

Государственное образовательное учреждение высшего образования
**«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И
УПРАВЛЕНИЯ»**
(ГОУ ВО КРАГСнУ)

**«КАНМУ СЛУЖБАӦ ДА ВЕСЬКӦДЛЫНЫ ВЕЛӦДАН КОМИ РЕСПУБЛИКАСА
АКАДЕМИЯ»**

вылыс тшупӧда велӧдан канму учреждение
(КСдаВВКРА ВТШВ КУ)

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДЕНА

решением Ученого совета

от 26.10.2023 года №

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки – *38.03.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль) – *«Управление персоналом организации»*

Тип программы – *Прикладная*

Уровень высшего образования – *бакалавриат*

Форма обучения – *очная, очно-заочная, заочная*

Сыктывкар

2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации (ГИА)
- 1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО)
- 1.3. Объем и содержание ГИА
- 1.4. Материально-техническое обеспечение проведения ГИА

РАЗДЕЛ 2. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ (ВКР), ПОРЯДОК ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

- 3.1. Требования к содержанию, структуре и объему ВКР
- 3.2. Выбор и утверждение темы ВКР
- 3.3. Организация работы по написанию ВКР
- 3.4. Учебно-методическое и информационное обеспечение подготовки ВКР

РАЗДЕЛ 3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

- 3.1. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения ОПОП
- 3.2. Результаты освоения ОПОП ВО (показатели освоения компетенций: знания, умения, владения)
- 3.3. Критерии оценки результатов входного тестирования
- 3.4. Критерии оценки результатов защиты ВКР

РАЗДЕЛ 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

- 4.1. Организация самостоятельной работы при подготовке к государственным аттестационным испытаниям
- 4.2. Подготовка к защите ВКР

Приложения: 1. Перечень тем ВКР.

2. Перечень тем по приоритетным направлениям деятельности государственных органов Республики Коми, рекомендуемых для написания курсовых и выпускных квалификационных (дипломных) работ.

ВВЕДЕНИЕ

Программа государственной итоговой аттестации разработана в соответствии с:

– Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

– Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 года № 955;

– Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 29.06.2015 № 636;

– Приказом Минобрнауки России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 06.04.2021 № 245;

– Порядком применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ, утвержденным приказом Минобрнауки России от 23 августа 2017 г. №816;

- профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 709н;

- профессиональным стандартом «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.10.2015 № 717н.

– локальными актами ГОУ ВО КРАГСиУ.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация проводится государственной экзаменационной комиссией в целях определения соответствия результатов

освоения обучающимися основных образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, оценки качества освоения основной профессиональной образовательной программы и степени обладания выпускниками необходимыми универсальными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями.

Основными задачами государственной итоговой аттестации являются:

- проверка соответствия выпускника требованиям ФГОС ВО и определение уровня выполнения задач, поставленных в образовательной программе;

- оценка уровня сформированности у выпускника необходимых компетенций;

- оценка степени владения выпускником теоретическими знаниями, умениями и практическими навыками в области управления персоналом.

1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО)

«Государственная итоговая аттестация» относится к Блоку 3 в структуре образовательной программы, в полном объеме относится к базовой части программы и завершается присвоением квалификации, указанной в перечне специальностей и направлений подготовки высшего образования, утверждаемый федеральным органом исполнительной власти, курирующем вопросы высшего образования.

Государственная итоговая аттестация – завершающий этап подготовки обучающегося по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

К государственной итоговой аттестации допускаются обучающиеся:

- не имеющие академической задолженности;

- в полном объеме выполнившие учебный план или индивидуальный учебный план образовательной программы;

- прошедшие входное тестирование на уровень освоения планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций).

1.3. Объем и содержание ГИА

Государственная итоговая аттестация обучающихся проводится в форме государственного аттестационного испытания – *защиты выпускной квалификационной работы* (далее – ВКР).

Выпускная квалификационная работа выполняется в форме бакалаврской работы.

Объем государственной итоговой аттестации, включая подготовку к защите и процедуру защиты, составляет 6 ЗЕ (4 недели).

1.4. Материально-техническое обеспечение проведения ГИА

При подготовке обучающихся к ГИА задействована материально-техническая база ГОУ ВО КРАГСиУ, в которую входят следующие средства и ресурсы для организации самостоятельной и совместной работы обучающихся с научным руководителем:

– специальные помещения для реализации данной дисциплины представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации;

– лабораторию, оснащенную лабораторным оборудованием;

– помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;

– компьютерные классы, оснащенные современными персональными компьютерами, работающими под управлением операционных систем Microsoft Windows, объединенными в локальную сеть и имеющими выход в Интернет;

– библиотека Академии, книжный фонд которой содержит научно-исследовательскую литературу, научные журналы и труды научных конференций, а также читальный зал;

- серверное оборудование, включающее, в том числе, несколько серверов серии IBM System X, а также виртуальные сервера, работающие под управлением операционных систем Calculate Linux, включенной в Реестр Российского ПО, и Microsoft Windows Server и служащими для размещения различных сайтов, сервисов и служб, в том числе для обеспечения работы СУБД MySQL;

- сетевое коммутационное оборудование, обеспечивающее работу локальной сети, предоставление доступа к сети «Интернет» с общей скоростью подключения 100 Мбит/сек, а также работу беспроводного сегмента сети Wi-Fi в помещениях Академии;

- интерактивные информационные киоски «Инфо»;

- программные и аппаратные средства для проведения видеоконференцсвязи.

Кроме того, в образовательном процессе обучающимися широко используются следующие электронные ресурсы:

- сеть «Интернет» (скорость подключения – 100 Мбит/сек);

- сайт www.krags.ru;

- беспроводная сеть Wi-Fi.

Для проведения государственной итоговой аттестации используется материально-техническая база ГОУ ВО КРАГСиУ. Место проведения утверждается расписанием государственных аттестационных испытаний и доводится до сведения обучающихся и государственной экзаменационной комиссии за месяц до даты проведения.

Для проведения процедуры защиты закрепляется аудитория с мультимедийным оборудованием (проектор, ноутбук) с доступом к сети Интернет с целью наглядного представления основных результатов выполненной обучающимся выпускной квалификационной работы и формируется ссылка для подключения к системе видеоконференцсвязи с целью идентификации личности обучающегося и наглядного представления им основных результатов выполненной выпускной квалификационной работы.

Процедура прохождения государственной итоговой аттестации (защиты выпускной квалификационной работы) с использованием дистанционных образовательных технологий определяется отдельным локальным нормативным актом ГОУ ВО КРАГСиУ.

Раздел 2. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ (ВКР), ПОРЯДОК ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

2.1. Требования к содержанию, структуре и объему ВКР

Выпускная квалификационная работа (далее – ВКР) в соответствии с «Положением о выпускной квалификационной работе» представляет собой самостоятельную и логически завершенную научно-исследовательскую работу на заданную тему, написанную лично автором под руководством научного руководителя, свидетельствующую об умении автора работать с литературой, обобщать и анализировать фактический материал, используя теоретические знания и практические навыки, полученные при освоении основной профессиональной образовательной программы, содержащую элементы научного исследования. В ВКР могут использоваться материалы исследований, отраженные в выполненных ранее обучающимся курсовых работах.

ВКР способствует закреплению и развитию навыков самостоятельной работы, и овладению методикой научного исследования при решении конкретных проблемных вопросов. Кроме того, она позволяет оценить степень подготовленности выпускника для практической работы.

Ценность ВКР определяется ее высоким теоретическим уровнем и практической частью.

Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы (проекта) определены ОПОП бакалавра и конкретизированы выпускающей кафедрой в методических рекомендациях:

Учебно-научные работы в вузе (рекомендации по подготовке и оформлению курсовых и выпускных квалификационных работ): учеб.-метод. пособие / А.Е. Квашнёва, И.А. Игнатов, В.В. Попова, С.А. Ткачев, И.А. Тюкавина. – Сыктывкар: ГОУ ВО КРАГСиУ, 2018.

Игнатов И.А. Методические рекомендации по техническому оформлению работы // Основы научных исследований: учебно-методическое пособие / И.А. Игнатов, И.А. Тюкавина. – Сыктывкар: КРАГСиУ, 2016.

Учебно-научные работы в вузе: реферат. Курсовая работа. Курсовой проект. Выпускная квалификационная работа / сост. О.Н. Кушнир, Н.В. Киросова. Сыктывкар: Издательство КРАГСиУ, 2014.

Являясь законченной самостоятельной комплексной научно-практической разработкой обучающегося, выпускная квалификационная работа должна отвечать следующим основным требованиям:

1. предметность, действенность и конкретность выводов о состоянии системы управления персоналом в организации и предложений, направленных

на её совершенствование и развитие;

2. соответствие уровня разработки темы выпускной квалификационной работы современному уровню научных разработок, методическим положениям и рекомендациям по управлению персоналом, отраженным в соответствующей литературе;

3. использование при подготовке работы современных методов управленческого анализа, применение адекватных методик проведения социологического исследования.

Выпускная квалификационная работа должна свидетельствовать о способности и умении обучающегося:

- решать практические задачи на основе применения теоретических знаний;

- систематизировать, закреплять и расширять теоретические и практические знания по избранной теме;

- развивать навыки ведения самостоятельной работы и овладения методикой исследования при решении определенных проблем и принятии управленческих решений;

- анализировать материально-технические и социально-экономические условия организации и определять характер их влияния в рамках конкретной управленческой ситуации;

- проводить анализ собранных данных, используя соответствующие методы обработки и анализа информации;

- решать управленческие задачи с использованием аналитических методов на основе современных информационных технологий;

- грамотно и логично излагать материал, делать выводы и разрабатывать проекты на основе проведенного анализа по повышению эффективности работы системы управления персоналом в организации;

- определять социально-экономическую эффективность от внедрения предлагаемых мероприятий.

В работе выпускнику следует продемонстрировать умение критически подходить к исследованию теоретических вопросов, рассмотреть различные точки зрения по дискуссионным проблемам, аргументировано формулировать позиции автора; использовать действующие законодательные и нормативные акты, инструкции, положения, методики и другие документы, относящиеся к рассматриваемой теме выпускной квалификационной работы; использовать компьютерные методы сбора и обработки информации, применяемые в сфере его будущей профессиональной деятельности.

Структура ВКР (план) разрабатывается обучающимся и утверждается научным руководителем ВКР.

Структура ВКР включает следующие элементы:

- введение, в котором обосновывается актуальность темы, ее новизна, раскрывается степень разработанности темы в области управления персоналом, менеджмента и других смежных научных направлениях, определяются объект, предмет, цель и задачи исследования, дается краткая характеристика методов исследования;

- две-три главы основной части ВКР, где рассматриваются теоретические и практические вопросы изучаемой темы;

- заключение, содержащее результаты проведенной работы (теоретические выводы и практические рекомендации);

- список использованных источников и литературы;

- приложения.

При составлении плана ВКР обучающимся учитываются общие методические рекомендации, которые заключаются в следующем.

1. Введение, главы, заключение и список использованных источников и литературы являются обязательными элементами ВКР. Приложения являются рекомендуемым элементом работы.

2. План ВКР подчинен полному и всестороннему раскрытию темы и четко отражает ее содержание. В свою очередь, содержание ВКР соответствует теме работы, не выходит за ее пределы.

Во введении должна быть обоснована актуальность и современность темы ВКР, показывается степень освещения тех или иных вопросов в литературе, перечисляются наиболее значимые авторы, проводившие научные или научно-практические исследования по данной проблеме, формируется и обосновывается отношение обучающегося к научным точкам зрения (позициям).

Первая глава носит преимущественно теоретический характер. В теоретической части на основании изучения соответствующих литературных источников, нормативно-правовых материалов, научно-исследовательских работ, размещенных на официальных сайтах сети Internet должна быть раскрыта: сущность рассматриваемой проблемы, состояние ее решения на современном этапе и дан критический анализ различных точек зрения ученых и специалистов на ее решение.

Вторая глава – методологическая, включает методологические подходы и способы исчисления показателей, характеризующих изучаемое явление или процесс. Назначением главы является характеристика исследуемого процесса,

явления, представленного в теоретической части, но уже с прикладной точки зрения. В ней могут быть также рассмотрены показатели развития и совершенствования методологии изучаемой проблемы.

Третья глава – аналитическая, в которой проводятся расчетно-аналитические действия для решения поставленных задач по изучаемой проблеме или процессу. В ней определяются задачи и требования к решению вопроса, формулируются предложения по перспективе развития объекта исследования. Раскрываются конкретные методы решения проблемы. Выполняются практические расчеты, дается оценка эффективности предлагаемых мероприятий (рекомендаций).

Логика основной части работы может быть иной. В главах могут быть представлены теоретико-методологическая и практическая часть. ВКР может состоять из двух глав, первая является теоретическо-методологической, вторая глава может сочетать методологические и практические аспекты.

Обязательным элементом практической части ВКР является детальная характеристика персонала исследуемой организации в динамике.

В заключении подводятся итоги проделанной работы. Все разделы ВКР завершаются краткими выводами, однако обобщенные результаты исследования представляются в заключении.

Обучающиеся должны строго соблюдать при написании ВКР требования, предъявляемые по объему текста и его оформлению.

Объем ВКР включает 40–60 страниц машинописного текста, в которые входят все ее разделы, кроме приложений. Значительное отклонение ВКР от указанного объема (свыше 5 страниц) в сторону увеличения или уменьшения допускается только с разрешения научного руководителя.

Рукописное исполнение ВКР не разрешается.

Таблицы, рисунки, чертежи, графики и другие дополнительные материалы, размещаемые в приложения к ВКР, должны быть выполнены на стандартных листах размером 210x297 мм (формат А4) или наклеены на стандартные листы белой бумаги. Подписи и пояснения к ним помещаются с лицевой стороны.

Выпускная квалификационная работа должна быть самостоятельной, то есть содержать мысли автора, изложенные хорошим литературным языком. По ходу изложения следует избегать противоречий, запелляционных заявлений. Не допускаются длинные рассуждения, повторения известных доказательств, обширные выписки из учебников, специальной литературы и других источников. В тексте не следует применять сокращенные слова, за исключением общепринятых.

Выпускник обязан делать сноски на используемые им литературные источники и нормативно-правовой материал. Сносками сопровождаются не только прямые цитаты, выделенные кавычками, но и любое заимствованное положение. Заимствование текста из чужих произведений без ссылки на них (то есть плагиат) может быть основанием для снятия ВКР с защиты, выставления неудовлетворительной оценки.

Все расчеты, выполняемые по ходу разработки ВКР, приводятся в тексте с надлежащими обоснованиями и пояснениями, с указанием значимости и размерности величин, входящих в формулы. Формулы и уравнения рекомендуется выделять в отдельную строку. Формулы, представленные в работе, должны быть дополнены описанием входящих значений символов и коэффициентов. Для этого после формулы, начиная со слова «где», необходимо дать значение каждого символа и указать единицы измерения, в которых он выражается. Формулы следует нумеровать.

В тексте основной части следует помещать итоговые и наиболее важные материалы. Оригинальные расчеты должны приводиться полностью, а для однородных типовых подсчетов можно ограничиться таблицей окончательных данных. Результаты расчетов, как правило, оформляются в виде таблиц. Таблицы, содержащие первичные исходные данные и постоянные аналогичные расчеты при других исходных данных, следует помещать после списка литературы в виде приложений, с обязательной ссылкой на них в тексте.

Иллюстративный материал (схемы организационных структур управления, диаграммы, графики, логико-информационные схемы и др.) помещается по ходу текста сразу за ссылкой на него или в приложениях с соблюдением порядковой нумерации. В тексте обязательно должны быть ссылки и пояснения к приводимому иллюстративному материалу.

Все иллюстрации в тексте необходимо именовать рисунками. Наименование и номер рисунка следует указывать под изображением.

Таблицы и рисунки могут иметь каждый сквозную нумерацию или допускается нумерация таблиц и рисунков в пределах главы. Главное требование – единообразие оформления во всей работе.

После распечатывания все листы работы должны быть сброшюрованы таким образом, чтобы исключалась возможность их выпадения при многократном прочтении и просмотре проверяющими лицами. Кроме того, выбор вида брошюровки должен обеспечить удобство в пролистывании всей работы (т.е. переплет не должен быть слишком жестким).

Текст ВКР должен быть тщательно выверен выпускником. Автор несет полную ответственность за опечатки и ошибки. Работа с большим количеством опечаток не допускается к защите либо может быть снята с защиты.

Также автор несет ответственность за содержание ВКР, правильность приведенных данных.

В работе выпускник должен показать умение критически подходить к исследованию теоретических вопросов, рассмотреть различные точки зрения по дискуссионным проблемам, аргументировано формулировать позиции автора; использовать новые законодательные и нормативные акты, инструкции, положения, методики и другие, относящиеся к рассматриваемой теме; использовать компьютерные методы сбора и обработки информации, применяемые в сфере его будущей профессиональной деятельности.

2.2. Выбор и утверждение темы ВКР

ВКР выполняется в форме бакалаврской работы (далее – ВКР, бакалаврская работа).

Тематика выпускной квалификационной работы разрабатывается ведущими преподавателями выпускающей кафедры и утверждается на заседании кафедры. Тематика выпускных квалификационных работ должна отражать основные сферы и направления деятельности квалифицированных менеджеров по управлению персоналом, а также выполняемые ими функции в организациях различных организационно-правовых форм.

Выбор темы определяется интересами и склонностями обучающегося к анализу той или иной проблемы, потребностью развития и совершенствования конкретной организации, научной специализацией выпускающей кафедры и ее преподавателей. При выборе темы ВКР следует руководствоваться: актуальностью проблемы, возможностью получения конкретных статистических данных, наличием специальной научной литературы, практической значимостью для конкретной организации. ВКР может являться продолжением и логическим завершением исследований, начатых в курсовых работах и в период производственных практик, нашедших отражение в отчетах по практикам. Это обеспечивает глубокое, последовательное и всестороннее изучение обучающимися всех аспектов управления персоналом.

Обучающийся может руководствоваться примерным перечнем тем ВКР, имеющимся на выпускающей кафедре, предварительно проконсультировавшись со своим научным руководителем. Обучающийся,

желающий выполнить ВКР на тему, не предусмотренную примерной тематикой, должен обосновать свой выбор и получить согласие научного руководителя и разрешение заведующего кафедрой.

Обучающиеся имеют право предложить свою тему ВКР с обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Выбранные обучающимися темы, оформленные в виде заявления на тему ВКР, рассматриваются на заседании выпускающей кафедры и уточняются в соответствии с базами преддипломной практики и согласовываются с научными руководителями.

Тема ВКР и научный руководитель закрепляются приказом ректора на основании согласованного личного заявления обучающегося.

2.3. Организация работы по написанию ВКР

Работа обучающегося над ВКР по выбранной теме осуществляется под научным руководством преподавателя, закрепляемого за обучающимся заведующим кафедрой. Тема ВКР и научный руководитель закрепляются за обучающимся приказом Ректора ГОУ ВО КРАГСиУ по предоставлению заведующего выпускающей кафедрой.

В обязанности обучающегося в ходе выполнения ВКР входит:

- обоснование актуальности выбранной темы исследования;
- формулирование объекта, предмета, цели и задач исследования;
- выбор методов исследования;
- определение структуры работы;
- определение перечня основной литературы, подлежащей теоретическому исследованию и анализу;
- подготовка материала по главам ВКР и представление их научному руководителю;
- оформление материалов ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Работа допускается к защите при наличии отзыва руководителя ВКР.

График выполнения отдельных этапов ВКР

Выполнение выпускной квалификационной работы бакалавра должно осуществляться в установленные сроки с последовательным выполнением

отдельных этапов работы.

Организация подготовки и защита ВКР включает в себя следующие этапы:

- 1) ознакомление обучающихся с требованиями, предъявляемыми к написанию и защите;
- 2) выбор и утверждение темы;
- 3) выдача задания на выполнение;
- 4) составление графика подготовки и оформления;
- 5) разработка плана работы;
- 6) сбор и обработка информации по теме исследования;
- 7) написание и оформление работы;
- 8) допуск ВКР к защите;
- 9) разработка тезисов доклада на защиту;
- 10) защита ВКР.

Выполнение ВКР должно осуществляться в установленные сроки с последовательным выполнением отдельных этапов работы.

Подготовка к процедуре защиты ВКР

Подготовка к процедуре защиты ВКР и ее защита регламентируется следующими локальными нормативными актами ГОУ ВО КРАГСИУ:

- Положением о выпускной квалификационной работе;
- Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам магистратуры.

2.4. Учебно-методическое и информационное обеспечение подготовки ВКР

Подбор литературы и фактического материала при подготовке выпускной квалификационной работы определяется обучающимся самостоятельно при консультационной поддержке научного руководителя.

Перечень информационных технологий, программного обеспечения и информационных справочных систем

В процессе подготовке к ГИА используются следующие ресурсы:

<i>Информационные технологии</i>	<i>Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</i>
---	--

Офисный пакет для работы с документами	Microsoft Office Professional Свободно распространяемое программное обеспечение Only Office. https://www.onlyoffice.com
Информационно-справочные системы	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
	Справочно-правовая система «Гарант»
Электронно-библиотечные системы	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
	Национальная электронная библиотека (https://нэб.рф) (в здании ГОУ ВО КРАГСИУ)
	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» https://cyberleninka.ru
	Российская научная электронная библиотека https://www.elibrary.ru
Электронная почта	Электронная почта в домене krag.ru
Средства для организации вебинаров, телемостов и конференций	Сервисы веб- и видеоконференцсвязи, в том числе BigBlueButton

Перечень информационных технологий, применяемых обучающимся при подготовке ВКР, определяется совместно с научным руководителем, а также руководителем преддипломной практики от организации-места прохождения практики (при необходимости).

Сопровождение подготовки обучающимся ВКР возможно с использованием электронной информационно-образовательной среды ГОУ ВО КРАГСИУ, в том числе образовательного портала на основе Moodle (<https://moodle.krag.ru>).

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

При подготовке ВКР обучающийся с целью получения необходимой информации имеет возможность использовать следующие ресурсы сети «Интернет»:

Официальные сайты организаций – мест прохождения преддипломной практики, в том числе официальный сайт ГОУ ВО КРАГСИУ (<https://www.krag.ru/>).

Сайты государственных, общественных и научных организаций

<http://www.mpsf.org/> - Московский научный общественный фонд;
<http://www.rsl.ru/> - Российская государственная библиотека;
<http://www.rusneb.ru/> - Национальная электронная библиотека
<http://www.government.ru> - Правительство Российской Федерации;
<http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации;
<http://www.rspp.ru> - Российский союз промышленников и предпринимателей;
<http://www.rosstat.gov.ru> - Федеральная служба государственной статистики (Росстат);
<http://www.rkomi.ru> - Официальный сервер Республики Коми;
<http://www.komi.gks.ru> - Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Коми;
<http://iresras.ru> – Институт проблем региональной экономики РАН
<http://www.raexpert.ru> - Сайт рейтингового агентства «Эксперт РА»;
<http://www.regions.ru> - Сайт данных «Регионы России»;
<http://csr-nw.ru> - Сайт Центра стратегических разработок «Северо-Запад»;
<http://www.ruseconomy.w-m.ru> - Сайт «Экономика России- XXI век»;
http://openbudget.karelia.ru/budnord/russian/russia_map.htm - Карта экономических районов России
[http://www.ru.qaz.wiki/wiki/Open_economy/Открытая Экономика \("Open Economy"\)](http://www.ru.qaz.wiki/wiki/Open_economy/Открытая_Экономика_(\) Общественно-экономический сервер
<http://www.rosez.ru/> - Российско-Европейский Центр Экономической Политики (РЕСЕР)
<http://www.ac.gov.ru> - Центр экономической конъюнктуры при правительстве Российской Федерации.
<http://www.cefir.ru> - Центр экономических и финансовых исследований и разработок.
<http://www.economics.ru> - Экономика и жизнь - агентство консультаций и деловой информации.
<http://www.amr.ru> - Ассоциация менеджеров России (АМР).
<http://www.hrm.ru> - Ассоциация специалистов по персоналу.
<http://www.e-executive.ru> - Сообщество менеджеров и профессионалов.

В качестве *ресурсов сети «Интернет»* обучающийся может по согласованию с научным руководителем использовать иные ресурсы с целью выполнения выпускной квалификационной работы в соответствии с утвержденной темой.

Раздел 3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

3.1. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения ОПОП ВО

В результате освоения программы *бакалавриата* у выпускника должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Уровень сформированности универсальных компетенций (УК):

Системное и критическое мышление. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1).

Разработка и реализация проектов. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2).

Командная работа и лидерство. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

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

Межкультурное взаимодействие. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5).

Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение). Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6).

Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение). Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (УК-7).

Безопасность жизнедеятельности. 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 (УК-8).

Инклюзивная компетентность. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-9).

Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10).

Гражданская позиция. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению (УК-11).

Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций (ОПК):

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

Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2).

Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия (ОПК-3).

Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет (ОПК-4).

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

Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-6).

Уровень сформированности профессиональных компетенций (ПК):

Способен собирать информацию о потребностях организации в персонале (ПК-1).

Способен организовать и провести оценку персонала, а также отбор и оценку кандидатов (ПК-2).

Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики (ПК-3).

3.2. Результаты освоения ОПОП ВО (показатели освоения компетенций: знания, умения, владения)

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
УК-1	Способность осуществлять поиск, критический анализ информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<p><i>Должен знать:</i> основные методы критического анализа и основы системного подхода как общенаучного метода; принципы, критерии, правила построения суждения и оценок</p> <p><i>Должен уметь:</i> анализировать задачу, используя основы критического анализа и системного подхода; осуществлять поиск необходимой для решения поставленной задачи информации, критически оценивая надежность различных источников информации; формировать собственные суждения и оценки, грамотно и логично аргументируя свою точку зрения;</p> <p><i>Должен владеть:</i> Способностью осуществления критического анализа собранной</p>	Философия Логика Основы научно-исследовательской деятельности	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - обосновать актуальность выбранной темы исследования; - сформулировать объект, предмет, цели и задачи исследования; - определить структуру работы; - логически и аргументированно изложить раскрываемые вопросы; - ответить на дополнительные вопросы; - определять собственную позицию в решении профессиональных проблем; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь,

		информации на соответствие ее условиям и критериям решения поставленной задачи			противоречия, возникающие между ними
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	<p><i>Должен знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные принципы и концепции в области целеполагания и принятия решений; - методы генерирования альтернатив решений и приведения их к сопоставимому виду для выбора оптимального решения; - основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности; - виды и источники возникновения рисков принятия решений, методы управления ими; - критерии сопоставления различных вариантов решения; - основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений. <p><i>Должен уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать - использовать инструментальные средства для разработки и принятия решений; <p><i>Должен владеть:</i></p> <p>Способностью проводить многофакторный анализ для выявления ограничений при принятии решений; выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>Основы научно-исследовательской деятельности.</p> <p>Основы права</p> <p>Разработка управленческого решения</p> <p>Стратегический менеджмент</p>	<ul style="list-style-type: none"> - входной тест; - защита ВКР 	<ul style="list-style-type: none"> - пройти входное тестирование - обосновать актуальность выбранной темы исследования - сформулировать объект, предмет, цели и задачи исследования - определить структуру работы - логически и аргументированно изложить раскрываемые вопросы - ответить на дополнительные вопросы - определять собственную позицию в решении профессиональных проблем - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
УК-3	осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p><i>Должен знать:</i> основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; основные методы анализа группового взаимодействия; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде; методы оценки эффективности командной работы и командных ролей.</p> <p><i>Должен уметь:</i> проектировать межличностные и групповые коммуникации; выстраивать социальные взаимодействия при групповой работе; проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией.</p>	Социология Лидерство и командообразование Теория организации Управление конфликтами Основы волонтерской деятельности	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - выбрать методы исследования; - ответить на дополнительные вопросы

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	<p><i>Должен знать:</i> нормы устной речи, принятые в профессиональной среде; выбирать стиль общения на государственном языке РФ и иностранном языке применительно к ситуации взаимодействия; нормы письменной речи, принятые в профессиональной среде.</p> <p><i>Должен уметь:</i> применять иностранный язык на уровне, достаточном для общения в профессиональной среде; вести деловую переписку на государственном языке РФ и/или иностранном языке; применять нормы и модели речевого поведения к конкретной ситуации профессионального взаимодействия; выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</p>	Иностранный язык Иностранный язык в профессиональной деятельности Культура русской речи Этика деловых отношений Мастерство публичного выступления	- входной тест; - защита ВКР	<ul style="list-style-type: none"> — подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями — логически и аргументированно изложить раскрываемые вопросы — ответить на дополнительные вопросы — правильно построить коммуникацию при защите ВКР — подготовить доклад по теме ВКР

УК-5	<p>способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p><i>Должен знать:</i> о наличии межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах; причины межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.</p> <p><i>Должен уметь:</i> воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах; учитывать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;</p> <p><i>Должен владеть:</i> Способностью выстраивать взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей.</p>	<p>История России Философия Логика Социология Основы волонтерской деятельности Управление конфликтами</p>	<p>- входной тест; - защита ВКР</p>	<p>- пройти входное тестирование - определять собственную позицию в решении профессиональных проблем - правильно построить коммуникацию при защите ВКР - правильно построить коммуникацию при защите ВКР; - подготовить доклад по теме ВКР; - использовать источники на иностранном языке при подготовке к ГИА</p>
УК-6	<p>способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p><i>Должен знать:</i> содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности.</p> <p><i>Должен уметь:</i> критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач;</p> <p><i>Должен владеть:</i> способностью планировать цели и направления своей профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, и тенденций развития рынка труда.</p>	<p>Теория организации Лидерство и командообразование Проектная деятельность Управление изменениями</p>	<p>- входной тест; - защита ВКР</p>	<p>- пройти входное тестирование; - определять собственную позицию в решении профессиональных проблем; - правильно построить коммуникацию при защите ВКР</p>

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<p><i>Должен знать:</i> методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p><i>Должен уметь:</i> использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p><i>Должен владеть:</i> способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	Физическая культура и спорт Дисциплины по физической культуре и спорту	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - показать физическую готовность к сдаче ГИА

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	<p><i>Должен знать:</i> теоретические основы безопасности жизнедеятельности; правовые, нормативно-технические и организационные основы безопасности жизнедеятельности; средства и методы повышения безопасности технических средств и технологических процессов; принципы безопасности жизнедеятельности и порядок применения их в работе; правовые, нормативно-технические и организационные основы безопасности</p> <p><i>Должен уметь:</i> выявлять и устранять проблемы, связанные с нарушениями условий безопасности в быту и на рабочем месте.</p> <p><i>Должен владеть:</i> методами защиты в чрезвычайной ситуации и в условиях военных конфликтов, формировать культуру безопасного и ответственного поведения</p>	<p>Безопасность жизнедеятельности Начальная военная подготовка Правовая грамотность Трудовое право Основы безопасности организации</p>	<p>- входной тест; - защита ВКР</p>	<p>- пройти входное тестирование; - выполнить требования техники безопасности в условиях пандемии</p>
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	<p>жизнедеятельности, средства, методы повышения безопасности</p> <p><i>Должен уметь:</i> проводить контроль параметров воздуха, шума, вибрации, электромагнитных, тепловых излучений и уровня негативных воздействий на их соответствие нормативным требованиям; идентифицировать основные опасности среды обитания человека; выбирать методы защиты от опасностей применительно к сфере своей профессиональной деятельности; выбирать способы обеспечения комфортных условий жизнедеятельности</p>	<p>Социология Психология Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан Проектная деятельность Правовая грамотность Основы волонтерской деятельности</p>	<p>- входной тест; - защита ВКР</p>	<p>- пройти входное тестирование; - логически и аргументированно изложить раскрываемые вопросы;</p>

		<p><i>Должен владеть:</i> приемами действий ваварийных и чрезвычайных ситуациях, оказания первой помощи пострадавшим;</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками обеспечения безопасности жизнедеятельности в производственных, бытовых условиях и в чрезвычайных ситуациях; навыками оказания первой доврачебной помощи</p>			
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	<p><i>Должен знать:</i> основы поведения экономических агентов, в том числе теоретические принципы рационального выбора (максимизация полезности) и наблюдаемые отклонения от рационального поведения</p> <p><i>Должен уметь:</i> критически оценивать информацию о перспективах экономического роста и технологического развития экономики страны, последствий экономической политики для принятия обоснованных экономических решений</p> <p><i>Должен владеть</i> Способностью понимать базовые принципы критически оценивать информацию о перспективах экономического роста и технологического развития экономики страны, последствий экономической политики для принятия обоснованных экономических решений о функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.</p>	<p>Проектная деятельность</p> <p>Технико-экономическое обоснование проектов</p> <p>Финансово-экономическая культура</p> <p>Экономическая теория</p> <p>Основы финансовой грамотности</p> <p>Экономика организации</p>	<p>- входной тест;</p> <p>- защита ВКР</p>	<p>- пройти входное тестирование;</p> <p>- логически и аргументированно изложить раскрываемые вопросы;</p>

УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	<p>Должен знать: действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности и способы профилактики;</p> <p><i>Должен уметь:</i> Умеет давать правовую и этическую оценку ситуациям, связанным с коррупционным поведением;</p> <p><i>Должен владеть:</i> Способностью идентифицировать коррупционные риски, демонстрирует способность противостоять коррупционному поведению</p>	<p>Правовая грамотность</p> <p>Основы антикоррупционной политики</p> <p>Правовое регулирование государственной и муниципальной службы</p>	- входной тест; защита ВКР	- пройти входное тестирование; - ответить на дополнительные вопросы
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;	<p><i>Должен знать:</i> основные задачи, . Знает социологические и психологические теории в части работы с персоналом</p> <p><i>Должен уметь:</i> успешно решать задачи профессиональной деятельности на основе научных теорий (экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической) ;</p> <p>Формулировать профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук.</p> <p><i>Должен владеть:</i> Способностью корректно использовать инструментарий экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук при решении профессиональных задач.</p>	<p>Теория организации</p> <p>Экономика организации</p> <p>Экономика и социология труда</p> <p>Основы государственного и муниципального управления</p> <p>Кадровые технологии на государственной муниципальной службе</p> <p>Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</p> <p>Профилактика профессионального выгорания</p> <p>Бизнес-планирование</p>	- входной тест; - защита ВКР	<p>- теоретическому исследованию и анализу</p> <p>- определить перечень нормативных актов, необходимых для подготовки ВКР</p> <p>- подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями</p> <p>- осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных</p>

ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	<p><i>Должен знать:</i> технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации.</p> <p><i>Должен уметь:</i> Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ в различных подразделениях и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации;</p> <p>Собирать, анализировать информацию по вопросам управления персоналом (планированию, привлечению и отбору, адаптации, обучению и развитию, стимулированию, оценке).</p> <p><i>Должен владеть:</i> Способностью корректного применения методов сбора, обработки и анализа данных с использованием современных цифровых технологий, анализирует, запоминает и передает информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными.</p>	<p>Статистика Экономика и социология труда Управленческий учёт Управление персоналом Цифровая культура Введение в профессиональную деятельность Применение профессиональных стандартов Защита персональных данных Управление социальным развитием Бизнес-планирование</p>	<p>- входной тест; - защита ВКР</p>	<ul style="list-style-type: none"> — пройти входное тестирование — выбрать методы исследования — определить перечень основной литературы и источников, подлежащих исследованию и анализу — определить перечень материалов, необходимых для подготовки ВКР — осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных — провести анализ и обработку данных, необходимых для подготовки ВКР — определять собственную позицию в решении профессиональных проблем — ответить на дополнительные вопросы
-------	--	--	---	---	---

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	<p><i>Должен знать:</i> основные концепции стратегического управления персоналом и виды кадровых стратегий.</p> <p><i>Должен уметь:</i> Разрабатывать комплекс мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом с учетом имеющихся ресурсов и их документальное сопровождение.</p> <p><i>Должен владеть:</i> Способностью оценивать ожидаемые результаты предлагаемых решений и мероприятий в области управления персоналом с учетом их организационной и социальной значимости и обеспечения устойчивого развития.</p>	<p>Основы документирования управленческой деятельности</p> <p>Управление социальным развитием организации</p> <p>Управление персоналом</p>	<p>- входной тест;</p> <p>- защита ВКР</p>	<p>- пройти входное тестирование;</p> <p>- определить перечень нормативных актов, необходимых для подготовки ВКР;</p> <p>- ответить на дополнительные вопросы;</p> <p>- правильно применить нормативные правовые акты</p>

ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	<p><i>Должен знать:</i> современные технологии привлечения, отбора и адаптации новых сотрудников. виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования.</p> <p><i>Должен уметь:</i> применять основные концепции, формы и методы обучения и развития персонала и планирования карьеры. применять на практике знания процесса формирования кадрового резерва.</p> <p><i>Должен владеть:</i> Способностью формирования системы документального сопровождения оперативного управления персоналом. составлением номенклатуры дел организации; готовить и передавать кадровые документы в архив организации.</p>	<p>Основы документирования управленческой деятельности Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе Управленческий учёт Управление адаптацией персонала Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Развитие и обучение персонала Инновационные технологии в управлении персоналом Управление талантами</p>	<ul style="list-style-type: none"> - входной тест; - защита ВКР 	<ul style="list-style-type: none"> - пройти входное тестирование - выбрать средства для обработки данных - провести анализ и обработку данных, необходимых для подготовки ВКР - провести необходимые расчеты для подготовки ВКР - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними - логически и аргументированно изложить раскрываемые вопросы - определять собственную позицию в решении профессиональных проблем - подготовить доклад по теме ВКР - подготовить презентационный материал по теме ВКР - ответить на дополнительные вопросы
-------	---	--	--	---	---

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	<p><i>Должен знать:</i> базовые основы информатики, структурного построения информационных систем и особенностей работы с ними.</p> <p><i>Должен уметь:</i> пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда и трудового законодательства Российской Федерации; работать с поисковыми системами, информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом.</p> <p><i>Должен владеть</i> средствами программного обеспечения деятельности служб управления персоналом и конкретными программными продуктами.</p>	Цифровая культура Информационные технологии Основы работы с BigData Профессиональные редакторы табличных данных Составление документов с помощью компьютера Профессиональные компьютерные программы	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними - логически и аргументированно изложить раскрываемые вопросы - определять собственную позицию в решении профессиональных проблем - подготовить доклад по теме ВКР - подготовить презентационный материал по теме ВКР - ответить на дополнительные вопросы

ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности.	<p>Должен знать: принципы работы современных информационных технологий в решении задач профессиональной деятельности.</p> <p><i>Должен уметь:</i> использовать в повседневной практике современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства</p> <p><i>Должен владеть:</i> Способностью овладения и использования принципов работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Цифровая культура Информационные технологии Составление документов с помощью компьютера Профессиональные компьютерные программы Защита персональных данных Информационная безопасность и защита информации</p>	- входной тест; защита ВКР	- пройти входное тестирование - применять информационные технологии в решении профессиональных задач.
ПК-1	Способен собирать информацию о потребностях организации в персонале	<p><i>Должен знать:</i> методы определения и сбора информации о потребностях организации в персонале рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала (в том числе с использованием цифровых средств);</p> <p><i>Должен уметь:</i> формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала. собирать необходимую информацию по особенностям рынка труда, включая предложения от профессиональных провайдеров рекрутинговых услуг, в том числе с использованием цифровых средств.</p> <p><i>Должен владеть:</i> Способностью пользоваться</p>	<p>Общепрофессиональные компетенции Статистика Профилактика профессионального выгорания Управление вознаграждением персонала и социальными льготами Технологии приёма на работу Маркетинг персонала</p>	- входной тест; - защита ВКР	- для подготовки ВКР - подготовить доклад по теме ВКР - подготовить презентационный материал по теме ВКР - ответить на дополнительные вопросы

		поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации. консультирования руководителей подразделений по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.			
ПК-2	Способен организовать и провести оценку персонала, а также отбор и оценку кандидатов	<i>Должен знать:</i> технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций. <i>Должен уметь:</i> Анализировать резюме кандидата и оценивать его соответствие профилю должности (в том числе с использованием цифровых средств); разрабатывать и проводить структурированное собеседование с использованием средств связи (в том числе цифровых средств) и лично. <i>Должен владеть:</i> способностью осуществлять профессиональную и личностную оценку кандидатов с использованием соответствующих инструментов (в том числе цифровых средств)	Профессиональные компетенции Управление вознаграждением персонала и социальными льготами Технологии приёма на работу Оценка персонала Применение профессиональных стандартов	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование - выбрать средства для сбора и обработки данных - определить перечень типовых методик и действующей нормативно-правовой базы, необходимых для проведения расчетов и подготовки ВКР - правильно применить типовые методики и нормативные правовые акты - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных - провести анализ и обработку данных, необходимых для подготовки ВКР - провести необходимые расчеты для подготовки ВКР - подготовить доклад по теме ВКР - подготовить презентационный материал по теме ВКР - ответить на дополнительные вопросы -

ПК-3	Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики	<p><i>Должен знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, -основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала интеллектуального капитала организации, отдельного работника; <p><i>Должен уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ. -определять критерии и уровни удовлетворенности персонала. -использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом <p><i>Должен владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -способностью участвовать в реализации корпоративной социальной политики; -осуществлением администрирования процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики. 	<p>Введение в профессиональную деятельность</p> <p>Организационная культура</p> <p>Кадровое делопроизводство</p> <p>Управление талантами</p>	<ul style="list-style-type: none"> - входной тест; - защита ВКР 	<ul style="list-style-type: none"> - выбрать средства для сбора, анализа и обработки информации - провести анализ и обработку данных, необходимых для подготовки ВКР - провести необходимые расчеты для подготовки ВКР - логически и аргументированно изложить раскрываемые вопросы - определять собственную позицию в решении профессиональных проблем - подготовить доклад по теме ВКР - подготовить презентационный материал по теме ВКР - ответить на дополнительные вопросы
------	---	---	--	---	--

** Входное тестирование по универсальным компетенциям проводится на основании изученных дисциплин(модулей) базовой части образовательной программы, по общепрофессиональным компетенциям и профессиональным*

Выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа) как вид научного исследования должна отражать способность обучающегося самостоятельно применять теоретические положения, методические разработки и опыт современных организаций.

При написании выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы) обучающемуся необходимо проявить сформированные в процессе освоения образовательной программы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, продемонстрировать уровень профессиональной подготовки, навыки самостоятельного исследования и коллективной работы.

В процессе написания выпускной квалификационной работы обучающийся должен уметь:

- поставить и сформулировать проблему исследования в соответствии с избранной темой;
- проработать специальную литературу по проблематике исследования;
- продумать методику сбора информации и основные этапы проведения исследования;
- составить план выполнения основных этапов сбора информации;
- продумать общую концепцию выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы) и т.д.

3.3. Критерии оценки результатов входного тестирования

С целью определения уровня сформированности планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) выпускник проходит обязательное входное тестирование. Успешное прохождение тестирования является основанием для допуска к прохождению государственных аттестационных испытаний.

Тест состоит из вопросов на сформированность каждой заявленной к освоению компетенции в основной профессиональной образовательной программе. Для получения допуска необходимо ответить положительно минимум на **60%** вопросов теста.

3.4. Критерии оценки результатов защиты ВКР

Результаты защиты выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы) измеряются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценку «отлично» заслуживают дипломные работы, темы которых научно обоснованы, представляют теоретический или практический интерес, свидетельствуют о владении выпускником методологической базой научного исследования, способствуют творческому решению научно-теоретических и практических проблем определенной отрасли.

Структура работы, оцененной на «отлично», стройна, логична, соответствует содержанию. В заключении содержатся чёткие, всесторонне обоснованные выводы, которые вносят вклад в развитие поставленной проблемы, намечают перспективу для дальнейшей её разработки. Работа написана научным стилем, тщательно выверена, научно-справочный аппарат и оформление отвечают требованиям действующих государственных стандартов, настоящего Положения и методических указаний, имеются приложения в виде схем, таблиц, графиков, иллюстраций и т.д.

При отличной оценке ВКР следует учитывать краткость и логичность вступительного слова обучающегося, в котором отражены основные положения работы, а также чёткие и аргументированные ответы на вопросы, заданные членами ГЭК. ВКР полностью отвечает квалификационным требованиям, включённым в ФГОС ВО.

ВКР оценивается на «хорошо», если историография проблемы и анализ источников не совсем полный, выводы недостаточно аргументированы, в её структуре и содержании есть отдельные погрешности, не имеющие принципиального характера. В остальном соблюдены требования, предъявляемые к «отличной» работе.

ВКР в основном соответствует квалификационным требованиям ФГОС ВО соответствующей специальности и не содержит погрешностей принципиального характера.

Работа оценивается на «удовлетворительно», если историография проблемы, анализ источников подменены библиографическим обзором, документальная основа работы представлена недостаточно, выводы неконкретны, рекомендации и предложения слабо аргументированы, в научном стиле и оформлении работы имеются погрешности, выпускником проявлена неуверенность во время дискуссии.

Оценка «неудовлетворительно» может быть поставлена за следующие недостатки.

1. Цель и задачи сформулированы некорректно или не соответствуют теме исследования.
2. Содержание не соответствует теме работы.
3. Анализируемый материал имеет недостаточный объем и не позволяет сделать достоверные выводы.
4. Выводы отсутствуют или носят тривиальный характер. Не соответствуют поставленным задачам.
5. Присутствуют грубые фактические ошибки.
6. Работа содержит существенные теоретические ошибки или поверхностную аргументацию основных положений.
7. Работа носит компилятивный характер.
8. Работа опирается лишь на Интернет-источники.
9. Работа имеет много замечаний в отзывах руководителя.
10. Обучающийся слабо разбирается в теме своего исследования, не знаком с основными проблемами, понятиями и методами.
11. Работа доложена неубедительно, непоследовательно, нелогично.
12. Обучающийся не может ответить на вопросы комиссии.

Поскольку ВКР представляет собой результат самостоятельного исследования выпускника, в случае, если государственная экзаменационная комиссия в ходе защиты ВКР обнаружит в ней признаки плагиата или иные доказательства постороннего участия в ее подготовке и написании, то в независимости от наличия у нее иных положительных характеристик, обучающемуся выставляется неудовлетворительная оценка.

Раздел 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

С целью методической поддержки обучающихся при подготовке и оформлении ВКР сформировано учебно-методическое пособие «Учебно-научные работы в вузе (рекомендации по подготовке и оформлению выпускных квалификационных работ)», изданное по решению Научно-методического совета ГОУ ВО КРАГСиУ (от 20.12.2017 № 4).

4.1. Организация самостоятельной работы при подготовке к государственным аттестационным испытаниям

Самостоятельная работа представляет собой важнейшую составляющую компетентностно-ориентированного образовательного процесса при подготовке к ГИА.

Выпускная квалификационная работа способствует закреплению и развитию навыков самостоятельной работы, и овладению методикой научного исследования при решении конкретных проблемных вопросов. Кроме того, она позволяет оценить степень подготовленности выпускника для практической работы в условиях быстро меняющейся внешней среды.

Организация самостоятельной работы обучающегося по подготовке ВКР и ее защите формируется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к подготовке ВКР и процедуре ее защиты.

4.2. Подготовка к защите ВКР

Подготовка к защите и написание текста доклада для выступления на защите являются важными элементами оценки выпускника.

При подготовке к защите выпускник пишет тезисы своего доклада. Работа над тезисами начинается сразу после представления работы на кафедру и продолжается после ознакомления с отзывом руководителя ВКР.

При написании тезисов излагается не содержание работы по главам, а логика полученных результатов в процессе проведения собственных исследований выпускника по значимым результатам.

Доклад должен быть кратким (7–10 минут), но в то же время содержательным, создавать представление о работе в целом. С этой целью он строится по следующему плану:

1. Представление автора (Ф.И.О., наименование факультета, курса) и темы ВКР.
2. Актуальность представленной темы и ее обоснование.
3. Цель и задачи ВКР.
4. Основные результаты решения задач, которые были поставлены во введении, а также их обоснование.

В ходе доклада выпускнику необходимо особо отметить проблемные вопросы, которые были выявлены в ходе исследования данной темы, а затем изложить лично разработанные и обоснованные предложения по их разрешению.

Главное внимание в докладе должно быть заострено на ключевых моментах научной новизны и практической значимости выпускной квалификационной работы, их аналитическом обосновании. В заключение доклада необходимо дать собственную оценку достигнутым результатам исследования и возможности их практического применения.

Для иллюстрации результатов ВКР используются мультимедийные презентации, разработанные с помощью Microsoft Office PowerPoint. Также доклад может быть иллюстрирован различными наглядными средствами – слайдами, плакатами, раздаточными материалами (включают в себя графики, схемы, таблицы, выполненные на листах формата А4, скрепленные и размноженные по количеству членов ГЭК).

**ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ВКР
на 2023–2024 учебный год**

1. Разработка проекта совершенствования системы управления персоналом организации
2. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации
3. Разработка программы повышения производительности труда персонала на предприятии
4. Разработка стратегии управления персоналом организации
5. Разработка системы стимулирования инновационной активности персонала организации.
6. Развитие корпоративной культуры как фактора конкурентоспособности организации.
7. Совершенствование регламентации труда управленческого персонала
8. Совершенствование кадрового планирования в организации
9. Совершенствование процесса планирования потребности в персонале организации
10. Совершенствование маркетинговой деятельности в области управления персоналом организации
11. Формирование и совершенствование имиджа организации-работодателя на рынке труда
12. Разработка проекта совершенствования информационной функции маркетинга персонала
13. Совершенствование системы деловой оценки персонала в целях социального развития организации
14. Анализ и совершенствование кадровой политики организации (на конкретном примере).
15. Кадровое планирование в организации и его совершенствование (на примере).
16. Анализ и совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала в организации (на конкретном примере).
17. Оценка и пути повышения уровня лояльности работников организации (на конкретном примере).
18. Оценка и повышение уровня вовлеченности сотрудников организации (на конкретном примере).
19. Разработка проекта оценки эффективности системы обучения персонала
20. Управление трудовой дисциплиной в организации
21. Разработка системы оценки мотивационного потенциала организации
22. Совершенствование планирования и оценки затрат на персонал организации
23. Разработка программы диагностики и профилактики профессионального выгорания сотрудников предприятия
24. Использование маркетинговых технологий в системе управления персоналом

- организации (на примере конкретной организации)
25. Совершенствование технологий маркетинга персонала организаций на внешнем рынке труда (на примере конкретной организации)
 26. Совершенствование технологий (внутреннего) маркетинга персонала организации (на примере конкретной организации)
 27. Совершенствование технологий управления конфликтами в организации (на примере конкретной организации)
 28. Удовлетворенность трудом как фактор эффективности управления кадровым потенциалом организации (на примере конкретной организации)
 29. Анализ и повышение уровня лояльности персонала организации (на примере конкретной организации)
 30. Исследование и совершенствование внешнего HR-бренда организации (на примере конкретной организации)
 31. Анализ и совершенствование персонального бренда руководителя организации (на примере конкретной организации)
 32. Анализ и совершенствование управления персоналом организации на основе профессиональных стандартов (на примере конкретной организации)
 33. Трансформация деятельности службы управления персоналом в условиях цифровизации (на примере конкретной организации)
 34. Совершенствование технологии подбора персонала в организациях сферы (на примере конкретной организации)
 35. Совершенствование технологии подбора и отбора персонала с использованием современных информационно-коммуникационных технологий (на примере конкретной организации)
 36. Совершенствование технологии оценки персонала с использованием современных информационно-коммуникационных технологий (на примере конкретной организации)
 37. Совершенствование технологии дополнительного профессионального обучения персонала в организациях ... сферы (на примере конкретной организации)
 38. Особенности обучения персонала в условиях дистанционной занятости (на примере конкретной организации)
 39. Совершенствование технологии управления карьерой персонала в организациях...сферы (на примере конкретной организации)
 40. Организация деятельности рекрутинговых агентств
 41. Совершенствование процесса аттестации персонала в современных технологиях управления персоналом: методы, критерии.
 42. Специальная оценка рабочих мест в организации как условие эффективной работы персонала.
 43. Совершенствование морально-психологического климата в коллективе.
 44. Влияние системы адаптации персонала на формирование лояльности сотрудников.
 45. Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления.
 46. Совершенствование условий труда и процедуры оценки безопасности труда

- персонала.
47. Развитие бюджетирования и бизнес-планирования кадровых служб.
 48. Направления формирования и развития кадровой политики организации.
 49. Формирование условий профессиональной ориентации и адаптации молодых специалистов.
 50. Совершенствование технологии сокращения персонала с использованием программ аутплейсмента (на примере конкретной
 51. организации)
 52. Бенчмаркинг как метод оценки эффективности системы управления
 53. персоналом в организациях... сферы (на примере конкретной
 54. организации)
 55. Оценка эффективности системы мотивации персонала в организациях.
 56. Оценка эффективности системы обучения персонала в организациях.
 57. Развитие технологий формирования кадрового резерва организации.
 58. Совершенствование деловой оценки персонала в организациях.
 59. Ассесмент-центр как инструмент роста конкурентоспособности организации.
 60. Совершенствование организации управления внештатным персоналом организации.
 61. Применение процедуры оценки рисков в управлении персоналом.
 62. Развитие корпоративной культуры как фактора конкурентоспособности организации.
 63. Экономическая эффективность регулирования конфликтов в организациях.
 64. Совершенствование маркетинга персонала в организации.
 65. Совершенствование системы управления адаптацией и социализацией персонала.
 66. Развитие кадрового потенциала организации.
 67. Совершенствование корпоративной культуры как фактор роста конкурентоспособности организации.
 68. Развитие технологий управления компетенциями персонала.
 69. Роль кадровой политики в реализации стратегии организации.
 70. Совершенствование системы поиска, привлечения и отбора персонала в современной организации.
 71. Совершенствование системы обучения и повышения квалификации персонала.
 72. Развитие системы планирования деловой карьеры персоналасовременной организации.
 73. Направления формирования и развития кадрового резерва современной организации.
 74. Влияние организационной культуры на эффективность

- мотивационных программ.
75. Лояльность персонала организации как фактор эффективного управления.
 76. Формирование корпоративной культуры организации: проблемы влияния на персонал организации.
 77. Совершенствование механизмов адаптации работников в современной организации.
 78. Применение технологии преодоления личностного сопротивления инновациям в организации.
 79. Роль службы управления персоналом в разрешении конфликтных ситуаций в организации.
 80. Проблемы манипулирования в управлении персоналом: способы и пределы.
 81. Совершенствование процесса аттестации персонала в современных технологиях управления персоналом: методы, критерии.
 82. Специальная оценка рабочих мест в организации как условие эффективной работы персонала.
 83. Нормы и правила делового общения как фактор эффективной работы персонала.
 84. Этика делового общения специалиста (менеджера) по управлению персоналом.
 85. Роль профессиональных коммуникаций в формировании эффективной деятельности сотрудников.
 86. Совершенствование морально-психологического климата в коллективе.
 87. Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления.
 88. Совершенствование условий труда и процедуры оценки безопасности труда персонала.
 89. Развитие бюджетирования и бизнес-планирования кадровых служб.
 90. Направления формирования и развития кадровой политики организации.
 91. Формирование условий профессиональной ориентации и адаптации молодых специалистов.
 92. Возможности обучения, переобучения, повышения квалификации работников в сфере малого бизнеса.
 93. Формирование и развитие интеллектуального потенциала организации.
 94. Оптимизация процесса делегирования полномочий в системе управления персоналом организации.
 95. Роль коммуникаций в системе обеспечения эффективности управления персоналом организации.
 96. Развитие технологий оценки коммуникативной компетентности сотрудников организации.
 97. Социальное партнерство как регулятор управленческого воздействия

- наперсонал организации.
98. Анализ использования рабочего времени в организации.
 99. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации.
 100. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации.
 101. Конкурс как комплексная технология отбора претендентов на государственную должность (на замещение вакантной должности в организации).
 102. Концепция кадрового консультирования как средства развития организации.
 103. Особенности набора и отбора персонала на промышленных предприятиях.
 104. Проблемы прогнозирования и планирования потребности в персонале.
 105. Развитие управления персоналом на этапе роста организации малобизнеса.
 106. Роль и задачи службы управления персоналом в формировании корпоративной культуры организации.
 107. Центр оценки как современная технология кадровой работы.
 108. Выявление и оценка управленческого потенциала молодых специалистов в организации.
 109. Антистрессовое управление персоналом организации в контексте организационной культуры.
 110. Анализ затрат рабочего времени руководителя и содержания управленческого труда.
 111. Функции, структура и организация работы служб по управлению персоналом органов государственного управления.
 112. Анализ управления талантами персонала в организации.
 113. Влияние моделей организационного поведения на эффективность принятия решений на разных уровнях управления.
 114. Особенности использования экономических методов воздействия на поведение сотрудников.
 115. Лояльность сотрудника организации: основные требования, критерии оценки, методы формирования, проблемы и ограничения.

116. Управление развитием группы (формирование коллектива в подразделении). 72. Управление формированием команды: особенности групповой динамики и
а. возможности развития командной компетентности.
117. 73. Методы оценки эффективности деятельности команды.
74. Методы развития лидерских качеств сотрудников организации.
118. 75. Анализ эффективности различных моделей лидерства в организации.
76. Стили и методы руководства и их влияние на организационное поведение сотрудников.
119. Современный руководитель: требования, поведение, компетентность и эффективность.
120. Методы управления конфликтами в организации.
121. Конфликт-менеджмент как технология управления.
122. Инновации в организации и их влияние на поведение сотрудников.
123. Работа с персоналом формальными и неформальными методами: влияние на эффективность.
124. Анализ внутриорганизационного движения персонала и совершенствование управления данным процессом.
125. Разработка процедуры и совершенствование методов оценки различных категорий персонала.
126. Совершенствование системы и методов контроля персонала.
127. Особенности применения современных кадровых технологий в условиях неблагоприятной внешней среды.
128. Исследование влияния гендерного фактора на управление персоналом в организации.
129. Исследование процессов формирования кадрового актива и кадрового резерва в современной организации.
130. Особенности развития эмоционального интеллекта руководителей среднего звена на промышленном предприятии.

Все темы выполняются на примере конкретной организации.

Приложение 2.

Перечень тем по приоритетным направлениям деятельности государственных органов Республики Коми и органов местного самоуправления в Республике Коми, рекомендуемых для написания курсовых и выпускных квалификационных (дипломных) работ

№	Наименование государственного органа (органа местного самоуправления)	Перечень тем, рекомендованных для написания курсовых и выпускных квалификационных (дипломных) работ
Государственные органы Республики Коми		
1	Министерство здравоохранения Республики Коми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация бюджетных расходов. 2. Оказание государственной услуги в сфере здравоохранения. 3. Порядок расчета доплаты до минимального размера оплаты труда в учреждениях здравоохранения Республики Коми.
2	Министерство культуры, туризма и архивного дела Республики Коми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Этнокультурные традиции как точки туристского интереса (на примере Республики Коми). 2. Этнокультурный аспект в сфере туризма. 3. Экскурсионно-познавательный туризм в Республике Коми. 4. Экологический туризм: возможности и перспективы его развития в Республике Коми. 5. Экологические проблемы формирования туристского кластера на территории ООПТ. 6. Центры народных художественных промыслов в системе познавательного туризма (на примере Республики Коми). 7. Туристский бренд региона как ресурс развития внутреннего и въездного туризма. 8. Туристско-рекреационный потенциал (с выбором района республики). 9. Событийный туризм в Республике Коми: проблемы и перспективы. 10. Перспективы развития рыболовного туризма в Республике Коми. 11. Анализ развития сельского туризма в Республике Коми. 12. Роль нематериального наследия в развитии туризма. 13. Роль интернет-технологий в развитии туризма. 14. Развитие экологического туризма и формирование туристского продукта. 15. Развитие экотуризма в национальных природных парках.

		<p>16. Перспективы развития охотничьего туризма в Республике Коми.</p> <p>17. Продвижение регионального туризма на внутреннем и международном рынках туристских услуг.</p> <p>18. Принципы устойчивого развития в туризме и условия их реализации в РФ.</p> <p>19. Развитие доступного туризма.</p> <p>20. Особенности организации экстремальных туров и их техническое обеспечение.</p> <p>21. Организация экскурсионно-туристской деятельности на особо охраняемых природных территориях.</p> <p>22. Инновационные подходы к формированию экскурсии.</p> <p>23. Зимний туризм в Республике Коми, направления развития и проблемы.</p> <p>24. Государственное регулирование туристской деятельности в РФ</p> <p>25. Вопросы безопасности при организации природных, водных туров.</p> <p>26. Рекреационный отдых: виды, проблемы, перспективы (на примере г. Сыктывкара - столицы Республики Коми).</p>
3	Министерство национальной политики Республики Коми	<p>1. Соблюдение в Республике Коми принципа равенства граждан независимо от расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, в том числе при приеме на работу.</p> <p>2. Содействие сохранению исконной среды обитания и традиционного образа жизни, социально-культурному развитию представителей коренных малочисленных народов Российской Федерации, проживающих на территории Республики Коми.</p> <p>3. Сохранение этнокультурного многообразия и развитие национальных культур и языков народов, проживающих в Республике Коми.</p> <p>4. Развитие национальных видов спорта в Республике Коми: этносоциальный аспект.</p> <p>5. Роль институтов гражданского общества в сохранении этнокультурного многообразия страны. Опыт Республики Коми.</p> <p>6. Методы мотивации на государственной гражданской службе.</p> <p>7. Развитие корпоративной культуры на государственной гражданской службе.</p>

4	Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствование кадрового обеспечения образовательных организаций Республики Коми 2. Анализ расходов на оплату труда в государственные организации в сфере образования в Республике Коми 3. Анализ финансового состояния государственных организаций в сфере образования в Республике Коми 4. Особенности осуществления контрольной (надзорной) деятельности в сфере образования в условиях ограничительных мер 5. Лицензирование образовательной деятельности в современных условиях цифрового государственного управления. 6. Изменения в содержании и процедуре государственной аккредитации образовательной деятельности при применении с 1 марта 2022 г. аккредитационных показателей. 7. Совершенствование предпрофессиональной подготовки обучающихся. 8. Организация и осуществление образовательной деятельности в рамках реализации проектов предпрофессионального образования. 9. Актуальные аспекты формирования профессиональных компетенций в условиях современного образовательного пространства. 10. Система образовательных услуг среднего профессионального образования Республики Коми. 11. Управление качеством образования в профессиональной образовательной организации. 12. Анализ деятельности учреждений органов по делам молодежи. Региональный аспект. 13. Безработица молодежи как социальная проблема. 14. Гражданское и патриотическое воспитание молодежи как направление молодежной политики в Республике Коми: в условиях проведения специальной военной операции. 15. Барьеры и перспективы развития добровольчества в Республике Коми. 16. Информационная политика в отношении молодежи. 17. Особенности реализации молодежной политики в отдаленных районах Республики Коми. 18. Работающая молодежь: субъект и объект государственной молодежной политики. Региональный аспект. 19. Реализация жилищных прав несовершеннолетних: проблемы теории и практики. 20. Защита жилищных прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в России: историко-правовой аспект.
5	Министерство природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Коми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Актуальные вопросы правового регулирования возмещения вреда, причиненного объектам животного мира. 2. Анализ изменения русел рек Сысола, Вычегда в районе г. Сыктывкара. Построение модели развития русловых процессов.

		<p>3. Анализ изменений водного законодательства Российской Федерации на примере Водного кодекса и их влияние на водохозяйственный комплекс.</p> <p>4. Анализ состояния подземных вод на территории Республики Коми. Проблемы и перспективы.</p> <p>5. Стратегическое планирование в сфере обращения с твердыми отходами в зарубежных странах.</p> <p>6. Изучение направления сокращения транспортных расходов в сфере обращения с твёрдыми коммунальными отходами с использованием логистических принципов.</p> <p>7. Разработка типовой модели контейнерной площадки для сбора твердых коммунальных отходов с учетом экологического и санитарно-эпидемиологического законодательства для населенных пунктов Республики Коми.</p> <p>8. Особенности разработки экологических маршрутов в условиях Арктики (на примере Республики Коми). «Компенсационное лесовосстановление: новое в законодательном регулировании». Особенности осуществления лесовосстановления и лесоразведения отдельными категориями лиц в соответствии со статьей 63.1 Лесного кодекса Российской Федерации.</p> <p>9. Установление публичного сервитута на землях лесного фонда. Проблемы, возникающие при установлении публичного сервитута на землях лесного фонда.</p> <p>10. Актуальные вопросы и проблемы организации федерального государственного лесного контроля (надзора), лесной охраны. Эффективность осуществления федерального государственного лесного контроля (надзора), лесной охраны.</p>
6	Министерство физической культуры и спорта Республики Коми	<p>1. Изучение общественного мнения среди трудоспособного населения о потребности в инфраструктуре массового спорта в Республике Коми (в городах Сыктывкар, Ухта, Усинск, Печора, Воркута).</p> <p>2. Анализ внешней микро-и макросреды (Маркетинговые исследования, направленные на выявления среди трудоспособного населения Республики Коми потребности в физкультурно-оздоровительных услугах, их доступности как по ценовому, так и по территориальному признаку).</p> <p>3. Анализ потребительского спроса на физкультурно-оздоровительные услуги и описание целевых групп (клиентов).</p> <p>4. Клиентоцентричное регулирование при создании (реконструкции) объектов спортивной инфраструктуры массового спорта с применением механизмов ГЧП.</p> <p>5. Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления в области физической культуры и спорта в Республике Коми.</p> <p>6. Анализ системы управления физической культурой и спортом в Республике Коми на муниципальном уровне.</p>

7	Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Республики Коми	Реализация механизма по комплексному развитию территорий для жилой застройки в рамках главы 10 Градостроительного кодекса Российской Федерации.
8	Министерство сельского хозяйства и потребительского рынка Республики Коми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Потенциал агропромышленного комплекса Республики Коми с точки зрения организации предпринимательского дела для молодых кадров. 2. Вопросы кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли Республики Коми: пути решения недостаточности рабочих профессий и специалистов. 3. Совершенствование деятельности организаций и предприятий потребительской кооперации, осуществляющих деятельность в Республике Коми. 4. Развитие инфраструктуры оптовой торговли в системе регионального агропродовольственного рынка Республики Коми. 5. Агропромышленный комплекс Республики Коми в новых условиях геополитической ситуации: возможности и перспективы. 6. Концептуальные основы развития агропромышленного комплекса Республики Коми: цели, задачи, возможные пути решения.
9	Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствование методических рекомендаций по определению целевого уровня снижения потребления государственными (муниципальными) учреждениями суммарного объема потребляемых ими энергетических ресурсов и воды. 2. Несовершенство системы организации документооборота в органах исполнительной власти, способы совершенствования. 3. Влияние эргономики рабочего места специалиста органов исполнительной власти на эффективность выполнения повседневных задач. 4. Доступные и современные пути организации доступной среды на объектах государственных учреждений 5. Недостатки энергосистем стационарных учреждений Министерства труда и их влияние на потребление энергоресурсов. 6. Поддержание и совершенствование текущего уровня энергосбережения помещений центров по предоставлению государственных услуг в сфере социальной защиты населения Республики Коми. 7. Информационные системы в работе госслужащих как способ внутренней и внешней коммуникации.

		<p>8. Совершенствование программы подготовки сотрудников государственных учреждений по ГОЧС/АТ/ПБ в соответствии с особенностями выполняемой деятельности.</p> <p>9. Современные методы, способы защиты подведомственных учреждений Минтрудсоц РК от терроризма.</p> <p>10. Современные способы выявления и раннего предупреждения развития профессиональных заболеваний сотрудников подведомственных учреждений министерства труда.</p> <p>11. Недостатки системы ТЕЗИС, оптимизация функционала системы по индивидуальным настройкам пользователя.</p>
10	Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Республики Коми	<p>1. Государственная поддержка организаций информационных технологий. Государственная политика в сфере информационных технологий. Формирование благоприятных условий для развития отрасли информационных технологий.</p> <p>2. Актуальность и задачи импортозамещения в учреждении.</p> <p>3. Проект системы защиты территориально распределенной сети передачи данных.</p> <p>4. Построение подсистемы обеспечения информационной безопасности значимого объекта критической информационной инфраструктуры.</p> <p>5. Любую тему, связанную с автоматизацией процессов, например, цифровизация кладбищ, автоматизация библиотек и архивной деятельности, портал в сфере охраны труда и т.д.</p> <p>6. Информационное обеспечение деятельности органов власти.</p> <p>7. Моделирование цифровых двойников.</p>
11	Министерство юстиции Республики Коми	<p>1. Институт мировых судей в судебной системе Российской Федерации.</p> <p>2. Оптимизация нагрузки мировых судей как средство правовой защиты участников судопроизводства и повышения качества правосудия.</p> <p>3. Совершенствование критериев формирования судебных участков мировых судей.</p> <p>4. Аппарат мирового судьи: правовая природа и структура.</p> <p>5. Роль аппарата мирового судьи в доступности правосудия.</p> <p>6. Пути совершенствования обеспечения деятельности мировых судей.</p> <p>7. Практические аспекты оказания государственных услуг в сфере государственной регистрации актов гражданского состояния в электронной форме.</p>
12	Министерство экономического развития и промышленности	<p>1. Механизмы взаимодействия органов государственной власти и бизнес-сообщества в сфере инноваций: анализ моделей и реализация.</p> <p>2. Разработка платформ для обмена инновациями между предприятиями Республики Коми.</p> <p>3. Учёт органами государственной власти инноваций и продвижение инновационных продуктов Республики</p>

	Республики Коми	<p>Коми.</p> <p>4. Инвестиционная привлекательность и оценка инвестиционного потенциала Республики Коми.</p> <p>5. Региональный инвестиционный стандарт (индивидуальные особенности инвестиционного развития Республики Коми).</p> <p>6. Соглашение о защите и поощрении капиталовложений как новый инструмент привлечения инвестиций в Республику Коми (преимущество, риски, экономический, бюджетный, социальный эффект).</p> <p>7. Региональные меры поддержки участников внешнеэкономической деятельности Республики Коми.</p> <p>8. Внедрение Регионального экспортного стандарта 2.0 в Республике Коми (инструменты, перспективы, риски).</p> <p>9. Роль институтов развития в экономике Республики Коми.</p>
13	Комитет Республики Коми по закупкам	<p>1. Комплаенс как инструмент минимизации рисков в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд: пути реализации.</p> <p>2. Контроль и обжалование в сфере закупок: практика осуществления контроля в контрактной системе.</p> <p>3. Поддержка малого и среднего предпринимательства в сфере закупок товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц.</p> <p>4. Государственные закупки как инструмент поддержки малого предпринимательства.</p> <p>5. Логистика и управление государственными и муниципальными контрактами.</p> <p>6. Управление закупками для государственных и муниципальных нужд.</p> <p>7. Совершенствование механизмов осуществления закупок товаров, работ, услуг для государственных нужд в субъекте Российской Федерации.</p> <p>8. Анализ реализации контрактной системы в муниципальном образовании (на примере г. Сыктывкара).</p>
14	Комитет Республики Коми имущественных и земельных отношений	<p>1. Правовое регулирование отношений между собственниками нежилых помещений.</p> <p>2. Проблемы законодательного регулирования проведения собрания совета директоров акционерного общества.</p> <p>3. Несение собственниками помещений общих расходов на содержание и ремонт общего имущества, переданного в пользование юридическим лицам.</p> <p>4. Анализ рынка в процессе оценки стоимости недвижимости сравнительным подходом.</p> <p>5. Оценка стоимости земельных участков для целей определения земельных платежей.</p> <p>6. Проблемы и пути совершенствования государственной политики в сфере имущественных отношений при передаче прав владения и (или) пользования в отношении государственного имущества на примере Республики Коми.</p>

		<p>7. Совершенствование механизма осуществления учета неиспользуемого государственного имущества и организации мероприятий по вовлечению его в экономический оборот на примере Республики Коми.</p> <p>8. Формы и методы осуществления контроля за использованием по назначению и сохранностью государственного имущества, закрепленного на праве оперативного управления за учреждениями, предприятиями, а также на праве хозяйственного ведения за предприятиями на примере Республики Коми.</p> <p>9. Правовые и экономические основы организации проведения конкурсов, аукционов на право заключения договоров, предусматривающих переход прав владения и (или) пользования в отношении государственного имущества по договорам аренды на примере Республики Коми</p>
15	Комитет Республики Коми по тарифам	<p>1. Особенности финансово-хозяйственной деятельности предприятий, осуществляющих оказание услуг потребителям в сфере холодного водоснабжения и/или водоотведения, подлежащих тарифному регулированию на уровне субъекта Российской Федерации.</p> <p>2. Особенности финансово-хозяйственной деятельности предприятий, осуществляющих оказание услуг потребителям в сфере теплоснабжения, подлежащих тарифному регулированию на уровне субъекта Российской Федерации.</p> <p>3. Инструкция по делопроизводству органа исполнительной власти, ее значение и особенности.</p> <p>4. Совершенствование процедур работы с обращениями граждан в государственных органах власти.</p>
16	Управление Республики Коми по охране объектов культурного наследия	<p>1. Дизайн-проект книги «Троицкий Стефано-Ульяновский монастырь» (история монастыря и формирование его архитектурного ансамбля).</p> <p>2. Проект колористического решения объектов культурного наследия, располагающихся в историческом центре города Ухты – в т.н. Старой Ухте (на основе архитектурного колористического наследия и природного окружения).</p> <p>3. Дизайн-проект музеефикации объектов культурного наследия Серёговского солеваренного завода и его территории.</p> <p>4. Разработка типовых проектов для деревянного домостроительства в исторических центрах поселка Кажым Койгородского р-на и с. Усть-Цильма (на принципах максимального соответствия новых проектов историческому облику ранее существовавшей застройки).</p> <p>5. Реконструкция историко-культурной среды литературного музея И.А. Куратова в Сыктывкаре (объекта культурного наследия регионального значения «Дом купца С.Г. Суханова», ул. Орджоникидзе, 2).</p> <p>6. Концепция реэкспозиции музея средней общеобразовательной школы № 12 имени Олега Кошевого в г. Сыктывкаре.</p> <p>7. Концепция благоустройства дворовых территорий общественных зданий и жилых домов в исторических</p>

		<p>кварталах города Сыктывкара.</p> <p>7.1. Благоустройство объединенной дворовой территории Отдела природы Национального музея Республики Коми - объекта культурного наследия «Торговый дом наследников Д.К. Кузьбожева» (ул. Коммунистическая, 6), Национальной детской библиотеки им. С.Я. Маршака, (ул. Советская, 20) – выявленного объекта культурного наследия, многоквартирных жилых домов (ул. Ленина, 55 и ул. Советская, 22 – объекта ценной архитектурной среды г. Сыктывкара).</p> <p>7.2. Благоустройство дворовых территорий жилых домов, относящихся к ценной архитектурной среде города Сыктывкара (ул. Советская, 16, Ленина, 53, Интернациональная, 113).</p>
Органы местного самоуправления в Республике Коми		
1	АМО ГО «Сыктывкар»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемы правового регулирования муниципального контроля и направления совершенствования. 2. Концессия как способ реализации муниципально-частного партнёрства (на примере конкретного проекта). 3. Роль органов местного самоуправления в организации работы муниципальных предприятий и учреждений (на примере конкретного предприятия/учреждения). 4. Роль муниципальных предприятий и учреждений в развитии муниципального образования (на примере конкретного предприятия/учреждения). 5. Опыт субъектов Российской Федерации и муниципальных образований по установлению отдельных требований и дополнительных ограничений при розничной продаже алкогольной продукции. Возможности его практического применения при регулировании рынка продажи алкогольной продукции на территории МО ГО «Сыктывкар». 6. Регулирование розничной продажи алкогольной продукции при оказании услуг общественного питания в объектах общественного питания, расположенных в многоквартирных домах и (или) на прилегающих к ним территориях: лучшие муниципальные практики и возможность их применения в г. Сыктывкаре. 7. Опыт муниципальных образований по разработке и утверждению схем размещения нестационарных торговых объектов, возможности его применения в муниципальных образованиях Республики Коми. 8. Опыт муниципальных образований по предоставлению мест для осуществления нестационарной торговли продукцией с приусадебных участков и дикоросами, возможности его применения в муниципальных образованиях Республики Коми. 9. Практика и проблемы организация взаимодействия муниципальных образований с компаниями, оказывающими услуги кикшеринга. Возможности применения зарубежной и российской практики взаимодействия в муниципальных образованиях Республики Коми.

		<p>10. Изъятие у собственника недвижимого имущества для государственных (муниципальных) нужд: понятие, процедура, основные ошибки и пути их устранения.</p> <p>11. Применение антимонопольного законодательства в органах местного самоуправления: мероприятия по снижению рисков нарушения антимонопольного законодательства (комплаенс-рисков).</p> <p>12. Взаимодействие органов местного самоуправления с органами государственной власти: проблемы и механизмы их решения.</p> <p>13. Судебные и иные правовые формы защиты местного самоуправления.</p> <p>14. Актуальные проблемы наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями: на примере Республики Коми.</p> <p>15 Правовой статус административных комиссий муниципальных образований в системе органов местного самоуправления, ее полномочия и функции.</p> <p>16. Основные правила юридической техники при оформлении правовых актов органов местного самоуправления.</p> <p>17. Особенности проведения закупок по Федеральному закону от 05.04.2013 44-ФЗ для казенных учреждений.</p> <p>18. Электронный документооборот в бюджетных учреждениях: порядок и особенности.</p> <p>19. Права, обязанности и ответственность нанимателя жилого помещения.</p> <p>20. Решение проблемы обеспечения жильем детей-сирот путем применения механизма жилищного сертификата.</p> <p>21. Понятие жилищного спора; порядок разрешения жилищных споров; органы, уполномоченные на разрешение жилищных споров. Разрешение жилищных дел в суде.</p> <p>22. Договор социального найма: заключение, внесение изменений, расторжение, прекращение.</p> <p>23. Реализация жилищных прав собственника жилого помещения, расположенного в доме, признанным аварийным.</p> <p>24. Развитие отрасли «физическая культура и спорт» в муниципальном образовании городского округа «Сыктывкар».</p> <p>25. История развития органа местного самоуправления в области физической культуры и спорта в г. Сыктывкаре.</p> <p>26. История развития (вид спорта) на территории МО ГО «Сыктывкар».</p> <p>27. Особенности деятельности спортивных школ (спортивных школ олимпийского резерва) в рамках требований федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.</p>
--	--	---

		<p>28. Курсовая работа: «Разработка эскизного проекта «Благоустройство зоны отдыха городского пляжа местечко Кируль» с учетом концепции «Сыктывкар столица леса».</p> <p>29. Курсовая работа: «Разработка методических рекомендаций по содержанию зеленых насаждений на общественных территориях: парк «Строитель», парк им. И.В. Мичурина, парк им. С.М. Кирова, площадь «под часами». С учетом видового состава и существующего благоустройства.</p> <p>30. Курсовая работа: «Предложения по применению древесно-кустарниковой растительности на территории г. Сыктывкар с учетом качественных характеристик, сроков эксплуатации и климатических условий».</p> <p>31. Дипломная работа: «Анализ пешеходно-тротуарной сети г. Сыктывкар и приложения по реконструкции и строительству».</p> <p>32. Дипломная работа: «Анализ улично-дорожной сети г. Сыктывкар и приложения по реконструкции и строительству».</p> <p>33. Нормативно-правовое обеспечение и методическое руководство деятельности по защите прав и законных интересов несовершеннолетних, а также совершеннолетних недееспособных и не полностью дееспособных граждан.</p> <p>34. Деятельность органов опеки и попечительства в рамках защиты прав и интересов несовершеннолетних в целях их содержания, воспитания и образования.</p> <p>35. Задачи государственного регулирования деятельности по опеке и попечительству.</p> <p>36. Организация правового, информационно-методического обеспечения деятельности отделов органов опеки и попечительства.</p> <p>37. Выявление, устройство детей, оставшихся без попечения родителей.</p> <p>38. Формы устройства детей, оставшихся без попечения родителей.</p> <p>39. Профессиональная служба по отбору, подготовке и сопровождению опекунов, усыновителей и приемных родителей.</p> <p>40. Защита прав несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей, на получение алиментов.</p> <p>41. Защита жилищных прав детей сирот и детей оставшихся без попечения родителей.</p> <p>42. Права, обязанности и ответственность опекунов и попечителей.</p> <p>43. Контроль (надзор) за деятельностью опекунов и попечителей, а также организаций, осуществляющих опеку несовершеннолетних.</p> <p>44. Выявление и установление опеки (попечительства) в отношении совершеннолетних недееспособных и не полностью дееспособных граждан.</p> <p>45. Порядок совершения действий по управлению, охране и распоряжению имуществом подопечных.</p>
--	--	---

		<p>46. Решение вопросов в случае возникновения противоречий между интересами подопечных и опекуна.</p> <p>47. Контроль (надзор) за деятельностью опекунов и попечителей, а также организаций, в которые помещены недееспособные или не полностью дееспособные граждане.</p> <p>48. Постинтернатная адаптация выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.</p> <p>49. Посещение современных социозащитных учреждений, а также учреждений, осуществляющих опеку и попечительство.</p> <p>50. Опека и попечительство совершеннолетних недееспособных и не полностью дееспособных граждан.</p> <p>51. Межведомственное взаимодействие по решению вопросов по защите личных и имущественных прав совершеннолетних недееспособных, ограниченных в дееспособности, а также дееспособных граждан, которые по состоянию здоровья не способны самостоятельно осуществлять и защищать свои права и исполнять свои обязанности.</p> <p>52. Осуществление деятельности органов опеки и попечительства в рамках защиты прав и интересов несовершеннолетних в целях их содержания, воспитания и образования.</p>
2	АМО ГО «Воркута»	<p>1. Мониторинг и прогнозирование использования земель в муниципальном образовании.</p> <p>2. Организация и пути совершенствования государственного учета земель в муниципальном образовании.</p> <p>3. Формирование и постановка на кадастровый учет объектов трубопроводного транспорта.</p> <p>4. Недостатки ведения и пути совершенствования учета земель сельскохозяйственного назначения.</p> <p>5. Применение инновационных форм организации физкультурных и спортивных мероприятий, как средство профилактики правонарушений в подростковой среде.</p> <p>6. Организация физкультурных и спортивных мероприятий для лиц с старшего поколения (практика и опыт муниципальных районов и муниципальных образований Республики Коми).</p> <p>7. Анализ и совершенствование деятельности органов местного самоуправления по созданию условий для развития сферы культуры в муниципальном образовании.</p> <p>8. Модернизация учреждений культуры с учетом стратегического развития муниципальных образований.</p> <p>9. Формирование и реализация региональной культурной политики в Республике Коми.</p> <p>10. Кадровое обеспечение учреждений культуры. Проблемы и пути их решения.</p> <p>11. Реализация приоритетного Национального проекта «Культура» в Республике Коми.</p>
3	АМО ГО «Инта»	<p>1. Формирование и развитие территориально-производственных кластеров в регионе (муниципальном образовании).</p> <p>2. Развитие сферы туризма в регионе (муниципальном образовании).</p>

4	АМО ГО «Усинск»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровая политика в органах местного самоуправления. 2. Особенности трудовых отношений с муниципальными служащими. 3. Разработка стратегии развития органа местного самоуправления. 4. Программно-целевой метод планирования бюджета муниципального образования. 5. Нормативное регулирование обеспечения доступности информации о деятельности органов местного самоуправления. 6. Особенности применения муниципальных и федеральных программ социально-экономического развития муниципального образования. 7. Муниципальная служба в органах местного самоуправления. 8. Роль органов местного самоуправления в формировании и регулировании молодежной политики. 9. Направления развития малого бизнеса муниципального образования. 10. Проблемы и основные методы управления муниципальным имуществом на примере муниципального образования. 11. Современная реформа местного самоуправления в России. Проблемы развития муниципальных образований. 12. Проблемы в разграничении полномочий государственной и муниципальной власти. 13. Муниципальные унитарные предприятия: порядок создания, реорганизация, ликвидация. 14. Муниципальный бюджет и финансирование социальных сфер. 15. Стратегическое планирование развития потребительского рынка товаров и услуг в муниципальном образовании. 16. Роль органов местного самоуправления в управлении общим (начальным и средним профессиональным) образованием.
5	АМО ГО «Ухта»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Финансовая грамотность как элемент экономической безопасности населения Российской Федерации. 2. Методы привлечения молодых специалистов на государственную (муниципальную) службу. 3. Анализ формирования и исполнения бюджета на примере МО ГО «Ухта». 4. Проблемы северных городов. 5. Финансовый менеджмент в организациях государственного сектора. 6. Порядок и методы выявления и квалификации нарушений в финансово-бюджетной сфере.
6	АМО МР «Корткеросский»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация условий создания консультационного пункта психолого-педагогической помощи для родителей, законных представителей, детей, проживающих на территории муниципального района. 2. Создание системы профилактики правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних.

		<p>3. Проблемы реализации профилактики правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних.</p> <p>4. Разработка плана по профилактике правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних в условиях общеобразовательных организаций.</p>
7	АМО МР «Печора»	<p>1. Преобразование муниципального района «Печора» в муниципальный округ как одно из направлений реформирования муниципально-территориального устройства Республики Коми (обоснование необходимости (отсутствия необходимости) / правовые основы, этапы и т.д.</p> <p>2. Особенности развития института ТОС в городских поселениях как одной из форм активизации участия населения в осуществлении местного самоуправления.</p> <p>3. Основные проблемы разграничения полномочий между муниципальным районом и поселениями, входящими в его состав, на примере муниципального района «Печора».</p>
8	АМО МР «Прилузский»	<p>1. Правовые основы организации внутреннего муниципального финансового контроля.</p> <p>2. Малый бизнес и стратегия его развития в сельских районах.</p> <p>3. Формирование, оценка и выбор стратегии развития муниципального образования.</p> <p>4. Совершенствование механизма реализации муниципальных программ муниципального образования.</p> <p>5. Решение органами местного самоуправления проблемы с ликвидацией и рекультивацией несанкционированных исторически сложившихся свалок.</p> <p>6. Технологии информационного моделирования в проектировании объектов капитального строительства.</p> <p>7. Проектное управление и организация строительства с применением ТИМ.</p> <p>8. Строительный контроль и управление качеством в строительстве с применением технологий информационного моделирования (ТИМ).</p> <p>9. Нормативно-правовая реформа системы ценообразования и сметного нормирования в строительстве.</p> <p>10. Цифровые технологии в ценообразовании и сметном деле.</p> <p>11. Управление земельными ресурсами в субъектах и муниципальных образованиях российской федерации: проблемы и пути решения.</p> <p>12. Повышение имиджа органов местного самоуправления.</p> <p>13. Роль и функции пресс-службы администрации муниципального района в управлении кризисными ситуациями.</p> <p>14. Организация event-мероприятий администрацией муниципального района.</p> <p>15. Создание бренда муниципального образования.</p> <p>16. Стратегия и тактика PR-кампаний администрации муниципального района по повышению открытости органа местного самоуправления, определение целевой аудитории и ключевых сообщений.</p>

		<p>17. Коммуникационные кампании органов местного самоуправления.</p> <p>18. Делегирование полномочий в процессах управления в администрации муниципального района.</p> <p>19. Активизация персонала в процессе реализации управленческого решения и контроль исполнения управленческого решения в администрации муниципального района.</p> <p>20. Инвестиции и их роль в функционировании и развитии муниципального образования.</p> <p>21. Анализ системы обеспечения пожарной безопасности района и разработка рекомендаций по её совершенствованию.</p> <p>22. Разработка профилактических мероприятий по предупреждению гибели и травмирования людей при пожарах (на примере района).</p> <p>23. Исследование передовых форм информационно – пропагандисткой работы в области пожарной безопасности (гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций) (на примере района).</p> <p>24. Формы и методы организации работы по противодействию коррупции в муниципальном образовании.</p> <p>25. Организация работы с резервом управленческих кадров и кадровым резервом органа местного самоуправления.</p> <p>26. Организация наставничества в органе местного самоуправления.</p> <p>27. Анализ проблем и перспектив развития туристско-ресурсного потенциала в муниципальном образовании.</p> <p>28. Анализ рыночных возможностей и разработка комплексного маркетинга туризма и гостиничного хозяйства на муниципальном уровне.</p> <p>29. Выявление потребительских предпочтений с целью совершенствования маркетинговой деятельности предприятия культурного сервиса и туризма в муниципальном образовании.</p> <p>30. Исследование тенденций и перспектив развития туризма как комплекса услуг на муниципальном уровне.</p> <p>31. Малые предприятия и их роль в формировании рынка услуг в сфере туризма в муниципальном образовании.</p> <p>32. Реклама и продвижение культурно-массовых и спортивных мероприятий.</p> <p>33. Разработка рекламной стратегии культурного сервиса и туризма на муниципальном уровне.</p> <p>34. Презентация туристического кластера Прилузского района.</p> <p>35. Брэндинг микротерриторий Прилузья.</p> <p>36. Стратегический план развития сельского туризма Прилузья.</p> <p>37. Улучшение туристической привлекательности Прилузья.</p>
--	--	--

		38. Реализация государственной национальной политики в муниципальном образовании.
9	АМО МР «Сосногорск»	1. Критерии разграничения муниципального нормативного и индивидуального акта. 2. Тестовый контроль в хоккее с шайбой на различных этапах подготовки спортсменов.
10	АМО МР «Сыктывдинский»	Правоприменительная практика п.6. ст. 11.9 Земельного кодекса РФ в части установления критериев: вклинивания, вкрапливания, изломанности границ и других препятствующих рациональному использованию и охране земель недостатков.
11	АМО МР «Сысольский»	1. Устройство фундамента в пучинистых грунтах при малоэтажной жилой застройке. 2. Осуществление строительного контроля (технического надзора) на всех этапах строительства объекта капитального строительства.