика) : учебник / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф., засл. деят. науки РФ Г.П. Журавлевой. ? 5-е изд. М. : ИНФРА-М, 2017. ? 864 с. <http://znanium.com/go.php?id=872682>
- Николаева И. П. Экономическая теория: Учебник / Николаева И.П., - 2-е изд. - М.: Дашков и К, 2017. - 328 с. <http://znanium.com/go.php?id=936030>
- Невеев А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=319549>

## 8. Методические рекомендации по подготовке выпускной квалификационной работы

Темы ВКР разрабатываются выпускающими кафедрами, утверждаются Учебнометодической комиссией Института и Ученым советом Института. Тематика ВКР доводится до обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации. При выборе темы ВКР необходимо принимать во внимание возможность получения конкретного фактического материала в организации, наличие специальной научной литературы.

По письменному заявлению обучающегося ему представляется возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной обучающимся (обучающимися), в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном

объекте профессиональной деятельности. Для подготовки выпускной квалификационной работы за обучающимся распорядительным актом института закрепляется руководитель выпускной квалификационной работы из работников университета. Выполнение ВКР включает в себя несколько этапов. Первый из них - это сбор материала по теме исследования. Сущность сбора материала по теме исследования заключается в том, что выписки из источников целенаправленны и увязаны с планом.

Необходимо помнить, что сжатый пересказ основных положений изучаемого источника можно использовать там, где материал не имеет решающего значения. Но там, где речь идет об основных положениях, выводах или рекомендациях автора, следует текст записывать дословно. Сбор материала требует умения работать над источниками. Опираясь на ранее разработанную библиографию, изучение необходимо начать с более общей литературы, переходя затем к узкоспециальной; сначала работать над новыми публикациями, а затем - с более ранними. В сборе материала особое место принадлежит фактическим данным (в том числе сбору полевого материала), накопление которых рекомендуется осуществлять лишь после того, как качественная сторона изучаемого вопроса определится с достаточной полнотой и обоснованностью.

Для исследования важны не вообще факты, а массовые, типичные, отражающие главные тенденции и закономерности развития. Они должны быть также свежими, достоверными, точными, взятыми в целом, в их связи и совокупности без исключения.

Накопленный по намеченному плану материал нуждается в обработке. Этот новый этап в исследовании наступает после того, когда сбор данных, питающих разработку темы, закончен. Сбор дополнительного материала обычно продолжается и на этапах написания и редактирования текста, но он дополняет, углубляет содержание, не меняя в нем главного. В процессе обработки цифрового, статистического материала следует использовать таблицы, графики, диаграммы, обобщать материал с использованием методов экономикостатистического анализа и программных средств.

Известны два возможных приема при написании текста: конструктивно-синтетический (написание текста в первом или черновом варианте) и критико-аналитический (литературное оформление черного варианта). Конструктивно-синтетический вид работы заключается в написании текста по ходу мыслей, возникающих на основе полностью обработанного материала. Второй прием предполагает шлифовку первоначального варианта, стараясь отточить стиль, добиваясь наибольшего единства содержания и формы. При этом важно добиться доказательности и логичности изложения, а также его ритмичности. Правильной ритмике не характерно повторение одного и того же слова, выражения, образа на одной странице и тем более в одном и том же абзаце. Написание текста ВКР предполагает цитирование. Оно необходимо, по крайней мере, в трех основных случаях: при использовании ценного фактического материала, при стремлении подкрепить собственные мысли ссылкой на авторитет, при противопоставлении своей точки зрения высказываниям, с которыми нельзя согласиться. Каждую цитату, положение, статистический материал необходимо подтвердить ссылкой на источники.

Работу, заверленную написанием текста, не следует считать готовой. Она нуждается в редактировании, то есть в упорядочении, обработке текста в соответствии с требованиями и правилами литературного слога и стиля, с характером, назначением и направленностью исследования. При этом необходимо, прежде всего, устранить все лишнее, мешающее точному и четкому освещению вопроса, а там, где слишком сжатое изложение, ввести дополнения, углубляющие содержание. Затем необходимо обеспечить равномерное размещение материала по главам и параграфам.

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы. Выпускающая кафедра обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Тексты выпускных квалификационных работ, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются организацией в электронно-библиотечной системе КФУ и проверяются на объём заимствования. Процент оригинального текста ВКР должен быть не менее 75% (с учетом процента цитирования). Не соблюдение требований к проценту оригинальности текста ВКР влечет за собой понижение оценки за ВКР.

## **9. Особенности подготовки и защиты выпускной квалификационной работы для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации консультаций;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации защиты выпускной квалификационной работы;
- для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ предоставляется право выбора, с учетом индивидуальных психофизических особенностей, формы проведения итоговой аттестации (устно, письменно, с использованием технических средств и др.);
- для выступления на защите выпускной квалификационной работы обучающимся с ОВЗ и инвалидам могут быть предоставлены специальные технические средства, возможно привлечение ассистентов;
- увеличение продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы, выпускной квалификационной работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.03.03 "Управление персоналом" и профилю подготовки "Управление персоналом организации".