Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе СамГТУ
_____ О.В. Юсупова
«16» 06 2020 г.
м.п.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ
Б3.Б.01 Подготовка к защите и процедура защиты выпускной квалификационной работы

Направление подготовки (специальность) 38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки (специальности))

Квалификация (степень) выпускника магистр

Профиль (направленность) Управление персоналом

Форма обучения заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Выпускающая кафедра «Экономика и управление организацией»

Кафедра-разработчик рабочей программы «Экономика и управление организацией»
(название)

Семестр	Трудоемкость, час. / з.е.	Лекции, час.	КСР, час.	СРС, час.	Форма аттестационного испытания
8	324/9	-	9	315	Государственная итоговая аттестация: Подготовка к процедуре защиты и процедура защиты ВКР
Итого	**324 / 9**	**-**	**9**	**315**	

Самара
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения 4
2. Нормативные документы 4
3. Общие требования к государственной итоговой аттестации 4
4. Требования к уровню подготовки лиц, успешно завершивших освоение ОПОП .. 5
5. Выпуская квалификационная работа (ВКР) магистра 7
(магистерская диссертация) 7
5.1. Общие положения 7
5.2. Тема выпускной квалификационной работы 8
5.3. Выполнение выпускной квалификационной работы 8
(магистерской диссертации) 8
5.4. Структура и содержание выпускной квалификационной работы 9
(магистерской диссертации) 9
5.5. Требования к оформлению ВКР (магистерской диссертации) 12
5.6. Порядок допуска и подготовка к защите ВКР 14
5.7. Учебно-методическое обеспечение ВКР 15
5.8. Материально-техническое обеспечение подготовки и защиты ВКР 16
Приложение 1 17
Приложение 2 36
Приложение 3 37
Приложение 4 38
Приложение 5 39

1. Общие положения

Государственная итоговая аттестация (ГИА) выпускников является обязательной и осуществляется после освоения основной образовательной программы в полном объеме.

ГИА выпускников является одним из инструментов оценки качества освоения основной профессиональной образовательной программе (ОПОП).

ГИА направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

ГИА включает в себя защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) магистра.

Аттестационное испытание является самостоятельным видом аттестации и не может быть заменено оценкой уровня подготовки выпускников на основе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Результатом успешного освоения ОПОП и прохождения ГИА является присвоение выпускнику квалификации (степени) магистра по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Общая трудоемкость ГИА по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом составляет 9 зачетных единиц.

2. Нормативные документы

Программа разработана в соответствии с действующими нормативными документами:

Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «08» апреля 2015г. №367;

Образовательная программа по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, программа магистратуры "Управление персоналом".

П-398 от 10.01.2019 г.Положение о государственной итоговой аттестации (итоговой аттестации) по образовательным программам высшего образования–программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры (новая редакция);

П-308 от 08.09.2017 г.Положение об использовании программного обеспечения Антиплагиат для проверки рукописей и письменных работ;

П-319 от 07.09.2017 г.Положение о порядке организации образовательной деятельности по программам высшего образования при использовании сетевой формы реализации образовательных программ.

3. Общие требования к государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация предназначена для определения практической и теоретической подготовленности магистра к выполнению профессиональных задач.

Целью ГИА является определение уровня образовательных результатов, сформированных в процессе обучения, и определение способности выпускника к самостоятельному применению их при решении профессиональных задач, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), программа магистратуры "Управление персоналом".

4. Требования к уровню подготовки лиц, успешно завершивших освоение ОПОП

ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), программы магистратуры "Управление персоналом" обеспечивает формирование компетенций магистра, необходимых для решения профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности, определенными по ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), на которые ориентирована программа магистратуры:

организационно-управленческая и экономическая деятельность;

научно-исследовательская и педагогическая.

Выпускник, освоивший программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;

формирование системы управления персоналом; разработка кадровой политики и инструментов ее реализации; кадровое планирование и маркетинг персонала;

управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);

экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;

оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;

разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;

разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;

поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;

подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;

разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала; разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучение персонала;

организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений Российской Федерации;

организация и контроль наставничества;

организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;

педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах.

Общий уровень подготовки бакалавра оценивается по результатам защиты выпускной квалификационной работы.

Результатом освоения обучающимися ОПОП является сформированность общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими **общекультурными компетенциями:**

способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);

готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими **общепрофессиональными компетенциями:**

готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);

готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и еѐ персоналом (ОПК-3);

способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);

способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5);

способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);

владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);

владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);

способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);

владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);

умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);

умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12).

Выпускник, освоивший программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, должен обладать **профессиональными компетенциями**, соответствующими виду профессиональной деятельности, на который ориентирована программа магистратуры:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);

умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);

умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);

умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4);

умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала органи-зации (ПК-5);

умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);

умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);

способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);

способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);

умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10);

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22);

умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23);

владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24);

умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-25);

умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26); владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27);

владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28);

владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29).

Выпускник, освоивший программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, должен обладать **дополнительными профессиональными компетенциями**, соответствующими виду профессиональной деятельности, на который ориентирована программа магистратуры:

способностью использовать безопасные информационные системы и обеспечивать сохранность конфиденциальной информации в управлении персоналом; (ДПК-1)

способностью применять аналитические методы и техники для поиска и извлечения специализированной информации из больших массивов разнородных данных во всех функциональных областях управления персоналом (ДПК-2)

5. Выпуская квалификационная работа (ВКР) магистра (магистерская диссертация)

5.1. Общие положения

ВКР магистра (магистерская диссертация) представляет собой самостоятельное научное исследование, которое выполняется под руководством научного руководителя - высококвалифицированного специалиста. Магистерская диссертация представляет собой совокупность научных положений, которые автор выдвигает для публичной защиты, что свидетельствует в свою очередь о способностях автора к проведению самостоятельных научных исследований, на основе теоретических знаний и практических навыков.

Научный потенциал магистра раскрывается с помощью магистерской диссертации, она демонстрирует его способность как к организации, так и к проведению самостоятельного исследования с использованием актуальных подходов и методов для решении обозначенных проблем в выбранной области исследования, к выявлению результатов проведенного исследования, к их дальнейшей аргументации и последующей разработке научно-обоснованных предложений и рекомендаций.

Будучи работой научного содержания, магистерская диссертация должна обладать внутренним единством, отображая при этом ход и результаты выбранной автором темы. Являясь своеобразным итогом подготовки магистра, с одной стороны, магистерская диссертация имеет обобщенный характер. Но, с другой стороны, она представляет собой самостоятельное оригинальное научное исследование. ОПОП является важным критерием, которому необходимо отвечать магистерской диссертации, ее тематики и научному уровню. Способность магистранта вести надлежащим образом научный поиск, распознавая при этом профессиональные проблемы, обладая знаниями об общих методах и приемах их решения, демонстрирует выполнение указанной работы.

5.2. Тема выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) - это заключительная работа научно-исследовательского характера, выполняемая выпускниками магистратуры.

Магистру предоставляется право самостоятельного выбора темы выпускной квалификационной работы. Выбор производится на основании имеющегося на кафедре утвержденного перечня тем ВКР. Перечень является примерным, и магистр может предложить свою тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки, а также выбрать руководителя ВКР из числа научно-педагогических работников выпускающей кафедры. Кроме того, темы ВКР могут быть предложены руководителями организаций, учреждений и предприятий, представляющих места для преддипломной практики обучающихся.

Тематика выпускных квалификационных работ представлена в фонде оценочных средств (Приложение 1).

Итогом выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) могут быть оригинальные научно-практические результаты, связанные с совершенствованием системы управления персоналом в организациях, предприятиях, учреждениях. Тема магистерской диссертации должна быть актуальной, а сама работа соответствовать современному уровню теоретической и методологической базы.

После утверждения темы научный руководитель выдает магистранту задание на выполнение магистерской диссертации (Приложение 2). Задание утверждается заведующим кафедрой и включает в себя название работы; перечень подлежащих разработке вопросов, необходимых для выполнения работы; документы и материалы, научная и специальная литература, конкретная первичная информация.

5.3. Выполнение выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Выполнение ВКР (магистерской диссертации) осуществляется на выпускающей кафедре.

Магистр начинает выполнение магистерской диссертации с получения задания и в период выполнения ВКР (магистерской диссертации):

- работает над темой самостоятельно, выполняя теоретическую и расчетную часть исследования;

- следит за текущей и периодической отечественной и иностранной литературой по теме;

- самостоятельно планирует ежедневный объем работ;

- аккуратно ведет рабочие записи;

- участвует в работе научных исследовательских семинаров.

В утвержденные заведующим кафедрой сроки периодического отчета по выполнению магистерской диссертации, обучающийся отчитывается перед научным руководителем и кафедрой, которые определяют степень готовности работы.

По предложению руководителя магистерской диссертации, в случае необходимости, кафедре предоставляется право приглашать консультантов по отдельным разделам выпускной квалификационной работы.

Консультантами по отдельным разделам магистерской диссертации могут назначаться научно-педагогические работники высших учебных заведений, научные работники и высококвалифицированные специалисты других учреждений и предприятий.

За принятые в магистерской диссертации решения и за достоверность полученных результатов отвечает автор магистерской диссертации.

ВКР (магистерская диссертация) должна быть выполнена с соблюдением установленных требований о недопущении неправомочного заимствования результатов работ других авторов (плагиат).

Требования к уровню оригинальности работы (допустимому объему заимствования) в зависимости от уровня осваиваемой обучающимся образовательной программы, а также порядок проверки ВКР на объѐм заимствования, в том числе содержательного, выявления неправомочных заимствований устанавливаются локальным актом СамГТУ.

5.4. Структура и содержание выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна состоять из следующих частей:

- титульный лист;

- содержание;

- введение;

- глава 1. Теоретическая (обзор литературных источников);

- глава 2. Аналитическая;

- глава 3. Проектная часть;

- Заключение (выводы), выносимые на защиту ВКР (магистерской диссертации);

- список использованных источников;

- приложения.

Титульный лист является первым листом ВКР (магистерской диссертации) и выполняется по форме, приведенной в Приложении 3. На титульном листе расписываются автор работы, научный руководитель, заведующий кафедрой, утверждающий допуск к защите ВКР (магистерской диссертации). Справа от каждой подписи проставляют инициалы и фамилию лица, подписавшего выпускную квалификационную работу, ниже, под подписью - дату подписания. Дату подписания следует записывать арабскими цифрами, по две для числа, месяца и четыре для года.

Содержание должно включать все заголовки, имеющиеся в магистерской диссертации, в том числе "введение", "заключение", "список использованной литературы". В содержании перечисляются приложения. В содержании все номера подразделов должны быть смещены вправо относительно номеров разделов.

Во **введении** обосновывается выбор темы, ее актуальность, освещается история затрагиваемой проблемы, целесообразность разработки, определяются границы исследования (предмет, объект, рамки изучаемого вопроса), основная цель работы и подчиненные ей частные задачи.

Введение не должно занимать более 2-3 страниц текста.

В **первой** главе исходя из логики выполнения исследования и структурного построения ВКР первую главу составляет теоретическая часть. В ней представляются методология и методика исследования, раскрываются современные взгляды и подходы к решению исследуемой проблемы в контексте конкретной ситуации по управлению персоналом.

Глава должна носить проблемно-теоретический характер, содержать различные методологические позиции по рассматриваемым вопросам. В рамках данной главы обосновывается выбор конкретных методов решения поставленных задач, разрабатываются основные модели такого решения, проводится анализ существующих подходов и методов решения проблемных ситуаций в конкретных областях управления персоналом, определение и обоснование соответствующей модели совершенствования системы управления персоналом организаций. Модель решения исследовательских задач - это формализованное выявление и анализ причин наличия недостатков, их проявлений и негативных последствий.

ВКР должна базироваться на основных закономерностях и принципах управления персоналом, на общих теоретических положениях науки управления, достижениях научной мысли, обоснованных и общепринятых утверждениях, представляя собой их конкретизацию (а чаще - следствие из них) по отношению к исследуемому объекту с необходимой аргументацией. В теоретической главе работы необходимо продемонстрировать грамотное умение оперировать правовой, экономической и управленческой терминологией, понятиями и методами научных дисциплин, а также по назначению употреблять узкоспециальные термины.

Вторая глава. Методическая постановка задач работы и их концептуальная разработка представляют собой проблемно-аналитическую часть исследования.

Краткая характеристика исследуемого объекта. Здесь приводится историческая справка, характеризующая объект исследования, рассматриваются основные показатели его деятельности.

Анализ системы управления конкретного объекта исследования. Раздел начинается с анализа целей исследуемого объекта посредством построения декомпозиционного «дерева целей». После этого дается краткий анализ состояния системы управления персоналом организации, который включает анализ целей, функций, организационной структуры, кадрового, информационного, технического, нормативно-методического, правового и делопроизводственного обеспечения технологических процессов обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений по теме ВКР.

Должна быть разработана методика проведения анализа, из которой должно быть ясно, какие показатели, каким образом получена информация для анализа тех или иных показателей, каким способом анализируется состояние показателей.

Необходимые данные для выполнения аналитической части могут быть получены на основе действующей в организациях системы плановых, учетных, отчетных и статистических документов; системы оперативного учета, которые ведут технические, экономические, производственные и т.п. подразделения и службы; из методических и нормативных документов, регламентирующих деятельность организаций и их производственных подразделений, звеньев и уровней управления, а также на основе данных опроса, наблюдений и экспертных оценок.

Источниками информации для проведения исследования могут служить: законы и подзаконные акты, положения, уставы, регламентирующие организацию и функционирование

организаций; материалы текущего делопроизводства; статистические данные; отчетность отдельных подразделений и общие справочно-аналитические материалы и служебные документы, содержащие самые разнообразные сведения, представляющие интерес с точки зрения исследуемой проблемы.

Материалы, служащие базой для обоснования и анализа, должны быть достаточно полными и достоверными, чтобы, опираясь на них, можно было проанализировать положение дел, вскрыть резервы и наметить пути их использования, а также устранить вскрытые недостатки в работе. Характер и объем собранного материала зависят от особенности принятой методики исследования. Анализ предполагает обработку собранных статистических материалов не менее чем за 3-5 лет.

Анализ статистических материалов сопровождается выполнением большого объема разнообразных вычислений: абсолютных и относительных отклонений, средних величин и т.д. Кроме того, в ходе анализа выполняются различные виды оценок, группировок, сравнений исходных данных; нахождение минимального или максимального значения и ряд других операций. Результаты анализа требуют графического или табличного представления. Все это многообразие видов аналитической обработки информации является объектом автоматизации с применением современных средств вычислительной техники.

Причины, мешающие эффективному функционированию рассматриваемого объекта. Выводы по результатам анализа. Этот раздел концентрирует в себе выводы по результатам разработки аналитической части. В тезисной форме следует подвести общий итог, характеризующий нерешенность методических, организационных, экономических, правовых вопросов в области управления персоналом для исследуемой организации. При этом могут содержаться ссылки на передовой опыт отечественных и зарубежных организаций, подтверждающий негативные моменты в деятельности анализируемого объекта. В данном разделе следует описать все недостатки, выявленные при анализе состояния изучаемой проблемы.

Третья глава содержит конкретные рекомендации относительно способов решения проблемы по теме выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

В **Заключении (выводах, выносимых на защиту ВКР,)** дается оценка степени выполнения поставленной задачи, которая вытекает из темы магистерской диссертации и полученных в аналитическом и проектном разделах результатов. Оценка должна содержать данные о наличии в ВКР (магистерской диссертации) элементов исследования и о практической значимости проекта с точки зрения магистранта. Здесь же характеризуется степень личного участия выпускника в проведении анализа, организационно-экономической проработке предложений, подготовке технических и технологических мероприятий, использовании компьютерных технологий при проектировании.

В заключении приводятся общие данные о социально-экономической эффективности и других преимуществах предложенных мероприятий по сравнению с ранее действующими в организации, а также показываются пути и методы внедрения проектных разработок в практику деятельности организаций.

Список использованных источников должен содержать перечень источников, использованных при выполнении ВКР. Список включает источники, расположенные в порядке упоминания в тексте работы. Список использованной литературы показывает, насколько проблема исследована автором.

В **приложение** выносятся те материалы, которые иллюстрируют отдельные положения выпускной квалификационной работы и не входят в ее основной текст (таблицы, рисунки). Каждому приложению присваивается номер, они располагаются по порядку ссылки на них в тексте работы.

5.5. Требования к оформлению ВКР (магистерской диссертации)

Оформление выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) осуществляется самим выпускником по единому образцу, после чего выпускная квалификационная работа в переплетенном виде сдается на кафедру.

Содержание ВКР печатается на одной стороне белой писчей бумаги стандартного размера (формат А4 – 210 х297 мм).

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) оформляется на компьютере в текстовом редакторе.

Страницы и заголовки

1. Размер полей (расстояние между текстом и краем страницы): слева - 25 мм, справа - 10 мм, сверху - 22 мм, снизу - 22 мм.
2. Нумерация страниц – в правом верхнем углу страницы на уровне 15 мм от края листа арабскими цифрами. Нумерация страниц в ВКР сквозная. Таблицы и рисунки, расположенные на отдельных страницах, список литературы и приложения необходимо включать в сквозную нумерацию страниц.
3. Межстрочный интервал – 1,5 (в рабочем поле документа располагается 28 –30 строк).
4. Установить автоматический перенос слов.
5. Интервал между абзацами – перед -0(ноль), после – 0(ноль).
6. Размер шрифта основного текста (кегль) – 14. Текст в таблицах - 12 шрифт.
7. Тип шрифта - Times New Roman.
8. Для заголовков (главы) размер шрифта (кегль) - 16, начертание литер полужирное, выравнивание по ширине с абзацным отступом. В конце заголовка точку не ставят.
9. Для подзаголовков (подглавы) размер шрифта (кегль) - 14, начертание литер полужирное, выравнивание по ширине с абзацным отступом. В конце подзаголовка точку не ставят.
10. Выравнивание основного текста - по ширине.
11. Слова «Содержание», «Введение», «Заключение», «Приложение» записывают по центру с заглавной буквы.
12. Каждая новая глава начинается с новой страницы. Это же требование относится к другим основным структурным частям работы (введению, заключению, списку литературы, приложениям и т.д.). Подглавы же следуют друг за другом.
13. Первой страницей является титульный лист, второй - задание на дипломное проектирование, третьей - реферат, четвертой - содержание (оглавление). На страницах 1-3 нумерация не проставляется. Первой страницей, имеющей номер (номер «4»), является «Содержание».
14. Введение и заключение не нумеруются, все остальные разделы основной части ВКР (магистерской диссертации) должны иметь порядковую нумерацию. Глава обозначается одной арабской цифрой с точкой на конце (например, Глава 1. Название) Подглавы следует нумеровать в пределах каждой главы. Номер подглавы должен состоять из двух цифр, разделенных точкой, первая из которых является номером главы, а вторая – подглавы (например, 1.1. Название).

Таблицы и рисунки

1. Текст ВКР (магистерской диссертации) должен быть иллюстрирован таблицами и рисунками (схемами, графиками, диаграммами и др.). Все рисунки и таблицы должны иметь заголовок и быть пронумерованы.
2. Нумерация таблиц и рисунков сквозная, без привязки к главам.
3. Все схемы, графики, диаграммы и др. в ВКР (магистерской диссертации) именуют-

ся рисунками и обозначаются словом «Рисунок», размещаются сразу после ссылки на них в тексте (если занимают страницу целиком, то располагаются на следующей после ссылки странице)

4. Каждый рисунок должен сопровождаться названием. Наименование рисунка и его номер располагают под рисунком. После номера рисунка ставится тире. После пробела с заглавной буквы приводят его наименование, в конце которого точка не ставится (например, Рисунок 2 - Объемы реализации продукции по товарным группам). Выравнивание названия рисунка по центру. Ссылка на рисунок в тексте пишется в скобках, например (рис.2).

5. Цифровой материал ВКР (магистерской диссертации) рекомендуется оформлять в виде таблиц. Каждая таблица должна иметь нумерационный и содержательный заголовки, которые размещают над соответствующей таблицей.

6. Заголовок и номер таблицы оформляются следующим образом: с начала строки с заглавной буквы пишется слово «Таблица», затем ставятся номер (без точки на конце), тире и название таблицы с прописной буквы (точка в конце заголовка таблицы не ставится). Выравнивание названия по ширине.

Пример оформления:

Таблица 1 - Основные технико-экономические показатели

7. Над продолжением таблицы нумерационный заголовок оформляется в виде слов «Продолжение табл.» с последующим номером и выравниванием влево, например «Продолжение табл.22;

8. Над окончанием таблицы нумерационный заголовок оформляется в виде слов «Окончание табл.», например «Окончание табл.2».

9. Ссылки на таблицы в основном тексте пояснительной записки дают в сокращенном виде, например (табл.2). Показатели таблицы могут иметь одинаковую единицу измерения, тогда она выносится в тематический заголовок. Если показатели имеют различные единицы измерения, в таблицу включают отдельную графу «Единица измерения». Последние могут быть записаны в сокращенном виде, но с соблюдением действующих стандартов. Графа «№ п/п» включается в таблицу, только если в тексте должны быть ссылки на строки таблицы. Допустимо вместо отдельной графы проставлять соответствующий номер с последующей точкой непосредственно перед наименованием показателя в боковине таблицы.

10. Таблицы и иллюстративные материалы располагают таким образом, чтобы их можно было читать без поворота рукописи или, в крайнем случае, с поворотом по часовой стрелке.

Формулы

11. Формулы нумеруются. Порядковый номер формулы приводится в круглых скобках арабскими цифрами. Номер формулы пишется в одной строчке с формулой у правого края.

12. Под формулой пишут слово «где», а затем расшифровывают ее составляющие в той последовательности, в которой они приведены в формуле. В конце формулы и в поясняющем ее тексте знаки препинания расставляются в соответствии с правилами пунктуации.

Список литературы

1. При использовании в ВКР (магистерской диссертации) цитат и мнений других авторов обязательны библиографические ссылки на источники. После упоминания литературного произведения или приведения цитаты в квадратных скобках проставляют номер, под которым это произведение значится в списке литературы, а при цитировании - также номер страницы, на которой приведена цитата (например, [17] или [19, с. 67]).

2. Сведения о книгах в списке литературы должны включать фамилию и инициалы автора, наименование книги, место издания (город), издательство, год издания, количество страниц. Сведения о статьях из журналов, сборников, научных трудов или газет включают автора, фамилию, и инициалы, название статьи, наименование сборника, журнала (название, год, номер, страницы), по газетам (название, год, число, месяц или номер и страницу, если объем газеты более 6 с.).

3. В списке литературы нумерация списка сквозная.

4. Список использованных источников и литературы состоит из следующих разделов:
1. Нормативно-правовые акты-располагаются по юридической силе:

- международные законодательные акты – по хронологии;
- Конституция РФ;
- кодексы – по алфавиту;
- законы РФ – по хронологии;
- указы Президента РФ – по хронологии;
- акты Правительства РФ – по хронологии;
- акты министерств и ведомств в последовательности – приказы, постановления, положения, инструкции министерства – по алфавиту, акты – по хронологии.

2.Литература (в алфавитном порядке).
3.Интернет-ресурсы (сайты).
4. Статья конкретного автора и ее название в интернет-источнике входит в список литературы по алфавиту. Ссылка просто на сайт, например сайт Российской государственной библиотеки приводится после списка литературы.

Приложения

1. После списка литературы представляют приложения (таблицы, графики, схемы, исходные и другие материалы, которые были использованы при выполнении ВКР (магистерской диссертации) как вспомогательные). Приложения должны иметь последовательную нумерацию и заголовки, отражающие их содержание.
2. Приложения необходимо располагать в порядке появления ссылок на них в тексте основных разделов.
3. Каждое приложение начинают с новой страницы, с указанием наверху в середине страницы слова "Приложение" и его обозначения, размер шрифта - 16, начертание литер полужирное.
4. Приложения обозначают арабскими цифрами.

5.6. Порядок допуска и подготовка к защите ВКР

Защита ВКР производится на заседании Государственной экзаменационной комиссии в установленное расписанием время. На защиту могут быть приглашены научный руководитель, консультанты, рецензент, другие лица.

Для защиты студент готовит выступление и иллюстративный материал. Иллюстративный материал может быть выполнен в виде компьютерной презентации и в виде комплектов материалов на листах формата А4 (210х297 мм), размноженных для каждого члена комиссии. В выступлении продолжительностью до 15 минут магистрантом должны быть отражены следующие основные моменты:

- цель работы;
- теоретические предпосылки исследования;
- обоснование выбора метода исследования;
- изложение основных результатов работы;
- перспективы дальнейшего развития темы;
- краткие выводы по тем результатам работы, которые определяют ее практическую значимость, степень и характер новизны элементов научного вклада (ЭНВ).

Степень новизны результатов исследования отвечает на вопрос: является ли данный ЭНВ новым для теории и практики решением или он представляет собой развитие известной в теории и практике идеи (решения). Характер новизны результатов исследования показывает, каким путем достигнут данный ЭНВ:

- впервые сделан вывод;
- оригинально по сравнению с имеющимся вариантом решена поставленная задача;
- получено дополнительное обоснование верности той или иной идеи (решения);
- углублено, детализировано, улучшено то или иное имеющееся решение;

- произведено распространение какой-либо идеи (решения) на новую область (форму) применения.

5.7. Учебно-методическое обеспечение ВКР

В состав учебно-методического обеспечения подготовки ВКР магистра входит основная и дополнительная литература, рекомендованная научным руководителем.

Таблица 1

№ п/п	Учебник, учебное пособие (приводится библиографическое описание учебника, учебного пособия)	Ресурс НТБ СамГТУ
1	Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. [Текст] : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - М. : Инфра-М, 2015. - 300 с. : табл. - (Высш.образование - магистратура). - Библиогр.: с. 270-271. - ISBN 978-5-16-006649-	НТБ СамГТУ
2	Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом [Текст] : учеб. / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - М. : Инфра-М, 2014. - 426 с. : рис., табл. - (Высш.образование - бакалавриат). - Библиогр.: с. 416. - ISBN 978-5-16-06018-7 Электронный каталог НТБ СамГТУ	НТБ СамГТУ
3	Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс]: инструменты. Методики. Практика/ Ветлужских Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013.— 152 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22838.— ЭБС «IPRbooks», по паролю ЭБС «IPRbooks»	ЭБС «IPRbooks»
4.	Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 193 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/773.html.— ЭБС «IPRbooks»	ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература

№ п/п	Учебник, учебное пособие, монография, справочная литература (приводится библиографическое описание)	Ресурс НТБ СамГТУ
1	Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013.	НТБ СамГТУ
2	Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала: антикоррупционный аспект [Текст] : моногр. / Е. В. Мюллер ; Самар.гос.техн.ун-т. - Самара : [б. и.], 2014. - 159 с. : табл., граф. - (Юбил.изд.СамГТУ). - Библиогр.: с. 143-151. - ISBN 978-5-7964-1726-3	НТБ СамГТУ
3	Ключевые показатели эффективности трудовой деятельности менеджеров: теоретические и практические аспекты [Текст] : моногр. / А. В. Гагаринский ; Самар.гос.техн.ун-т. - Самара : [б. и.], 2015. - 155 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 124-137. - ISBN 978-5-7964-1781-2	НТБ СамГТУ
4	Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. [Электронный ресурс]/ С.В. Василенко— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 105 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/5971.html.— ЭБС «IPRbooks»	ЭБС «IPRbooks»
5	Маслова В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: толковый словарь/ В.М. Маслова— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 118 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14628.html.— ЭБС «IPRbooks	ЭБС «IPRbooks»
6	Л.М., Альбитер, А.В. Гагаринский, Г.П. Гагаринская, Ю.А. Брязгунова, Е.А. Серпер Учебно-методическое пособие по выполнению магистерской диссертации: для магистрантов направлений «Управление персоналом», «Менеджмент» / СамГТУ; Самара, 2014. – 103 с.	НТБ СамГТУ

5.8. Материально-техническое обеспечение подготовки и защиты ВКР (магистерской диссертации)

1. Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук), компьютерами с доступом и Интернет и обеспечивающие доступ в электронно-информационную образовательную среду СамГТУ, учебной мебелью: столы, стулья.
2. Пакеты ПО общего назначения (MS Office).
3. Материально-техническое обеспечение НТБ СамГТУ;
4. Ресурсы УИТ СамГТУ.

Приложение 1

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

государственной итоговой аттестации

Направление подготовки: *38.04.03. «Управление персоналом*»

Направленность ОПОП: «*Управление персоналом»*

Уровень высшего образования: *магистратура*

Программа прикладной магистратуры

Факультет: *Инженерно-экономический*

Кафедра: *Экономика и управление организацией*

Разработчики:

д.э.н., профессор кафедры «Экономика и управление организацией» Гагаринская Г.П.

к.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией» Гагаринский А.В.

к.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией» Горбунова Ю.Н.

к.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией» Мюллер Е.В.

1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы

Перечень компетенций и планируемые результаты обучения (дескрипторы): знания – З, умения – У, владения - В, которыми должны овладеть обучающиеся, успешно освоившие ОПОП**,** представлены в разделе 5 Программы государственной итоговой аттестации в соответствии с матрицей компетенций и картами компетенций ОПОП (Приложение к ОПОП). Перечень аттестационных испытаний во взаимосвязи с подлежащими оценке результатами освоения ОПОП и оценочными средствами приведен в паспорте ФОС (Таблица 1)

Таблица 1

Паспорт фонда оценочных средств государственной итоговой аттестации
в составе основной образовательной программы по направлению подготовки:
38.04.03 Управление персоналом
Программа магистратуры: **Управление персоналом**

Вид аттестационного испытания	Код контролируемой компетенции	Наименование элемента оценочного средства
Выпуская квалификационная работа (магистерская диссертация)	ОК-1, ОК-3, ОПК-9, ОПК-11, ПК-27, ДПК-1;ДПК-2	Актуальность темы исследования
	ОПК-8, ОПК-12, ПК-6, ПК-7, ПК-23, ПК-24, ПК-25, ПК-26, ПК-28; ДПК-1;ДПК-2	Качество анализа и решения поставленных задач
	ОПК-4, ОПК-7, ПК-6, ПК-7, ПК-23, ПК-25, ПК-26, ПК-27	Объем и качество аналитической и теоретической работы
	ОК-3, ОПК-10, ПК-24	Применение современного программного обеспечения, компьютерных технологий в работе
	ОК-2, ОПК-3, ОПК-5, ОПК-6, ПК-6, ПК-22, ПК-26	Защита основных положений, вытекающих из результатов ВКР
	ОК-3, ОПК-1, ПК-24, ПК-26	Качество оформления работы, научная грамотность
	ОК-3, ПК-2, ПК-5	Оригинальность работы
	ОК-3, ПК-24, ПК-29	Презентация работы и доклад
	ОК-3, ОПК-2, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-22, ПК-29	Полнота и точность ответов на вопросы

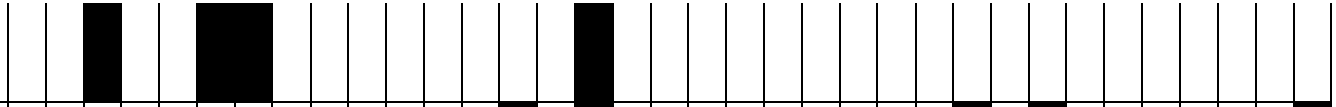
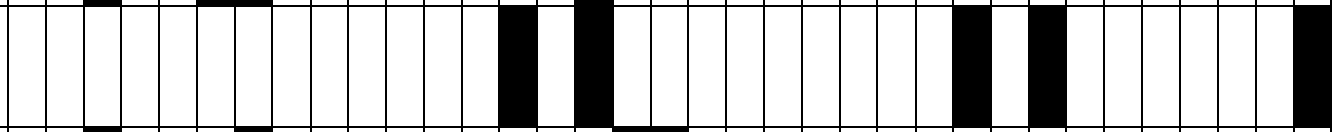
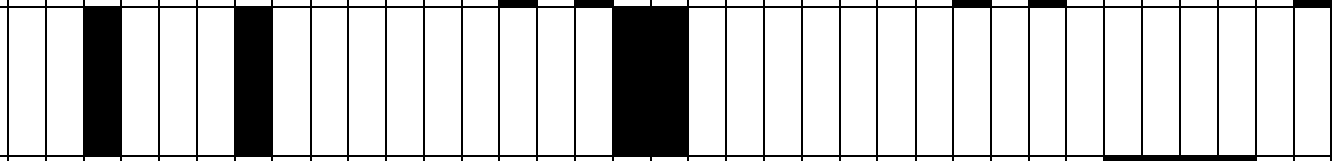
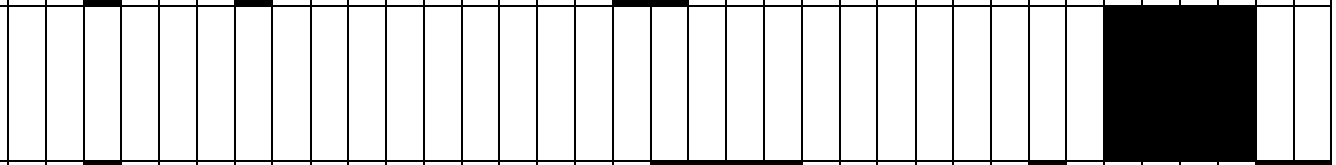
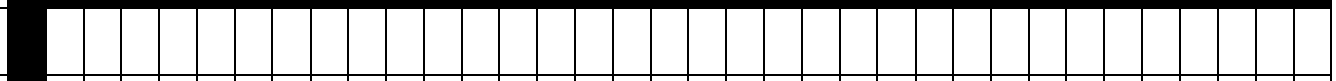
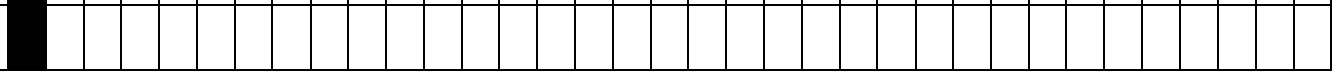
Этапы формирования компетенций представлены в маршруте достижения запланированных результатов освоения ОПОП (Таблица 2)

Таблица 2

МАРШРУТ ДОСТИЖЕНИЯ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОПОП

Дисциплина		№ семестра	ОК-1	ОК-2	ОК-3	ОПК-1	ОПК-2	ОПК-3	ОПК-4	ОПК-5	ОПК-6	ОПК-7	ОПК-8	ОПК-9	ОПК-10	ОПК-11	ОПК-12	ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-5	ПК-6	ПК-7	ПК-8	ПК-9	ПК-10	ПК-22	ПК-23	ПК-24	ПК-25	ПК-26	ПК-27	ПК-28	ПК-29	ДПК-1	ДПК-2
Б1.Б.01.01	Иностранный язык в профессиональной сфере	1-2				■																														
Б1.Б.01.02	Гуманитарные аспекты профессиональной деятельности	1			■																															
Б1.Б.01.03	Научный дискурс	1	■	■																																
Б1.Б.02.01	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	1									■																									
Б1.Б.02.02	Теория организации и организационного проектирования	2											■																					■		
Б1.Б.02.03	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	1												■											■						■					
Б1.Б.02.04	Развитие систем менеджмента качества	1							■													■				■										
Б1.Б.02.05	Теория и практика кадровой политики государства и организации	1					■											■																		
Б1.Б.02.06	Современные проблемы управления персоналом	1						■								■									■					■						
Б1.Б.02.07	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений	3										■					■										■		■			■				
Б1.Б.02.08	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	3																					■										■			
Б1.Б.02.09	Технологии управления развитием персонала	3								■					■				■																	
Б1.Б.02.10	Разработка стратегии управления персоналом	2																		■			■													
Б1.Б.02.11	Кадровый консалтинг и аудит	2																			■							■								

| | | |

Б2.В.01(У)	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	2	
Б2.В.02(Н)	Производственная практика:Научно-исследовательская работа	1-2	
Б2.В.03(П)	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	2	
Б2.В.04(П)	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)	3	
Б2.В.05(П)	Производственная практика: Преддипломная практика	4	
Б3. Б.01	Подготовка к защите и процедура защиты выпускной квалификационной работы	4	
ФТД.В.01	Современные методы социологических исследований	2	
ФТД.В.02	Теория эмоционального интеллекта	3	

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания

Перечни компетенций, дескрипторов (показателей их проявления) и критериев оценивания уровней сформированности установлены картами компетенций (Приложение 1 к ОПОП).

Карты формируемых компетенций в составе ОПОП включают:

- описание уровней освоения компетенции;
- характеристику планируемых результатов обучения для каждого уровня освоения компетенции и показателей их проявления (дескрипторов): владений, умений, знаний (с соответствующей индексацией);
- шкалу оценивания результатов обучения (владений, умений, знаний) с описанием критериев оценивания.

Таблица 3

Шкала соответствия интегральной оценки результатов обучения по итогам аттестационного испытания картам компетенций

ОЦЕНКА	РЕЗУЛЬТАТ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ГЭК УРОВНЯ ДОСТИЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ
отлично	выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций по 80% и более (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается на уровнях «4» и «5», при условии отсутствия уровней «1» - «3»: студент показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных ситуаций
хорошо	выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций по 60% и более (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается на уровнях «4» и «5», при условии отсутствия уровней «1» - «2», допускается уровень «3»: обучающийся показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных ситуаций
удовлетворительно	выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций по 40% и более (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается на уровнях «3» - «5»: обучающийся показал знание основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи, знакомство с рекомендованной справочной литературой
неудовлетворительно	выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций менее чем по 40% и более (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается на уровнях «3» - «5»: при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя выполнить расчеты.

2.1. Оценивание результатов освоения ОПОП по итогам защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Оценивание выпускной квалификационной работы осуществляется в три этапа.

1. Предварительное оценивание ВКР - осуществляется руководителем ВКР магистра (Отзыв руководителя) и рецензентом (Рецензия на магистерскую диссертацию).
2. Оценка выпускной квалификационной работы ГЭК - итоговая оценка выставляется на основании результатов экспертной оценки членов ГЭК (Таблица 4).

Таблица 4

Экспертная оценка соответствия уровня достижения запланированных результатов выполнения и защиты ВКР (магистерской диссертации)

Перечень компетенций ВКР (магистерской диссертации)	Оценка структурных элементов задания на выполнение ВКР и защиты ВКР (магистерской диссертации)									Результат обучения по программе
	Актуальность темы исследования	Качество анализа и решения поставленных задач	Объем и качество аналитической и теоретической работы	Применение современного программного обеспечения, компьютерных технологий в работе	Защита основных положений, вытекающих из результатов ВКР	Качество оформления работы, научная грамотность	Оригинальность работы	Презентация работы и доклад	Полнота и точность ответов на вопросы	
способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)	■									Способен к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)					■					Готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)	■			■		■	■	■	■	Готов к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)						■				Готов к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)									■	Готов руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и еѐ персоналом (ОПК-3)					■					Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и еѐ персоналом

Перечень компетенций ВКР (магистерской диссертации)	Оценка структурных элементов задания на выполнение ВКР и защиты ВКР (магистерской диссертации)									Результат обучения по программе
	Актуальность темы исследования	Качество анализа и решения поставленных задач	Объем и качество аналитической и теоретической работы	Применение современного программного обеспечения, компьютерных технологий в работе	Защита основных положений, вытекающих из результатов ВКР	Качество оформления работы, научная грамотность	Оригинальность работы	Презентация работы и доклад	Полнота и точность ответов на вопросы	
способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4)										Способен всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5)										Способен создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6)										Способен использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7)										Владеет современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8)										Владеет методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

Перечень компетенций ВКР (магистерской диссертации)	Оценка структурных элементов задания на выполнение ВКР и защиты ВКР (магистерской диссертации)									Результат обучения по программе
	Актуальность темы исследования	Качество анализа и решения поставленных задач	Объем и качество аналитической и теоретической работы	Применение современного программного обеспечения, компьютерных технологий в работе	Защита основных положений, вытекающих из результатов ВКР	Качество оформления работы, научная грамотность	Оригинальность работы	Презентация работы и доклад	Полнота и точность ответов на вопросы	
способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9)										Способен оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10)										Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11)										Умеет выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12)										Умеет разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

Перечень компетенций ВКР (магистерской диссертации)	Оценка структурных элементов задания на выполнение ВКР и защиты ВКР (магистерской диссертации)									Результат обучения по программе
	Актуальность темы исследования	Качество анализа и решения поставленных задач	Объем и качество аналитической и теоретической работы	Применение современного программного обеспечения, компьютерных технологий в работе	Защита основных положений, вытекающих из результатов ВКР	Качество оформления работы, научная грамотность	Оригинальность работы	Презентация работы и доклад	Полнота и точность ответов на вопросы	
умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1)										Умеет разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2)										Умеет оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);										Умеет разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4)										Умеет разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5)										Умеет разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации

Перечень компетенций ВКР (магистерской диссертации)	Оценка структурных элементов задания на выполнение ВКР и защиты ВКР (магистерской диссертации)									Результат обучения по программе
	Актуальность темы исследования	Качество анализа и решения поставленных задач	Объем и качество аналитической и теоретической работы	Применение современного программного обеспечения, компьютерных технологий в работе	Защита основных положений, вытекающих из результатов ВКР	Качество оформления работы, научная грамотность	Оригинальность работы	Презентация работы и доклад	Полнота и точность ответов на вопросы	
умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6)										Умеет определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7)										Умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8)										Способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9)										Способен разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10)										Умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

Перечень компетенций ВКР (магистерской диссертации)	Оценка структурных элементов задания на выполнение ВКР и защиты ВКР (магистерской диссертации)									Результат обучения по программе
	Актуальность темы исследования	Качество анализа и решения поставленных задач	Объем и качество аналитической и теоретической работы	Применение современного программного обеспечения, компьютерных технологий в работе	Защита основных положений, вытекающих из результатов ВКР	Качество оформления работы, научная грамотность	Оригинальность работы	Презентация работы и доклад	Полнота и точность ответов на вопросы	
умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22);										Умеет разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23);										Умеет проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24);										Владеет навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-25);										Умеет проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

Перечень компетенций ВКР (магистерской диссертации)	Оценка структурных элементов задания на выполнение ВКР и защиты ВКР (магистерской диссертации)									Результат обучения по программе
	Актуальность темы исследования	Качество анализа и решения поставленных задач	Объем и качество аналитической и теоретической работы	Применение современного программного обеспечения, компьютерных технологий в работе	Защита основных положений, вытекающих из результатов ВКР	Качество оформления работы, научная грамотность	Оригинальность работы	Презентация работы и доклад	Полнота и точность ответов на вопросы	
умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26);										Умеет разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27);										Владеет современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умеет использовать их в процессе обучения
владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28);										Владеет навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации
владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29)										Владеет навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
способностью использовать безопасные информационные системы и обеспечивать сохранность конфиденциальной информации в управлении персоналом (ДПК-1)										Владеет информационными технологиями, обеспечивающими сохранность конфиденциаль-ной информации в управле-нии персоналом
способностью применять аналитические методы и техники для поиска и извлечения специализированной информации из больших массивов разнородных данных во всех функциональных областях управления (ДПК-										Владеет навыками подготовки и анализа отчетной и статистической информации в системе управления персоналом

3. Типовые контрольные задания для оценки результатов освоения ОПОП

3.1. Примерный перечень тем магистерских диссертаций:

1. Разработка философии управления персоналом организации.
2. Разработка концепции управления персоналом.
3. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.
4. Формирование целей системы управления персоналом.
5. Формирование функций системы управления персоналом.
6. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом.
7. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.
8. Проектирование взаимосвязей персонала и кадровой службы в организационной структуре организации.
9. Совершенствование кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом.
10. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
11. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом.
12. Совершенствование регламентации труда персонала.
13. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
14. Формирование концепции кадровой политики страны (региона, организации).
15. Разработка процесса формирования кадровой политики организации.
16. Совершенствование стратегического управления персоналом.
17. Разработка стратегии управления персоналом.
18. Совершенствование кадрового планирования в организации.
19. Оценка кадрового потенциала организации.
20. Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности в организации.
21. Внедрение в организации современных технологий профессиональной и организационной адаптации персонала.
22. Формирование системы социального партнерства в организации.
23. Оценка возможностей различных подходов к разрешению конфликтных ситуаций в коллективе.
24. Оценка эффективности существующей системы управления персоналом организации.
25. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
26. Совершенствование маркетинга персонала.
27. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
28. Совершенствование найма, оценки, отбора и приема персонала.
29. Организация подбора и расстановки персонала.
30. Организация процесса деловой оценки персонала.
31. Развитие социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала.
32. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала.
33. Совершенствование организации труда персонала.
34. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
35. Пути оптимизации использования человеческих ресурсов.
36. Организация процессов высвобождения персонала.
37. Организация системы развития персонала

38. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

39. Организация проведения аттестации персонала.

40. Совершенствование управления деловой карьерой персонала.

41. Совершенствование управления служебно-профессиональным продвижением персонала.

42. Совершенствование управления кадровым резервом.

43. Совершенствование организационной культуры.

44. Совершенствование условий, режима и дисциплины труда персонала.

45. Совершенствование управления безопасностью труда и здоровья персонала.

46. Совершенствование анализа и описания работы и рабочего места.

47. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.

48. Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.

49. Совершенствование оценки затрат на персонал организации.

50. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом.

51. Развитие аудита персонала.

3.2. Перечень примерных вопросов на защите ВКР (магистерской диссертации)

Проверяемая компетенция	Примерные вопросы
Способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)	Назовите основные методы сбора и анализа информации, способы. формализации цели и методы ее достижения Назовите объект исследования, предмет исследования, методы исследования
Готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)	Какие методы экспертной оценки реальных управленческих ситуаций Вы знаете
Готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)	Приведите пример требований к порядку организации труда в организации или предприятии
Готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)	- Приведите примеры ведущих отечественных авторов и изданий, которые были использованы при проведении исследования - Какие зарубежные научные издания были использованы при проведении исследования
Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)	Особенности командообразования в рассматриваемой вами организации; - Какие управленческие теории вами были использованы
Владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и еѐ персоналом (ОПК-3)	Какие стратегии управления персоналом Вы предложили для организации-объекта исследования
Способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4)	Какие потенциальные экономические и социальные эффекты несут организации применяемые методы развития персонала
Способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5)	Назовите принципы развития и закономерности функционирования организации, концепции взаимодействия сотрудников в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

Способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6)	Назовите основные принципы корпоративной социальной ответственности Согласована ли кадровая стратегия организации с принципами корпоративной социальной ответственности
Владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7)	Какие технологии управления персоналом применяются в организации Какие технологии управления персоналом описаны и предложены в Вашем исследовании Какие вербальные и невербальные коммуникации для оказания влияния на персонал вам известны
Владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8)	Назовите основные социальные результаты ваших предложений Назовите экономические эффекты ваших предложений Как измерить интегральный эффект вашего исследования Какие показатели социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом вы рассчитали
Способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9)	Какие методы анализа внешней среды вы использовали в исследовании Назовите основные тенденции развития рынка труда региона присутствия организации
Владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10)	Какие корпоративные информационные системы применяются в организации Какие методы и программные средства обработки деловой информации вы знаете Какие разделы годового отчета готовит кадровая служба компании
Умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11)	На труды каких авторов опирается ваше исследование Назовите принципы научной организации труда
Умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12)	Какие методы социологических исследований, применялись вами в исследовании Назовите преимущества и недостатки экспертной оценки как метода проведения исследования
Умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1)	Назовите основные принципы, содержание и особенности социального партнерства в РФ
Умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2)	Какие потенциальные преимущества генерирует ротации кадров в системе развития интеллектуального потенциала персонала
Умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);	Назовите основные черты и характеристики закрытой кадровой политики организации Назовите основные черты и характеристики открытой кадровой политики организации Назовите источники найма работников организации
Умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4)	Какие способы адаптации применяются в организации Назовите наиболее эффективные способы адаптации персонала в организации в зависимости от вида экономической деятельности

Умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5)	Какие методы обучения и развития топ-менеджмента организации вы можете порекомендовать для организации
Умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6)	Можно ли применить систему KPI для оценки персонала организации Какие методы деловой оценки применяются в организации С помощью каких показателей можно оценить эффективность системы деловой оценки персонала
Умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7)	Раскройте классификацию форм оплаты труда Основные системы оплаты труда и стимулирования персонала по ТК РФ Размер прожиточного минимума в регионе присутствия организации
Способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8)	Признаки эффективной организационной культуры Методы поддержания комфортного морально-психологического климата в организации
Способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9)	Назовите особенности условий труда в организации различных категорий персонала Назовите критерии оптимальности режимов труда и отдыха различных категорий персо- нала организации Назовите инструменты разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных и безопасных условий труда в организации
Умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10)	Назовите методические основы стандартизации профессиональной деятельности Какие факторы могут помешать результативности мероприятий по управлению корпоративной культурой организации
Умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22);	По каким показателям осуществляется анализ состояния производственной системы Опишите основные этапы функционально-стоимостного анализа СУП
Умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23);	Какой тип моделей внутрифирменного обучения преобладает в западном менеджменте Опишите Гарвардскую модель системы управления человеческими ресурсами Назовите в организациях каких видов экономической деятельности окупаемость затрат на рабочую силу составляет менее года
Владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24);	- Опишите процесс постановки цели и формирования задач исследования - Дайте определение понятию гипотеза, доказательство, теория
Умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-25);	Выделите основные группы методов управления персоналом в организации
Умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26);	Назовите основные характеристики образовательной программы Какие методы обучения персонала Вам известны

Владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27);	Какие образовательные технологии целесообразно применять при обучении менеджеров среднего звена Раскройте процедуру оценки эффективности работы корпоративного университета
Владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28);	Назовите наиболее адекватную форму обучения для нового начальника службы УП Для каких групп работников в первую очередь должна применяться аттестация по методу «360 градусов»
Владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29)	Назовите основную цель государственной политики в области образования Создание структуры образовательной системы, соответствующей инновационному развитию экономики предполагает учет ряда требований. Назовите их.
Способностью использовать безопасные информационные системы и обеспечивать сохранность конфиденциальной информации в управлении персоналом (ДПК-1)	
Способностью применять аналитические методы и техники для поиска и извлечения специализированной информации из больших массивов разнородных данных во всех функциональных областях управления (ДПК-2)	

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания результатов освоения образовательной программы по результатам защиты выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) оценивается на основании:

1. отзыва научного руководителя (Приложение 4);
2. рецензии (Приложение 5);
3. решения государственной экзаменационной комиссии.

Общую оценку за выпускную квалификационную работу выводят члены государственной

экзаменационной комиссии на коллегиальной основе с учетом соответствия содержания заяв- ленной темы, глубины ее раскрытия, соответствия оформления принятым стандартам, владения теоретическим материалом, грамотности его изложения, проявленной способности выпускника демонстрировать собственное видение проблемы и умение мотивированно его обосновать.

После окончания защиты выпускных квалификационных работ государственной экзаменационной комиссии на закрытом заседании (допускается присутствие научных руководителей выпускных квалификационных работ) обсуждаются результаты защиты и большинством голо- сов выносится решение - оценка.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) вначале оценивается каждым членом ГЭК согласно критериям оценки сформированности компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, на которые ориентирована магистерская программа Управление персоналом.

Решение о соответствии компетенций выпускника требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом магистерской программы Управление персоналом при защите выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) принимается членами государственной экзаменационной комиссии персонально по каждому пункту.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

«Отлично» выставляется за магистерскую диссертацию, если она носит исследовательский характер; имеет грамотно изложенную теоретическую главу; содержит глубокий анализ, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными предло- жениями, положительные отзывы научного руководителя и рецензента. При ее защите выпускник показывает глубокие знания темы, свободно оперирует данными исследования, выносит обосно- ванные предложения, а во время доклада использует наглядные пособия или раздаточный материал,
свободно отвечает на поставленные вопросы.

«Хорошо» выставляется за магистерскую диссертацию, которая носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную теоретическую главу, в ней представлен достаточно подробный анализ и критический разбор практической деятельности, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и не вполне обоснованными предложениями. При ее защите выпускник показывает знание вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения по теме; во время доклада использует наглядные пособия или раздаточный материал, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы.

«Удовлетворительно» выставляется за магистерскую диссертацию, которая носит исследовательский характер, имеет теоретическую главу, базируется на практическом материале, но проведен поверхностный анализ и недостаточно критический разбор, в ней просматриваются непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные предложения. В рецензии имеются замечания по содержанию работы и методике анализа: При ее защите выпускник проявляет неуверенность, показывает слабые знания вопросов темы, не всегда дает исчерпывающие аргументированные ответы.

«Неудовлетворительно» выставляется за магистерскую диссертацию, которая не носит исследовательского характера, не имеет анализа, не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях кафедры. Выводы носят декларативный характер. В отзывах научного руководителя и рецензента имеются критические замечания. При защите выпускник затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме работы, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки. К защите не подготовлены наглядные пособия и раздаточный материал.

В спорных случаях решение принимается большинством голосов присутствующих членов государственной экзаменационной комиссии, при равном числе голосов голос председателя является решающим.

Оценки объявляются в день защиты выпускной квалификационной работы (магистерской

диссертации) после оформления в установленном порядке протокола заседания государственной экзаменационной комиссии.

По положительным результатам всех итоговых аттестационных испытаний государственная экзаменационная комиссия принимает решение о присвоении выпускнику квалификации магистр по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и выдаче диплома о высшем образовании.

Приложение 2

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»

Факультет Инженерно-экономический
Кафедра «Экономика и управление организацией»

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

Студенту

_____

_____

(фамилия, имя, отчество, курс, факультет, группа)

Тема

_____

_____

_____

_____

(полное название темы квалификационной работы, в соответствии с приказом об утверждении тематики ВКР)

Исходные данные (или цель работы)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Нормоконтролер:

_____

(должность, ф.и.о. нормоконтролера)

Дата выдачи задания: « » 201_ г.

Задание согласовано и принято к исполнению

Руководитель	**Студент**
_____	_____
(И. О. фамилия,)	*(И. О. фамилия)*
_____	_____
(уч. степень, уч. звание)	*(факультет, группа)*
_____	_____
(подпись, дата)	*(подпись, дата)*

Тема утверждена приказом по СамГТУ № от "_____"_____ 20 г.

Приложение 3

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»

Факультет Инженерно-экономический
Кафедра «Экономика и управление организацией»

Заведующий кафедрой _____ _____
(подпись) *(ФИО)*

« » 201__ г.

Выпускная квалификационная работа

Обучающегося _

_____
(фамилия, имя, отчество, факультет, курс, группа)
38.04.03 «Управление персоналом», «Управление персоналом»
(код, направление подготовки (специальности), направленность (профиль) образования)

На тему:

_____

_____

_____

_____
(полное наименование темы в соответствии с приказом об утверждении тем ВКР)

Руководитель работы _
(должность, ученая степень, звание, подпись, дата, фамилия, инициалы)
Нормоконтролер _ _____
(подпись, дата, фамилия, инициалы)

Самара 201 г.

Приложение 4

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный технический университет»

Факультет Инженерно-экономический
Кафедра «Экономика и управление организацией»

ОТЗЫВ
руководителя выпускной квалификационной работы

на ВКР по теме «_

_____

_____

_____»

(полное наименование темы в соответствии с приказом об утверждении тем ВКР)

обучающегося_ курса _ гр., _

(Ф.И.О. обучающегося)

по направлению подготовки (специальности) 38.04.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) образования «Управление персоналом»
Актуальность, практическая значимость и новизна ВКР_

_____

_____

_____

_____

Оценка соответствия структуры и содержания ВКР выданному заданию и теме, логической последовательности изложения материала _

_____

_____

_____

Анализ сформированности умения обрабатывать и анализировать полученные результаты, обобщать, делать научные и практические выводы, степени самостоятельности обучающегося в процессе выполнения ВКР_

_____

_____

_____

Оценка качества предоставления результатов и оформления ВКР, умения работать с библиографическими источниками, справочниками _

_____

_____

Анализ отчета проверки ВКР на наличие заимствований _____

_____

Замечания (при наличии) _____

_____

Вывод: представленная ВКР *соответствует / не соответствует* основным требованиям, предъявляемым к ВКР и отраженным соответствующих локальных нормативных актах Университета и Программе государственной итоговой аттестации, и заслуживает оценки

_____

Руководитель _ _____

(подпись) (должность, ученая степень, звание, Ф.И.О.)

«_ »_ 201 г.

Приложение 5

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

по теме «_____

_____

_____»

(полное наименование темы в соответствии с приказом об утверждении тем ВКР)

обучающегося инженерно-экономического факультета ____курса _ _гр.,

_____

(Ф.И.О. обучающегося)

по направлению подготовки (специальности) 38.04.03 «Управление персоналом»

направленности (профилю) образования «Управление персоналом»

1. Актуальность и значимость, новизна темы ВКР

_____

_____

_____

_____

2. Обоснованность применения методологического инструментария исследования и предоставления результатов

_____

_____

_____

_____

3. Качество оформления исследования, в том числе приложений _____

_____

_____

_____

_____

4. Качество и полнота обзора литературы по разрабатываемому вопросу_ _____

_____

_____

_____

5. Возможность практического использования результатов ВКР _____

_____

_____

_____

_____

6. Наличие недостатков и рекомендации по их исправлению _____

_____

_____

7. Общий вывод и оценка _____

_____

_____

Вывод: представленная ВКР *соответствует / не соответствует* основным требованиям, предъявляемым к ВКР уровня магистратуры и заслуживает оценки _

_____

Рецензент _____ _____

(подпись) (должность, ученая степень, звание, Ф.И.О.)

«_ »_ _20 г.