

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

Саратовский социально-экономический институт (филиал)

ОДОБРЕНО
Учено-методического совета
11 сентября 2018 года
Председатель Учено-методического
совета Саратовского социально-
экономического института (филиала)
им. Г.В. Плеханова

О.Б. Мизякина

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета
протокол №9
от 05 октября 2018 года

Кафедра управления персоналом и психологии

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность (профиль) программы
«Инновационные технологии в управлении персоналом»**

**Уровень высшего образования – *Магистратура*
Программа подготовки – *академическая магистратура***

(для набора 2018 года приема)

Саратов – 2018

Министерство образования и науки
Российской Федерации преобразовано в
Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации в соответствии с
Указом Президента Российской Федерации
от 15.05.2018 № 215 «О структуре
федеральных органов исполнительной власти»

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации рассмотрен на заседании кафедры управления персоналом и психологии, протокол № 1 от 30 августа 2018 г.

И.о. зав. кафедрой управления персоналом
и психологии, к.э.н., доцент

Л.А. Ольхова

Рекомендована к утверждению советом факультета магистратуры и аспирантуры,
протокол № 1 от 03 сентября 2018 г.

Председатель

Н.В. Предеус

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации согласован с
представителями работодателей, бизнес-сообществ или государственных органов
управления

Согласовано:

Генеральный директор
АО «Златовский электроприборостроительный
завод имени А.А. Фадеева (ФЭПЗ)


(подпись)

Хаченко Д.Б.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 4 |
| 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА | 5 |
| 2.1. Область профессиональной деятельности выпускника | 5 |
| 2.2. Задачи профессиональной деятельности выпускника | 6 |
| 3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, КОТОРЫМИ ДОЛЖНЫ ОВЛАДЕТЬ ОБУЧАЮЩИЕСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | 8 |
| 3.1. Перечень компетенций, проверяемых в ходе государственной итоговой аттестации | 13 |
| 3.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания защиты выпускной квалификационной работы | 21 |
| 3.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания защиты выпускной квалификационной работы | 24 |
| 3.3.1. Шкала оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы | 24 |
| 3.3.2. Оценивание результатов освоения образовательной программы на защите выпускных квалификационных работ | 27 |
| 4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | 28 |
| 4.1. Примерная тематика выпускных квалификационных работ | 28 |
| 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | 30 |
| 5.1. Подготовка и проведение защиты выпускной квалификационной работы | 30 |
| 5.1.1. Требования к выпускной квалификационной работе | 30 |
| 5.1.2. Вид выпускной квалификационной работы | 34 |
| 5.1.3. Выбор и утверждение темы выпускной квалификационной работы | 34 |
| 5.1.4. Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию | 35 |
| 5.1.5. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы | 40 |
| 5.1.6. Руководство выпускной квалификационной работой | 48 |
| 5.1.7. Порядок выполнения и представления выпускной квалификационной работы в государственную экзаменационную комиссию | 49 |
| 5.1.8. Процедура защиты выпускной квалификационной работы | 50 |
| 5.1.9. Критерии оценки выпускной квалификационной работы | 51 |

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом» разработан в соответствии с требованиями:

– Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.04.2015 № 367;

– Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636;

– Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 апреля 2017 г. № 301;

– Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», утвержденного на заседании Ученого совета, протокол № 8 от 13 февраля 2018 г.;

– Методических указаний по написанию выпускной квалификационной работы (ВКР) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», утвержденного на заседании Методического совета, протокол № 6 от 15 февраля 2016 г.

– Программы государственной итоговой аттестации, соответствующей требованиям профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н (<http://profstandart.rosmintrud.ru>).

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом» предназначен для оценки знаний, умений, навыков, включенных в набор требуемых результатов освоения программы при государственной итоговой аттестации.

Пользователями фонда оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом являются: администрация, преподаватели, обучающиеся и выпускники Саратовского социально-экономического института (филиала) РЭУ им. Г.В. Плеханова, сторонние организации для оценивания результативности и качества учебного процесса, образовательной программы, степени их адекватности условиям будущей профессиональной деятельности

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом», сформирован для решения образовательных проблем:

- контроль и управление образовательным процессом всеми участниками;

- контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей образовательной программы, определенных в виде набора компетенций выпускников;

- достижение такого уровня контроля и управления качеством образования, который бы обеспечил беспрепятственное признание квалификаций выпускников российскими и зарубежными работодателями, а также мировыми образовательными системами.

Фондоценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом», используется для выполнения выпускной квалификационной работы и оценки качества основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО).

В ходе итоговой государственной аттестации оценивается степень соответствия сформированных компетенций выпускников требованиям ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом».

2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших основную профессиональную образовательную программу высшего

образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом», являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите; научно-исследовательские организации; высшие учебные заведения.

Областью профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, являются: разработка философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценка, прием, аудит, контроллинг и учет персонала; социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала; трудовые отношения; управление этическими нормами поведения, организационная культура, конфликты и стрессы; управление занятостью; развитие персонала; мотивация и стимулирование персонала, в том числе оплату труда; социальное развитие персонала; работа с высвобождающимся персоналом; организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в т.ч. ее организационной структуры; кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом; оценку затрат на персонал, а также экономическую и социальную эффективность проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в т.ч. кадровый) консалтинг.

Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу магистратуры:

- а) организационно-управленческая и экономическая;
- б) аналитическая и консультационная;
- в) научно-исследовательская и педагогическая;
- г) проектная;
- д) социально-психологическая.

2.2. Задачи профессиональной деятельности выпускника

Магистр по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом», должен решать нижеперечисленные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

а) в области организационно-управленческой и экономической деятельности:

- 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);
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

б) в области аналитической и консультационной деятельности:

- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
- анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;
- анализ и моделирование процессов управления персоналом;
- использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;
- финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;
- проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом.

в) в области научно-исследовательской и педагогической деятельности:

- 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 обучения персонала;

- организация и участие в образовательном процессе высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования, формирующем профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом;

- организация и контроль наставничества;

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

- педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах и т.п.

г) в области проектной деятельности:

- разработка и применение современных методов управления персоналом;

- разработка и экономическое обоснование проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом (в т.ч. в кризисных ситуациях);

- внедрение и оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом.

д) в области социально-психологической деятельности:

- разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;

- разработка и организация внедрения планов социального развития организации;

- организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;

- организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

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

При разработке программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом» все общекультурные, общепрофессиональные, специальные компетенции, а также профессиональные компетенции, отнесенные к тем видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры, включены в набор требуемых результатов освоения программы магистратуры.

Результаты освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом» определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью

применять знания, умения и навыки в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций в рамках основной профессиональной образовательной программы осуществляются в соответствии с рабочим учебным планом и паспортом формирования компетенций.

В результате освоения программы магистратуры у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные, специальные компетенции и профессиональные компетенции направленности (профиля) программы.

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

– *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).

– *общепрофессиональные компетенции*:

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 ее 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).

– профессиональными компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) 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 организации (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);

аналитическая и консультационная деятельность:

умением выбрать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-11);

владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-12);

знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-13);

знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-14);

знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК-15);

владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16);

владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-17);

умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);

владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19);

умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора (ПК-20);

умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21);

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);

проектная деятельность:

владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-30);

способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-31);

владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-32);

владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-33);

социально-психологическая деятельность:

владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации (ПК-34);

владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-35);

владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать,

внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-36);

– *специальные компетенции:*

готовностью к обоснованному выбору и использованию методов и средств обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития (СК-1);

способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий в безбарьерной среде (СК-2).

3.1. Перечень компетенций, проверяемых в ходе государственной итоговой аттестации

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом»

В процессе государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом направленность (профиль) образовательной программы «Инновационные технологии в управлении персоналом» завершается формирование и оценивается степень освоения общекультурных компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, общепрофессиональных компетенций ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, профессиональных компетенций ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-15, ПК-16, ПК-17, ПК-18, ПК-19, ПК-20, ПК-21, ПК-22, ПК-23, ПК-24, ПК-25, ПК-26, ПК-27, ПК-28, ПК-29, ПК-30, ПК-31, ПК-32, ПК-33, ПК-34, ПК-35, ПК-36, специальных компетенций СК-1, СК-2, отнесенных к тем видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) образовательной программы «Инновационные технологии в управлении персоналом».

Перечень компетенций, соответствующих видам профессиональной деятельности, оцениваемых в ходе процедуры ГИА

| Шифр компетенции | Формулировка компетенции | Вид государственного аттестационного испытания, в рамках которого оценивается уровень сформированности компетенций |
|--|--|---|
| <i>Выпускник должен обладать общекультурными компетенциями (ОК)</i> | | |
| ОК-1 | способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | Защита выпускной квалификационной работы, |

| Шифр компетенции | Формулировка компетенции | Вид государственного аттестационного испытания, в рамках которого оценивается уровень сформированности компетенций |
|---|---|---|
| | | включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ОК-2 | готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ОК-3 | готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| <i>Выпускник должен обладать общепрофессиональными компетенциями (ОПК)</i> | | |
| ОПК-1 | готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ОПК-2 | готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ОПК-3 | владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ОПК-4 | способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ОПК-5 | способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ОПК-6 | способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |

| Шифр компетенции | Формулировка компетенции | Вид государственного аттестационного испытания, в рамках которого оценивается уровень сформированности компетенций |
|--|--|---|
| ОПК-7 | владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ОПК-8 | 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 | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ОПК-9 | способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ОПК-10 | 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 | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ОПК-11 | умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ОПК-12 | умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| <i>Выпускник должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована образовательная программа (ПК)</i> | | |
| Организационно-управленческая и экономическая деятельность | | |
| ПК - 1 | умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, | Защита выпускной квалификационной работы, |

| Шифр компетенции | Формулировка компетенции | Вид государственного аттестационного испытания, в рамках которого оценивается уровень сформированности компетенций |
|-------------------------|--|---|
| | кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации | включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК - 2 | 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 | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК - 3 | умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК - 4 | умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК - 5 | умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК - 6 | умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК - 7 | умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК - 8 | способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК - 9 | способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре |

| Шифр компетенции | Формулировка компетенции | Вид государственного аттестационного испытания, в рамках которого оценивается уровень сформированности компетенций |
|--|---|---|
| | комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации | защиты и процедуру защиты |
| ПК - 10 | умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| Аналитическая и консультационная деятельность | | |
| ПК-11 | умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-12 | владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-13 | знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-14 | знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-15 | знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-16 | владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-17 | владением методами оценки и | Защита выпускной |

| Шифр компетенции | Формулировка компетенции | Вид государственного аттестационного испытания, в рамках которого оценивается уровень сформированности компетенций |
|---|---|---|
| | прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний | квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-18 | умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-19 | владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-20 | умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-21 | умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| Научно-исследовательская и педагогическая деятельность | | |
| ПК-22 | 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 | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-23 | умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-24 | владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации | Защита выпускной квалификационной работы, |

| Шифр компетенции | Формулировка компетенции | Вид государственного аттестационного испытания, в рамках которого оценивается уровень сформированности компетенций |
|-------------------------------|---|---|
| | информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом | включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-25 | умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-26 | умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-27 | владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-28 | владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-29 | владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| Проектная деятельность | | |
| ПК-30 | владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |

| Шифр компетенции | Формулировка компетенции | Вид государственного аттестационного испытания, в рамках которого оценивается уровень сформированности компетенций |
|---|---|--|
| | управленческой практике | |
| ПК-31 | способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-32 | владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-33 | владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| Социально-психологическая деятельность | | |
| ПК-34 | владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-35 | владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| ПК-36 | владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |

| Шифр компетенции | Формулировка компетенции | Вид государственного аттестационного испытания, в рамках которого оценивается уровень сформированности компетенций |
|-------------------------|--|---|
| | сторон | |
| СК-1 | готовностью к обоснованному выбору и использованию методов и средств обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |
| СК-2 | способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий в безбарьерной среде | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |

3.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания защиты выпускной квалификационной работы

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом,
направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом»

| Наименование компетенции (группы компетенций) | Показатели оценивания | Критерии оценивания | Максимальный балл | Примечание |
|---|---|---|-------------------|------------|
| 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; | Содержание выпускной квалификационной работы, раскрытие проблемы, значение сделанных выводов и предложений, использование научной литературы, нормативных актов, материалов преддипло | Соответствие структуры содержания работы требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом» и Методических рекомендаций | 1 | |
| | | Полнота раскрытия темы работы | 1 | |
| | | Глубина анализа источников по теме исследования | 1 | |
| | | Соответствие результатов ВКР поставленным цели и задачам | 1 | |
| | | Исследовательский характер работы | 1 | |
| | | Практическая направленность работы | 1 | |
| | | Самостоятельность подхода в раскрытии темы, наличие собственной точки зрения | 1 | |
| | | Соответствие современным нормативно-правовым документам | 1 | |
| | | Правильность выполнения расчетов | 1 | |
| | | Обоснованность выводов | 1 | |

| Наименование компетенции (группы компетенций) | Показатели оценивания | Критерии оценивания | Максимальный балл | Примечание |
|---|--|---|----------------------|------------|
| ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15; ПК-16; ПК-17; ПК-18; ПК-19; | многочисленной практики. Стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов. 10баллов | | | |
| ПК-20; ПК-21; ПК-22; ПК-23; ПК-24; ПК-25; | Оформление ВКР 4балла | Соответствие оформления работы требованиям Методических рекомендаций Объем работы соответствует требованиям Методических рекомендаций В тексте работы есть ссылки на источники и литературу Список источников и литературы актуален и оформлен в соответствии с требованиями методических рекомендаций | 1 1 1 1 | |
| ПК-26; ПК-27; ПК-28; ПК-29; ПК-30; ПК-31; ПК-32; ПК-33; ПК-34; ПК-35; ПК-36; СК-1; СК- | Содержание и оформление презентации и. Научный уровень доклада, степень освещенности в нем | Полнота и соответствие содержания и презентации содержанию ВКР Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии. Значение сделанных выводов и предложений | 1 1 | |

| Наименование компетенции (группы компетенций) | Показатели оценивания | Критерии оценивания | Максимальный балл | Примечание |
|---|--|--|-------------------|------------|
| 2 | вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений 2балла | | | |
| | Ответы на дополнительные вопросы | Полнота, точность, аргументированность ответов | 4 | |
| ВСЕГО: | | | 20 | |

3.3 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания защиты выпускной квалификационной работы

3.3.1. Шкала оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы

| Баллы | Оценка | Уровень сформированности компетенций |
|-----------|---------------------|--------------------------------------|
| 18-20 | отлично | высокий |
| 14-17 | хорошо | средний |
| 10-13 | удовлетворительно | низкий |
| 9 и менее | неудовлетворительно | недостаточный |

| Дескрипторы (показатели оценивания) | Уровень сформированности компетенций (критерии оценивания компетенций) | | | | Оценка (шкала оценивания) |
|--|---|---|---|--|--|
| | недостаточный | низкий | средний | высокий | |
| Содержание выпускной квалификационной работы, раскрытие проблемы, значение сделанных выводов и предложений, использование научной литературы, нормативных актов, материалов преддипломной практики. Стил изложения, правильность и научная | Проблема не раскрыта. Аргументация положений работы поверхностная. Предложения по результатам работы отсутствуют. | Проблема раскрыта не полностью. Не в полной мере в работе использованы необходимые для раскрытия темы научная литература, нормативные документы, а также материалы исследований. Выводы и предложения носят формальный бездоказательный характер. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы. | Проблема раскрыта. Показано знание базовой учебной и научной литературы, современных нормативно-правовых актов по исследуемой проблематике. Проведен эмпирический анализ проблемы. Не все выводы и предложения аргументированы. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы. | Проблема раскрыта глубоко и всесторонне. Показано глубокое знание учебной и научной литературы по проблеме, современной нормативно-правовой базы по исследуемой проблематике. Проведен эмпирический анализ проблемы. Выводы и предложения аргументированы. | В соответствии со шкалой оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы |

| Дескрипторы (показатели оценивания) | Уровень сформированности компетенций (критерии оценивания компетенций) | | | | Оценка (шкала оценивания) |
|---|--|--|--|--|--|
| | недостаточный | низкий | средний | высокий | |
| Обоснованность выводов. | | | | | |
| Оформление выпускной квалификационной работы | По своему стилистическому оформлению работа не соответствует предъявляемым требованиям. Приложения к работе не раскрывают ее содержание. Ограниченный список библиографических источников. Некорректное использование ссылочного аппарата. | По своему стилистическому оформлению работа не соответствует всем предъявляемым требованиям. Содержание отдельных приложений не раскрывает содержание работы. Ограниченный список библиографических источников по теме работы. | По своему стилистическому оформлению работа соответствует предъявляемым требованиям. Приложения грамотно составлены и прослеживается связь с положениями выпускной квалификационной работы. Составлена оптимальная библиография по теме работы. | По своему стилистическому оформлению работа полностью соответствует всем предъявленным требованиям. Приложения к работе иллюстрируют ее содержание. Широко представлена библиография по теме работы. | В соответствии со шкалой оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы |
| Содержание и оформление презентации. Научный уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов | Компьютерная презентация отсутствует или оформлена небрежно, с наличием множества ошибок, имеются множественные несоответствия иллюстративной части и текста ВКР. Во время защиты выпускной | Компьютерная презентация содержит неструктурированный текст, дублирующий доклад. Во время защиты выпускной квалификационной работы студент нечетко раскрыл актуальность заявленной темы; не | Компьютерная презентация оформлена грамотно, однако недостаточно аккуратно; размещение и компоновка рисунков имеют единичные несущественные ошибки, которые не отражаются на качестве презентации в целом. Во время защиты выпускной квалификационной работы студент при наличии | Компьютерная презентация является качественной, информативной, представленный материал хорошо структурирован. Во время защиты выпускной квалификационной работы студент продемонстрировал | В соответствии со шкалой оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы |

| Дескрипторы (показатели оценивания) | Уровень сформированности компетенций (критерии оценивания компетенций) | | | | Оценка (шкала оценивания) |
|---|---|---|---|---|--|
| | недостаточный | низкий | средний | высокий | |
| | квалификационной не раскрыл актуальность темы исследования или не обосновал научную новизну своей работы, не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях – рекомендаций по практическому применению исследований по работе. | смог убедительно обосновать научную новизну своей работы; не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях – рекомендаций по практическому применению исследований по работе. | отдельных недочетов продемонстрировал умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в необходимых случаях – рекомендациями по практическому применению. | умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в необходимых случаях – рекомендациями по практическому применению. | |
| Ответы на дополнительные вопросы | Обучающийся не смог ответить на вопросы руководителя выпускной квалификационной работы; членов государственной экзаменационной комиссии. | Ответы студента на вопросы и критические замечания не полные. Обучающийся не смог надлежащим образом ответить на вопросы руководителя выпускной квалификационной работы; членов государственной экзаменационной комиссии. | Ответы студента на вопросы и критические замечания представлены в достаточном объеме. Обучающийся продемонстрировал умение грамотно и корректно вести научную дискуссию. | Ответы на вопросы и критические замечания представлены в полном объеме. Обучающийся дал исчерпывающие ответы на вопросы руководителя выпускной квалификационной работы; членов государственной экзаменационной комиссии. | В соответствии со шкалой оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы |

| Дескрипторы (показатели оценивания) | Уровень сформированности компетенций (критерии оценивания компетенций) | | | | Оценка (шкала оценивания) |
|---|---|--------|---------|---|---------------------------------|
| | недостаточный | низкий | средний | высокий | |
| | | | | Обучающийся продемонстрировал грамотное и корректное ведение научной дискуссии. | |

3.3.2.Оценивание результатов освоения образовательной программы на защите выпускных квалификационных работ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом,
направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом»

Дата проведения защиты выпускной квалификационной работы:

Фамилия, имя, отчество члена государственной экзаменационной комиссии:

| № | Фамилия, имя, отчество студента | № студенческого билета и /или зачетной книжки | Количество баллов за | | | | Уровень сформированности компетенций (высокий, средний, низкий, недостаточный) | | | Общее количество баллов По защите выпускной квалификационной работе | Оценка | Примечание |
|----|---------------------------------|---|----------------------|----------------|-------------|-------------------|--|----------------------|------------------|---|--------|------------|
| | | | Содержание ВКР | Оформление ВКР | Презентация | Ответы на вопросы | общекультурных | общепрофессиональных | профессиональных | Общее количество баллов столбцы 4-7 | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 1. | Бахаева Айна Шерваниевна | | | | | | | | | | | |
| 2. | | | | | | | | | | | | |

Подпись члена государственной экзаменационной комиссии:

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

4.1. Примерная тематика выпускных квалификационных работ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом,
направленность (профиль) программы

«Инновационные технологии в управлении персоналом»

1. Технология проведения специальной оценки условий труда в организации
2. Кадровые стратегии как инструмент совершенствования управления организацией
3. Проектирование системы управления персоналом организации: инновационные подходы, методы и технологии
4. Совершенствование системы оплаты труда персонала в организации
5. Повышение эффективности системы управления персоналом на основе социального партнерства
6. Управление инновационными изменениями в системе персонал-менеджмента организации
7. Совершенствование системы оценки персонала на основе инновационных методов и технологий
8. Управление карьерой персонала в организации: методы, технологии, стратегии
9. Улучшение социально-психологического климата в организации на основе инновационных технологий
10. Совершенствование информационно-технического обеспечения системы управления персоналом в организации
11. Использование инновационных методов и технологий управления персоналом в организации
12. Совершенствование системы нормирования труда в организации
13. Повышение эффективности использования персонала в организации: инновационные подходы, методы, технологии
14. Совершенствование оценки деятельности персонала организации
15. Совершенствование системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала организации
16. Формирование системы кадрового контроллинга в организации
17. Совершенствование системы деловой оценки персонала в организации
18. Развитие технологии проведения специальной оценки условий труда в организации
19. Формирование кадрового состава организации: подходы, методы, инструменты
20. Технологии управления социально-психологическим климатом в организации

21. Совершенствование системы управления кадровым резервом и деловой карьерой в организации: методы, технологии, стратегии
22. Совершенствование технологии управления знаниями в кадровом менеджменте.
23. Реализация инновационных технологий оценки системы управления персоналом в организации
24. Совершенствование кадровой политики организации: проблемы и перспективы
25. Развитие системы аттестации персонала в организации
26. Совершенствование методов адаптации сотрудников в организации
27. Использование инновационных методов профессионального обучения персонала
28. Совершенствование системы управления мотивацией персонала в организации
29. Совершенствование системы развития персонала в организации на основе инновационных персонал-технологий
30. Развитие организационной культуры в системе управления персоналом компании
31. Повышение эффективности методов стимулирования персонала современной организации
32. Формирование системы бюджетирования расходов на персонал в организации
33. Совершенствование системы управления персоналом на основе социального партнерства
34. Повышение эффективности системы управления затратами на персонал в организации
35. Совершенствование режимов труда и отдыха различных категорий персонала организации
36. Инновационные подходы к управлению персоналом в современной организации
37. Совершенствование инструментария повышения эффективности системы управления персоналом организации
38. Система управления персоналом организации: проблемы, направления совершенствования
39. Кадровые стратегии как инструмент совершенствования управления организации
40. Совершенствование кадровой политики организации: проблемы и перспективы

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

5.1. Подготовка и проведение защиты выпускной квалификационной работы

5.1.1. Требования к выпускной квалификационной работе

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы – важнейший этап учебного процесса, завершающий подготовку по направлению 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом», способных приступить к профессиональной деятельности.

В процессе выполнения работы обучающемуся предоставляется возможность под руководством опытных специалистов углубить и систематизировать знания, умения и навыки, полученные в процессе обучения и творчески применить их в решении конкретных практических задач.

По итогам выполнения и защиты выпускной квалификационной работы проверяется степень сформированности у выпускников следующих компетенций:

| Код | Содержание |
|-------|--|
| ОК | Общекультурные компетенции |
| ОК-1 | способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу |
| ОК-2 | готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения Завершающий этап (навыки) |
| ОК-3 | готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала |
| ОПК | Общепрофессиональные компетенции |
| ОПК-1 | готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности |
| ОПК-2 | готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |
| ОПК-3 | владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом |
| ОПК-4 | способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала |
| ОПК-5 | способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения |

| Код | Содержание |
|--------|--|
| ОПК-6 | способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии |
| ОПК-7 | владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности |
| ОПК-8 | 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-9 | способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации |
| ОПК-10 | 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-11 | умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом |
| ОПК-12 | умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов |
| ПК | Профессиональные компетенции |
| | Организационно-управленческая и экономическая деятельность |
| ПК - 1 | 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 - 2 | 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 - 3 | умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала |
| ПК - 4 | умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации |
| ПК - 5 | умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации |
| ПК - 6 | умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации |
| ПК - 7 | умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования |

| Код | Содержание |
|--|---|
| | персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач |
| ПК - 8 | способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру |
| ПК - 9 | 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 - 10 | умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом |
| Аналитическая и консультационная деятельность | |
| ПК-11 | умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели |
| ПК-12 | владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности |
| ПК-13 | знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала |
| ПК-14 | знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации |
| ПК-15 | знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике |
| ПК-16 | владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры |
| ПК-17 | владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний |
| ПК-18 | умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение |
| ПК-19 | владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета |
| ПК-20 | умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора |
| ПК-21 | умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и |

| Код | Содержание |
|-------|---|
| | экономически обосновать систему мер по их практической реализации |
| | Научно-исследовательская и педагогическая деятельность |
| ПК-22 | 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-23 | умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации |
| ПК-24 | 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-25 | умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения |
| ПК-26 | умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации |
| ПК-27 | владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения |
| ПК-28 | владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации |
| ПК-29 | владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом |
| | Проектная деятельность |
| ПК-30 | владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике |
| ПК-31 | способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности |
| ПК-32 | владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя |
| ПК-33 | владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц |
| | Социально-психологическая деятельность |
| ПК-34 | владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации |

| Код | Содержание |
|-------|---|
| ПК-35 | владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами |
| ПК-36 | владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон |
| СК | Специальные компетенции |
| СК-1 | готовностью к обоснованному выбору и использованию методов и средств обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития |
| СК-2 | способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий в безбарьерной среде |

5.1.2. Вид выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом» выполняется в виде магистерской диссертации.

5.1.3. Выбор и утверждение темы выпускной квалификационной работы

Подготовка к выполнению выпускной квалификационной работы начинается с младших курсов, когда студенты, выполняя рефераты по дисциплинам общей подготовки, курсовые и междисциплинарные работы по дисциплинам направления подготовки и дисциплинам профиля, учатся критически мыслить, делать выводы, обобщения. Преподаватели кафедры заранее ориентируют студентов на выбор таких тем курсовых работ, которые могут стать частью выпускных квалификационных работ.

Примерные темы выпускных квалификационных работ магистратуры (примерная тематика ВКР) определяются выпускающей кафедрой управления персоналом и психологии, утверждаются научно-методическим советом магистратуры и аспирантуры ежегодно и доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за 6 месяцев до начала государственной итоговой аттестации.

Студенту предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы вплоть до предложения своей темы с необходимым обоснованием целесообразности ее написания. Студент обязан согласовать тему выпускной квалификационной работы со своим научным руководителем не позднее, чем за месяц до начала производственной

(преддипломной) практики, и написать заявление на имя заведующего кафедрой.

Темы ВКР и научный руководитель утверждаются приказом директора института не позднее, чем за месяц до начала производственной (преддипломной) практики и изменению подлежат только в порядке исключения.

5.1.4. Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию

Структура выпускной квалификационной работы определяется в требованиях к выпускным квалификационным работам по соответствующему уровню и направлению подготовки. При этом обязательным является наличие следующих разделов:

-введение, в котором рассматриваются основное содержание и значение выбранной темы выпускной работы, показана ее актуальность на современном этапе социально-экономического развития России. При этом должны быть определены цели и задачи, которые ставит перед собой студент при выполнении работы;

-теоретическая часть, в которой студент должен показать знания имеющейся научной, учебной и нормативной литературы, в т.ч. на иностранном языке по выбранной тематике;

-практическая часть, в которой студент должен продемонстрировать умение использовать для решения поставленных им в работе задач теоретических знаний. Студент должен провести обобщение и анализ собранного фактического материала, результаты которого должны найти свое отражение в тексте выпускной квалификационной работы;

-заключительная часть должна содержать выводы по проведенной работе, а также предложения или рекомендации по использованию полученных результатов;

-список использованных источников;

-аннотация на русском языке объемом не менее одной страницы.

Выпускные квалификационные работы подлежат обязательному рецензированию. Для выпускных квалификационных работ магистратуры допустимо как внешнее, так и внутреннее рецензирование. В качестве внутренних рецензентов могут привлекаться преподаватели других кафедр или иных структурных подразделений института.

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы студент должен решить следующие основные задачи:

- обосновать актуальность выбранной темы, ее значение для конкретной сферы деятельности;

- изучить по избранной теме теоретические положения, нормативно-правовую документацию, справочную и научную литературу;

- собрать и обработать необходимый статистический материал для проведения конкретного анализа, оценки состояния исследуемой проблемы;
- изложить свою точку зрения по дискуссионным вопросам, относящимся к теме;
- провести анализ собранных данных, используя специальные методы, и сделать соответствующие выводы;
- определить направления и разработать конкретные рекомендации и мероприятия по решению исследуемой проблемы.

Содержание магистерской диссертации составляет принципиально новый материал, включающий описание новых факторов, явлений, закономерностей, или обобщение ранее известных положений с других научных позиций или в новом аспекте. В содержании диссертации должны быть приведены убедительные аргументы в пользу избранной концепции. Противоречащие ей точки зрения должны быть подвергнуты всестороннему анализу и критической оценке. Дискуссионный и полемический материал являются элементами диссертации.

В магистерской диссертации, как правило, должно быть три главы. Каждая глава должна состоять не менее чем из двух параграфов. Желательно, чтобы главы (и соответственно параграфы) были примерно одинаковыми по объему. Для того, чтобы логическая структура диссертации стала предельно ясной, студент должен мысленно «смакетировать» диссертацию как логическое целое, построенное в виде развернутого доказательства положений, которые выносятся на защиту. Сначала такой «макет» целесообразно разрабатывать в форме плана, тщательно продумывая наименования и расположение отдельных параграфов. План диссертации – это логическая схема изложения. С одной стороны, не следует вводить в план структурные единицы, содержательно выходящие за рамки темы или связанные с ней лишь косвенно, а с другой стороны, пункты плана должны структурно полностью раскрывать тему. После составления плана можно приступить к черновому написанию текста.

Главы магистерской диссертации – это основные структурные единицы текста. Название каждой из них нужно сформулировать так, чтобы оно не оказалось шире темы по объему содержания и равновелико ей, так как глава представляет собой только один из аспектов темы и название должно отражать эту подчиненность.

Структура магистерской диссертации. Магистерская диссертация должна включать в себя: титульный лист; содержание; введение; основную часть (разделы, подразделы, пункты); заключение; список использованных источников; приложения (при необходимости).

Введение содержит в сжатой форме все фундаментальные положения, обоснованию которых посвящена диссертация. Это актуальность выбранной темы, степень ее разработанности, цель и содержание поставленных задач, объект и предмет исследования, избранные методы исследования, его теоретическая, нормативная и эмпирическая основа, научная новизна,

положения, выносимые на защиту, их теоретическая значимость и прикладная ценность.

Обоснование актуальности выбранной темы – начальный этап любого исследования. Умение автора выбрать и оценить тему с точки зрения своевременности и значимости характеризует его научную зрелость и профессиональную подготовленность. Любое научное исследование проводится для того, чтобы преодолеть определенные трудности в процессе познания новых явлений, объяснить ранее неизвестные факты или выявить неполноту старых способов объяснения известных фактов. Актуальность темы определяет потребности общества в получении каких-либо новых знаний в этой области. Как любой другой продукт, ожидаемые новые знания нуждаются в обосновании потребности: кому, для каких целей эти знания нужны, каков объем, качество этих знаний и т.д.

От доказательства актуальности выбранной темы логично перейти к формулировке цели исследования, а также указать на конкретные задачи, которые предстоит решать в соответствии с этой целью. Это обычно делается в форме перечисления (изучить.., описать.., установить.., выяснить и т.п.). Желание исследователя ответить на вопросы по объему и качеству новых знаний определяет цель исследования. Определение цели – весьма важный этап в исследовании, так как она определяет и задачи самого исследователя: что изучать, что анализировать, какими методами можно получить новые знания.

Объект научного исследования – это избранный элемент реальности, который обладает очевидными границами, относительной автономностью существования. Объект порождает проблемную ситуацию и избирается для изучения.

Предмет научного исследования – логическое описание объекта, избирательность которого определена предпочтениями исследователя в выборе точки мысленного обзора, аспекта, «среза» отдельных проявлений наблюдаемого сегмента реальности. Объект и предмет исследования как категории научного процесса соотносятся между собой как общее и частное. В объекте выделяется та его часть, которая служит предметом исследования. Именно на него направлено основное внимание диссертанта, именно предмет исследования определяет тему диссертационной работы, которая обозначается на титульном листе как ее заглавие. Мастерство в определении предмета традиционно связывается с тем, насколько исследователь приблизился при его идеальном конструировании, во-первых, к сфере наиболее актуальных динамических состояний объекта (возможность объяснить происхождение и развитие, генезис, проявляющиеся внешне противоречия) и, во-вторых, к области существенных связей и элементов, изменение которых оказывает влияние на всю систему организации объекта. Объект исследования всегда шире, чем его предмет. Если объект – это область деятельности, то предмет – это изучаемый процесс в рамках объекта исследования.

После этого необходимо показать методологическую, теоретическую, нормативную и эмпирическую основу диссертации, её новизну, сформулировать положения, выносимые на защиту, обосновать теоретическую и практическую значимость исследования.

В заключительной части введения необходимо кратко сказать о структуре работы. Требования к конкретному содержанию основной части магистерской диссертации устанавливаются научным руководителем и руководителем магистерской программы.

Основная часть должна содержать, как правило, три главы. Первая глава должна иметь теоретический характер. В ней традиционно рассматриваются теоретические и методические основы исследуемой проблемы. Эту главу целесообразно начать с характеристики сущности объекта и предмета исследования. Затем на основе систематизации современных знаний выявляются причины возникновения исследуемой проблемы, прослеживаются этапы ее развития, акцентируется внимание на степени изученности данной проблемы. При этом учитываются разные точки зрения отечественных и зарубежных ученых, и высказывается авторская позиция относительно теоретических положений. При рассмотрении теоретических вопросов целесообразно использовать статистический материал, обобщение которого позволит студенту проследить изменения состояния изучаемой проблемы за более или менее длительный срок, но не менее 3-х последних лет, и выявить основные тенденции и особенности ее развития для подтверждения своей позиции. Глава должна завершаться обобщающим выводом о теоретической и методологической базе для решения исследуемой проблемы. Объем первой главы должен составлять 15-25% от общего объема магистерской диссертации.

Вторая глава магистерской диссертации должна иметь аналитическую направленность, в ней отражаются результаты анализа, дается оценка фактического состояния изучаемой проблемы по материалам конкретной организации (предприятия, учреждения), выявляются слабые и сильные стороны деятельности организации. Задачами такого анализа являются оценка действующей практики, критическое осмысление происходящих процессов, выявление закономерностей и тенденций развития объекта исследования. Для успешного решения этих задач студент должен обладать необходимой информацией. Материалами для анализа могут служить статистическая отчетность, бизнес-планы организации, годовые отчеты, уставные документы, положения, прогнозные расчеты и другая служебная документация, материалы, публикуемые в периодической печати. Материалы, служащие базой для анализа, должны быть достаточно полными и достоверными. Важно отбирать только те, которые будут полезны для анализа решения проблемы. При этом можно использовать справочные и обзорные таблицы, графики, диаграммы. Характер и объем собранного материала зависят от особенности принятой методики исследования. Проведение глубокого анализа состояния дел в организации и ее

подразделениях предполагает сбор и обработку статистических материалов за последние 3-5 лет. Обработку и анализ цифровой информации целесообразно проводить с помощью современных научных методов, используя при этом пакеты прикладных программ и электронно-вычислительную технику. В завершении главы студент должен сделать собственный вывод о состоянии предмета исследования в организации (предприятии) или учреждении. Объем второй главы должен составлять 25-35% от общего объема магистерской диссертации.

В третьей главе отражаются рекомендации и мероприятия по решению изучаемой проблемы, разработанные автором на основе теоретических и методологических положений, а также результатов проведенного анализа сложившейся практики. Опираясь на выводы и результаты анализа, необходимо обосновать предлагаемые рекомендации и мероприятия, наметить пути использования выявленных резервов, устранения недостатков в управленческой и экономической деятельности. Объем третьей главы должен составлять от 25-35% от общего объема магистерской диссертации.

В магистерской диссертации на основе изучения имеющейся отечественной и зарубежной научной и специальной литературы по исследуемой проблеме, нормативных материалов рекомендуется рассмотреть краткую историю, родоначальников теории, принятые понятия и классификации, степень проработанности проблемы за рубежом и в России, проанализировать конкретный материал по избранной теме, собранный во время работы над магистерской диссертацией, дать всестороннюю характеристику объекта исследования, сформулировать конкретные практические рекомендации и предложения по совершенствованию исследуемых явлений и процессов.

Описание объекта исследования должно быть дано четко. Рекомендуется критически проанализировать функционирование аналогов объекта исследования как в российской практике, так и за рубежом. Анализируя существующий понятийный аппарат в исследуемой области, автор представляет свою трактовку определенных понятий (авторское определение) или дает их критическую оценку. При освещении исследуемой проблемы не допускается пересказывание содержания учебников, учебных пособий, монографий, Интернет-ресурсов без соответствующих ссылок на источник. Автор диссертации должен показать основные тенденции развития теории и практики в конкретной области и степень их отражения в отечественной и зарубежной научной литературе.

Стиль изложения должен быть литературным и научным, недопустимо использование без особой необходимости (например, при цитировании) разговорных выражений, подмены научных терминов их бытовыми аналогами. При описании тех или иных процессов и явлений не стоит прибегать к приемам художественной речи, злоупотреблять метафорами. Научный стиль изложения предполагает точность, ясность и краткость. Как правило, при выполнении научных исследований повествование ведется от

первого лица множественного числа («Мы полагаем», «По нашему мнению») или от имени третьего лица («Автор считает необходимым», «По мнению автора»). Заключение как самостоятельный раздел работы должно содержать краткий обзор основных аналитических выводов проведенного исследования и описание полученных в ходе него результатов.

В заключении должны быть представлены: общие выводы по результатам работы; оценка достоверности полученных результатов и сравнение с аналогичными результатами отечественных и зарубежных работ; предложения по использованию результатов работы, возможности внедрения разработанных предложений в практике. В целом представленные в заключении выводы и результаты исследования должны последовательно отражать решение всех задач, поставленных автором во введении, что позволит оценить законченность и полноту проведенного исследования. Качественно написанные введение и заключение дают четкое представление о качестве проведенного исследования, круге рассматриваемых вопросов, методах и результатах исследования.

Список использованных источников должен содержать сведения о научных трудах, использованных при написании магистерской диссертации. В него необходимо включать источники, на которые были сделаны ссылки в тексте работы. Источниковедческая база магистерской диссертации должна охватывать не менее 60 источников. Допускается привлечение материалов и данных, полученных с официальных сайтов Интернета. В этом случае необходимо указать точный источник материалов (сайт, дату получения).

Приложения включают в магистерскую диссертацию для лучшего понимания и пояснения основной части магистерской диссертации. Приложения, которые носят вспомогательный характер и на объем магистерской диссертации не влияют. В приложениях помещаются иллюстративные материалы, имеющие вспомогательное значение (схемы, таблицы, диаграммы, программы, анкеты и т.п.). Наличие в магистерской диссертации приложений не является обязательным.

5.1.5. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа должна быть сброшюрована в твердом (книжном) переплете.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) брошюруется в твердом (книжном) переплете.

Текст диссертации печатается на одной стороне листа белой бумаги формата А4. Цвет шрифта черный. Размер полей: верхнее и нижнее – 25 мм, левое – 30 мм, правое – 10 мм. Шрифт TimesNewRoman, кегель – 14, через полтора интервала. Абзац в тексте следует начинать с отступа, равного 10 мм. Текст работы должен быть отформатирован по ширине страницы. Объем выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) должен

составлять 80-100 страниц напечатанного текста без учета приложений.

Нумерация страниц работы сквозная, выполняется внизу посередине листа арабскими цифрами без точки, шрифт TimesNewRoman, кегель – 10. Нумерация начинается с номера 2 (страница «Содержание»).

Титульный лист выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) оформляется по форме, приведенной в Программе ГИА.

В содержании приводят название разделов и подразделов в полном соответствии с их названиями, приведенными в работе, указывают страницы, на которых эти названия размещены. Название разделов печатают без отступа от левого края листа. Название подразделов - с отступом 0,75 мм. Промежутки от последней буквы названия главы до номера страницы заполняют отточием. Над колонкой цифр (колонцифр) в содержании сокращение «стр.» не пишут и после колонцифр точек не ставят. «Введение», «Заключение», «Список использованных источников» и «Приложения» также включаются в содержание, но не нумеруются.

Приложения оформляют как продолжение выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Каждое приложение следует начинать с нового листа с указанием в правом верхнем углу слова «ПРИЛОЖЕНИЕ», напечатанного прописными буквами, после которого следует цифра, обозначающая его номер в последовательности. Приложение должно иметь содержательный заголовок.

Заголовки основного раздела (введение, названия глав, заключение, список использованных источников) располагаются в середине строки без точки в конце и пишутся прописными буквами. Заголовки подразделов печатаются строчными буквами, начиная с прописной буквы без точки в конце, выравнивание по центру страницы. Если заголовок включает несколько предложений, их разделяют точками. Переносы в заголовках не допускаются.

Расстояние между заголовками и текстом должны быть не менее 2-х интервалов.

Разделы и подразделы начинаются с арабских цифр, разделенных точками. Разделы работы должны иметь порядковую нумерацию в пределах основной части. Подразделы должны иметь порядковую нумерацию в пределах каждого раздела. Номер подраздела включает номер раздела и порядковый номер подраздела, разделенные точкой.

Если глава или параграф имеет только один пункт, или пункт имеет один подпункт, то его нумеровать не надо. Каждый раздел следует начинать с новой страницы.

Все иллюстрации (фотографии, графики, чертежи, схемы, диаграммы и другие графические материалы) именуется в тексте рисунками. Иллюстрации следует располагать непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. На все иллюстрации должны быть даны ссылки в тексте работы.

Иллюстрации при необходимости могут иметь наименование и поясни-

тельные данные (подрисуночный текст). Слово «Рисунок» и наименование помещают после пояснительных данных.

Иллюстрации следует нумеровать арабскими цифрами порядковой нумерацией в пределах всей магистерской диссертации. Если в диссертации только одна иллюстрация, то ее обозначают «Рисунок 1». Допускается нумеровать иллюстрации в пределах раздела. В этом случае номер иллюстрации состоит из номера раздела и порядкового номера рисунка, разделённых точкой. Например, Рисунок 1.1.

Значительный по объёму цифровой материал, используемый в выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации), оформляют в виде таблиц. На все таблицы выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) должны быть приведены ссылки в тексте, при ссылке следует писать слово «таблица» с указанием ее номера.

Заголовки граф и строк таблицы следует писать с прописной буквы в единственном числе, а подзаголовки граф – со строчной буквы, если они составляют одно предложение с заголовком, или с прописной буквы, если они имеют самостоятельное значение.

Таблицу в зависимости от ее размера помещают под текстом, в котором впервые дана ссылка на нее, или на следующей странице, при необходимости в приложении. Допускается помещать таблицу вдоль длинной стороны листа выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Если строки или графы выходят за формат таблицы, ее делят на части, помещая одну часть под другой или рядом, при этом в каждой части таблицы повторяют ее заголовок. При делении на части допускается заменять заголовок таблицы соответственно номером граф и строк. При этом графы и (или) строки первой части таблицы нумеруют арабскими цифрами. Слово «Таблица» указывают один раз над первой частью таблицы, над другими частями пишут слова «Продолжение таблицы» с указанием номера (обозначения) таблицы или «Окончание таблицы».

Если в конце страницы таблица прерывается и ее продолжение будет на следующей странице, нижнюю горизонтальную, ограничивающую линию в первой части таблицы не проводят.

В выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации) следует использовать сокращение русских слов и словосочетаний. Из сокращенных названий учреждений и предприятий следует употреблять только общеизвестные. Малоизвестные сокращения необходимо расшифровывать при первом упоминании.

Числовые значения величин с обозначением единиц физических величин и величин счета следует писать цифрами, а число без обозначения единиц физических величин и величин счета от единицы до девяти – словами. Если в тексте приводится ряд числовых значений, выраженных в одной и той же единице физической величины, то ее указывают только после последнего числового значения, например: 1,5; 2 м. В тексте выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) перед обозначением

параметра дают его пояснение, например: текущая стоимость - С.

Библиографическая ссылка является частью справочного аппарата документа и служит источником библиографической информации о документах – объектах ссылки.

Библиографическая ссылка содержит библиографические сведения о цитируемом, рассматриваемом или упоминаемом в тексте документа, другом документе (его составной части или группе документов), необходимые и достаточные для его идентификации, поиска и общей характеристики.

Библиографическая ссылка выполняется шрифтом TimesNewRoman, кегель – 10, через один интервал.

Список использованных источников представляет собой указатель библиографически описанных литературных и документальных письменных источников, используемых при написании магистерской диссертации.

Список использованных источников приводится в конце выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) (перед приложениями) в следующей последовательности:

1) нормативные правовые акты (Конституция РФ, федеральные законы, международные договоры РФ, нормативные правовые акты Президента РФ, нормативные правовые акты федеральных министерств и ведомств и т.д.);

2) иные официальные материалы (резолуции-рекомендации международных организаций и конференций, официальные доклады, официальные статистические отчеты и др.);

3) монографии, учебники, учебные пособия, комментарии;

4) диссертации, авторефераты диссертаций;

5) научные статьи;

6) электронный ресурс удаленного доступа (Интернет).

Списки разделов 3, 4 и 5 составляются в алфавитном порядке.

Порядок оформления списка использованных источников приведен в приложении 9.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна быть сброшюрована в специальной папке с наклейкой.

Заведующий кафедрой несет полную ответственность за соблюдением студентом всех требований по написанию и оформлению выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) прошивается в следующем порядке:

1. Титульный лист.

2. Аннотация на русском языке.

3. Содержание.

4. Введение.

5. Основная часть (главы или разделы).

6. Заключение.

7. Список использованных источников.

8. Приложения.

В выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию) вкладываются документы:

1. Задание на выполнение выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).
2. Отзыв научного руководителя.
3. Внешняя рецензия на бланке организации или с печатью.
4. Справка о внедрении результатов (при наличии).
5. Справка о проверке в системе «ВКР. ВУЗ».
6. Электронная версия работы.
7. Справка о размещении текста выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), отзыва научного руководителя и рецензии в ЭБС Института.

Образцы документов представлены в Программе государственной аттестации (в приложении).

Рубрики «Содержание», «Введение», «Заключение» записывают симметрично тексту с прописной буквы, включают в содержание ВКР. Данные заголовки не нумеруют.

Аннотация располагается после титульного листа, не нумеруется, но включается в количество листов работы.

Содержание ВКР выполняется по установленному образцу и имеет номер страницы 2.

Основная часть ВКР состоит из глав, параграфов и пунктов (при необходимости). Главы должны иметь порядковые номера в пределах всей ВКР, обозначенные арабскими цифрами без точки в конце. Параграфы должны иметь нумерацию в пределах каждой главы. Номер пункта состоит из номера главы и номера параграфа, разделенных точкой. В конце номера подраздела точка не ставится.

Заголовки глав и параграфов следует записывать с абзаца с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая. Переносы слов в заголовках не допускаются. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой.

Расстояние между заголовком и текстом должно быть 15 мм, а между заголовками главы и параграфа - 10 мм. Каждый раздел ВКР рекомендуется начинать с нового листа (страницы).

В тексте ВКР могут быть перечисления. Перед каждой позицией перечисления следует ставить дефис или, при необходимости ссылки на одно из перечислений, строчную букву, после которой ставится скобка (без точки). Если необходима дальнейшая детализация перечислений, используют арабские цифры, после которых ставится скобка, а запись производится с абзацного отступа.

Каждый пункт, подпункт и перечисление следует записывать с абзацного отступа.

Формулы, содержащиеся в ВКР, располагают на отдельных строках, нумеруют сквозной нумерацией арабскими цифрами, которые записывают на

уровне формулы справа в круглых скобках. Одну формулу обозначают. (1). Непосредственно под формулой приводится расшифровка символов и числовых коэффициентов, если они не были пояснены ранее в тексте. Первая строка расшифровки начинается словом «где» без двоеточия после него. Выше и ниже каждой формулы должно быть оставлено не менее одной свободной строки.

Допускается нумерация формул в пределах главы. В этом случае номер формулы состоит из номера главы и порядкового номера формулы, разделенных точкой, например (2.4).

Все используемые в ВКР материалы даются со ссылкой на источник. В тексте ВКР после упоминания материала проставляются в квадратных скобках номер, под которым он значится в списке используемых источников, и номер страницы, например: [5, с. 42].

В ссылках на разделы, пункты, формулы, перечисления следует указывать их порядковый номер, например: «... в разделе 1», «... по п. 3.3.4», «... в формуле (3)».

Сокращения слов в тексте не допускается, кроме установленных ГОСТ. Условные буквенные и графические обозначения, а также обозначения единиц физических величин необходимо принимать в соответствии со стандартом.

Текст ВКР должен быть кратким, четким и не допускать различных толкований.

В тексте ВКР не допускается:

– сокращать обозначения единиц физических величин, если они употребляются без цифр, за исключением единиц физических величин в таблицах и в расшифровках буквенных обозначений, входящих в формулы и рисунки;

– использовать в тексте математический знак минус (-) перед отрицательными значениями величин. Нужно писать слово «минус»;

– употреблять знаки (<, >, *, №, %) без цифр.

Числовые значения величин с обозначением единиц физических величин и величин счета следует писать цифрами, а число без обозначений единиц физических величин и единиц счета от единицы до девяти - словами.

Если в тексте ВКР приводится ряд числовых значений, выраженных в одной и той же единице физической величины, то ее указывают только после последнего числового значения, например: 1; 1,5; 2%.

В тексте ВКР перед обозначением параметра дают его пояснение. Например: текущая стоимость С.

Цифровой материал, как правило, оформляют в виде таблиц.

Пример оформления названия таблицы:

Таблица _____ - _____

(номер) (название таблицы)

Таблица может иметь название, которое следует выполнять строчными буквами (кроме первой прописной) и помещать над таблицей. Заголовки граф и строк таблицы начинают с прописных букв. Разделять заголовки и подзаголовки боковика и граф диагональными линиями не допускается. Заголовки граф могут быть записаны параллельно или перпендикулярно (при необходимости) строкам таблицы. Высота строк в таблице должна быть не менее 8 мм. Таблицы, за исключением таблиц приложений, следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. Допускается нумеровать таблицы в пределах раздела. В этом случае номер таблицы состоит из номера раздела и порядкового номера таблицы, разделенных точкой.(1.2).

Над верхним левым углом таблицы помещают надпись «Таблица...» с указанием ее номера, например: «Таблица 1». При наличии наименования слово «Таблица...» пишут на той же строке и отделяют его от наименования таблицы, написанного с первой прописной буквы, тире.

Если строки или графы таблицы выходят за формат страницы, ее делят на части, помещая одну часть под другой или рядом, при этом в каждой части таблицы повторяют ее головку или боковик. Допускается ее головку или боковик заменять соответственно номером граф и строк. Для этого нумеруют арабскими цифрами графы и (или) строки первой части таблицы. Слово «Таблица...» указывают один раз слева над первой частью таблицы. Над другими частями таблицы также слева пишут слова «Продолжение таблицы...» с указанием ее номера. Название при этом помещают только над первой ее частью.

Если все показатели, приведенные в графах таблицы, выражены в одной и той же единице физической величины, то ее обозначение необходимо помещать над таблицей справа, а при делении таблицы на части - над каждой ее частью.

Графу «Номер по порядку» в таблицу включать не допускается. При необходимости порядковые номера показателей указывают в боковике таблицы перед их наименованием.

Повторяющийся в графе таблицы текст, состоящий из одиночных слов, чередующихся с цифрами, допускается заменять кавычками. Если повторяющийся текст состоит из двух и более слов, то при первом повторении его заменяют словами «То же», а далее кавычками. Ставить кавычки вместо повторяющихся цифр, марок, знаков, математических символов не допускается.

На все таблицы ВКР должны быть даны ссылки в тексте по типу «...таблица 1».

Допускается помещать таблицу вдоль длинной стороны листа. К тексту и таблицам могут даваться примечания. Причем для таблиц текст примечаний должен быть приведен в конце таблицы над линией, обозначающей окончание таблицы. Примечания следует выполнять с абзаца с прописной буквы. Если примечание одно, его не нумеруют, и после слова

«Примечание» ставится тире, а текст примечания следует начинать тоже с прописной буквы. Несколько примечаний нумеруют по порядку арабскими цифрами без точки после них.

Иллюстрации, схемы и графики должны выполняться с применением чертежных приборов. Иллюстрации могут быть расположены как по тексту ВКР, так и в приложении. Их следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией, за исключением иллюстраций приложений. Если рисунок один, то он обозначается «Рисунок 1». Допускается нумеровать иллюстрации в пределах главы, например: Рисунок 1.1.

Иллюстрации могут иметь наименование и пояснительные данные (подрисовочный текст). Слово «Рисунок» и наименование помещают после пояснительных данных, например: Рисунок 1 - Этапы управления кадрами.

Ссылки на иллюстрации дают по типу «... в соответствии с рисунком 2» при сквозной нумерации и «... в соответствии с рисунком 1.2» при нумерации в пределах раздела.

Иллюстрации, таблицы, текст вспомогательного характера допускается давать в виде приложений. Приложение оформляют как продолжение ВКР на последующих его листах. Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху посередине слова «Приложение», после которого следует заглавная буква русского алфавита, обозначающая его последовательность.

Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично тексту с прописной буквы отдельной строкой. Если в ВКР одно приложение, оно обозначается «Приложение 1».

Все приложения должны быть перечислены в содержании документа с указанием их номеров и заголовков.

В тексте ВКР на все приложения должны быть даны ссылки, например: «... в приложении 1».

Для пояснения отдельных данных, приведенных в ВКР, их следует обозначать надстрочными знаками сноски.

Сноски располагают с абзацного отступа в конце страницы, на которой они обозначены, отделяя от текста короткой тонкой горизонтальной линией с левой стороны.

Знак сноски выполняют арабскими цифрами со скобкой на уровне верхнего обреза шрифта непосредственно после того слова, числа, предложения, к которому дается пояснение и перед текстом пояснения. Допускается вместо цифр выполнять сноски звездочками, но применять не более четырех звездочек. Нумерация сносок должна быть отдельная для каждой страницы.

Список использованных источников, включающий нормативно-правовые документы, литературу, отчеты, интернет-ресурсы указывается в конце ВКР (перед приложением) и составляется в алфавитном порядке.

Сведения о книгах (монографии, учебники, справочники и т.п.) должны включать: фамилию и инициалы автора (авторов), название книги, город,

издательство, год издания, количество страниц. При наличии трех и более авторов допускается указывать фамилию и инициалы только первого из них и слова «и др.». Наименование места издания необходимо приводить полностью в именительном падеже, допускается сокращение названия только двух городов - Москва (М) и Санкт-Петербург (СПб).

Сведения о статье из периодического издания должны включать: фамилию и инициалы автора, заглавие статьи, наименование издания (журнала), наименование серии, год выпуска, том, номер издания (журнала), страницы, на которых помещена статья.

Сведения об отчете о НИР должны включать: заглавие отчета (после заглавия в скобках приводят слово «отчет»), его шифр, инвентарный номер, наименование организации, выпустившей отчет, фамилию и инициалы руководителя НИР, город и год выпуска, количество страниц отчета.

Сведения о стандарте должны включать: обозначение и наименование стандарта.

На последнем листе ВКР ставится подпись автора и дата сдачи на выпускающую кафедру для допуска ВКР к защите.

5.1.6. Руководство выпускной квалификационной работой

В целях оказания студенту теоретической и практической помощи в период подготовки и написания ВКР кафедра назначает ему научного руководителя. Как правило, им является преподаватель кафедры под руководством которого студент проходил производственную (преддипломную) практику.

Для руководства процессом подготовки магистерской диссертации студенту назначается научный руководитель. Утверждение направлений и тем магистерских диссертаций оформляется приказом директора Саратовского социально-экономического института. После утверждения темы научный руководитель выдает студенту задание по выполнению выпускной квалификационной работы студента.

Научный руководитель студента магистратуры должен:

- оказывать помощь студенту в выборе направления и темы магистерской диссертации;
- составлять задание на подготовку магистерской диссертации;
- оказывать студенту помощь в разработке индивидуального графика работы навесь период выполнения магистерской диссертации;
- помогать студенту в составлении рабочего плана магистерской диссертации, подборе списка литературных источников и информации, необходимых для выполнения диссертации;
- проводить консультации с студентом, оказывать ему необходимую методическую помощь;
- проверять выполнение работы и ее частей;

-предоставлять письменный отзыв на диссертацию с рекомендацией ее к защите или с отклонением от защиты;

-оказывать помощь (консультировать студента) в подготовке презентации магистерской диссертации для ее защиты.

Кафедра регулярно заслушивает студентов и научных руководителей о ходе подготовки магистерских диссертаций. Информация о степени готовности магистерской диссертации доводится до сведения руководителя магистерской программы.

На различных стадиях подготовки и выполнения магистерской диссертации задачи научного руководителя меняются. На первом этапе научный руководитель корректирует план работы и дает рекомендации по подбору научной литературы. В ходе выполнения магистерской диссертации научный руководитель выступает как оппонент, указывает на недостатки аргументации выводов и стиля изложения, рекомендует способы их устранения.

Рекомендации и замечания научного руководителя студент должен воспринимать творчески. Он может учитывать их или отклонять по своему усмотрению, так как ответственность за теоретически и методологически правильную разработку и освещение темы, качество содержания и оформления магистерской диссертации полностью лежит на студенте. Если студент нуждается в консультантах по отдельным специальным вопросам, то заведующий выпускающей кафедрой может назначить их дополнительно.

После получения окончательного варианта ВКР научный руководитель составляет письменный отзыв, в котором всесторонне характеризует качество работы, особое внимание обращает на отмеченные ранее недостатки, не устраненные студентом, мотивирует возможность или нецелесообразность представления ВКР в ГЭК.

Научный руководитель дает отзыв на ВКР, который должен содержать:

- обоснование ее актуальности и новизны, принципиальное отличие от разработанных ранее аналогов;

- общую оценку содержания ВКР с описанием его отдельных направлений по разделам: оригинальности управленческих решений, логике перехода от раздела к разделу, обоснованности выводов и предложений и т.д.;

- характеристику выполнения студентом общего графика ВКР, а также соблюдения им сроков представления отдельных разделов в соответствии с заданием на ВКР;

- детальное описание положительных сторон работы и формулировку замечаний по ее содержанию и оформлению, рекомендации по возможной доработке ВКР, перечень устраненных замечаний руководителя в период совместной работы;

- оценку целесообразности внедрения в практику деятельности организации разработанных студентами предложений;

- рекомендацию для ГЭК: о направлении на конкурс или выставку ВКР, к продолжению исследования, дальнейшему обучению в магистратуре.

Отзыв научного руководителя ВКР обязательно подписывается им с точным указанием места работы, должности, ученой степени и звания, даты выдачи.

5.1.7. Порядок выполнения и представления выпускной квалификационной работы в государственную экзаменационную комиссию

Подготовка выпускной квалификационной работы магистра осуществляется в соответствии с заданием, в котором указаны сроки выполнения отдельных разделов работы и сроки представления полностью оформленной выпускной квалификационной работы магистра к защите. Задание студенту научным руководителем выдается не позднее, чем за месяц до начала производственной (преддипломной) практики, утверждается заведующим выпускающей кафедрой.

Подготовленная и полностью оформленная работа вместе с отзывом научного руководителя, рецензией и, при наличии, справками о практическом использовании результатов представляется на выпускающую кафедру для прохождения нормоконтроля и последующей процедуры предварительной защиты.

Не позднее, чем за 10 рабочих дней до начала защиты выпускных квалификационных работ, в соответствии с графиком учебного процесса, на выпускающих кафедрах организуется предзащита выпускных квалификационных работ. На предзащите в обязательном порядке присутствуют студенты, их научные руководители и комиссия по предзащите, назначаемая заведующим кафедрой. Число членов комиссии по предзащите должно быть не менее 3-х. Председателем комиссии по предзащите является заведующий выпускающей кафедрой либо его заместитель. Результаты предзащиты оформляются протоколом комиссии.

Решение о допуске прошедших предварительную экспертизу (предзащиту) выпускных квалификационных работ к защите оформляется приказом по вузу.

В соответствии с действующим регламентом обучающиеся, допущенные к защите ВКР, не позднее, чем за три дня до защиты, размещают в электронно-библиотечной системе института в PDF формате электронные копии документов: текст ВКР, отзыв научного руководителя, рецензию(и), оформленные в соответствии с требованиями.

Контроль за достоверностью размещаемых студентом в ЭБС документов осуществляется научным руководителем выпускной квалификационной работы.

Справка установленного образца о размещении текста ВКР (включая отзыв и рецензию) в ЭБС представляется обучающимся на выпускающую

кафедру вместе с пакетом обязательных документов перед представлением ВКР в государственную экзаменационную комиссию.

Выпускная квалификационная работа вместе с необходимыми документами (см. п.3.4) представляются в ГЭК не позднее, чем за 2 календарных дня до защиты выпускных квалификационных работ.

5.1.8. Процедура защиты выпускной квалификационной работы

Процедура защиты выпускных квалификационных работ регламентируется локальным актом вуза.

Защита выпускной квалификационной работы осуществляется на заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК), утверждаемой в установленном порядке. На защиту допускаются все желающие.

К защите ВКР допускаются студенты, своевременно выполнившие учебный план, не имеющие академической задолженности.

На защите студент в своем и докладе освещает основные выводы и положения своего исследования. Иллюстративная часть доклада включает компьютерную презентацию и, при необходимости, раздаточный материал, иллюстрирующий основные результаты диссертации. Время выступления студента должно составлять 10 – 15 минут. После выступления студента зачитывается рецензия на магистерскую диссертацию, и студент отвечает на замечания рецензента. Студент может соглашаться с замечаниями рецензента или обоснованно их отвергнуть. Во время защиты студенту членами ГЭК могут быть заданы вопросы по содержанию работы. После доклада, ответов на замечания рецензента и на вопросы членов Государственной экзаменационной комиссии оглашается отзыв научного руководителя.

После завершения защиты всех ВКР, предусмотренных по графику на текущий день, объявляется перерыв для обсуждения членами комиссии итогов защиты и выставления окончательной оценки студентам. После принятия членами ГЭК окончательного решения об уровне оценок по защите выпускных квалификационных работ, в аудиторию приглашаются все студенты-выпускники, защищавшие в этот день свои выпускные квалификационные работы.

Председательствующий на заседании сообщает выпускникам окончательные результаты защиты выпускных квалификационных работ.

По положительным результатам всех итоговых аттестационных испытаний государственная экзаменационная комиссия принимает решение о присвоении выпускникам квалификации и выдаче диплома о высшем образовании соответствующего уровня.

По результатам проведения государственного аттестационного испытания (защита ВКР) обучающийся имеет право на апелляцию, процедура рассмотрения которой регламентируется локальным актом вуза.

Выпускник, не прошедший в течение установленного срока всех аттестационных испытаний, входящих в состав государственной итоговой

аттестации, отчисляется из института и получает справку о периоде обучения.

Выпускникам, не проходившим аттестационных испытаний по уважительной причине, директором института может быть продлён срок прохождения итоговых аттестационных испытаний в соответствии с локальным актом вуза.

Тема выпускной квалификационной работы магистра и ее оценка заносятся в зачетную книжку студента и приложение к диплому, которое выдается вместе с дипломом об окончании вуза.

После защиты выпускные квалификационные работы передаются на выпускающую кафедру. Кафедра ведет учет ВКР и в соответствии с инструкцией по делопроизводству передает выпускные квалификационные работы в архив института на хранение.

Наиболее интересные в теоретическом и практическом отношении ВКР могут быть рекомендованы к опубликованию в печати, а также представлены к участию в конкурсе научных работ. Авторы таких работ могут быть рекомендованы к поступлению в магистратуру.

5.1.9. Критерии оценки выпускной квалификационной работы

Итоговая оценка за выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию) выводится с учетом:

- оценки магистерской диссертации, данной в рецензии(ях);
- оценки магистерской диссертации членами ГЭК;
- оценки доклада на защите магистерской диссертации;
- оценки ответов студента на вопросы членов комиссии;
- оценки качества иллюстративного материала, презентации.

При оценке выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) учитывается:

- актуальность выбранной темы, теоретическая значимость, применимость ожидаемых результатов магистерской диссертации на практике, в сфере профессиональной деятельности;
- соответствие темы выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) направлению подготовки магистров и направленности (профилю) программы;
- соответствие содержания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) заявленной теме, предмету и объекту исследования;
- логика построения исследования и научная корректность изложения материала;
- обоснование степени научной разработанности проблемы, обращение к исследованиям по аналогичным проблемам;
- качество использования специальной научной и справочной литературы, нормативных актов, статистических материалов, материалов практики деятельности организации (предприятия) объекта исследования;

- полнота и качество собранных эмпирических данных. Обоснованность и грамотность использования комплекса методов эмпирических исследований, обработки и анализа информации, иных методов решения практических задач;

- при наличии проектной части - качество ее разработки и обоснования, учет рисков и ограничений при формировании практических предложений, значение и применимость выводов, рекомендаций, проектных предложений для практики деятельности организации;

- взаимосвязь методологической, теоретической и эмпирической (проектной) части диссертации;

- наличие аргументированных выводов и рекомендаций на основе проведенного анализа; концептуальность работы, самостоятельность, обоснованность и конструктивность выводов;

- оформление выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) в соответствии с установленными необходимыми требованиями.

При оценке результатов защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) учитывается:

- качество, содержательность, корректность и логика доклада, отражающего основные итоги проделанной работы, степень свободы владения материалом работы;

- свобода оперирования основными теоретическими понятиями, терминами, имеющими отношение к теме исследования, знание основных научных источников, истории вопроса;

- доказательность выводов, обоснованность практических результатов исследования, умение обосновать свою точку зрения;

- доказательные ответы рецензенту, членам комиссии на поставленные вопросы, сделанные замечания, качество дискуссионной части защиты;

- иллюстративность излагаемого в процессе защиты материала (наличие компьютерной презентации, дополнительного раздаточного материала).

После окончания публичной защиты проводится закрытое заседание ГЭК. Оценка определяется открытым голосованием членов ГЭК, простым большинством голосов. При равном числе голосов решающим является голос председателя.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) оценивается по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется в том случае, если:

- содержание соответствует теме в рамках направления подготовки и направленности (профиля) программы;

- работа актуальна, выполнена самостоятельно, носит творческий характер, отличается определенной новизной, теоретической и практической значимостью;

- сделан обстоятельный анализ теоретических аспектов проблемы и

различных подходов к ее решению;

- показано знание нормативной базы, учтены последние изменения в законодательстве и нормативных документах по данной проблеме;

- проблема раскрыта глубоко и всесторонне, материал изложен логично;

- теоретические положения органично сопряжены с социальной практикой, даны представляющие интерес практические рекомендации по решению проблемы;

- в работе широко используются материалы исследования, проведенного автором самостоятельно или в составе группы;

- в работе проведен эмпирический анализ проблемы, который подкрепляет теорию и иллюстрирует реальную ситуацию, приведены таблицы сравнений, графики, диаграммы, формулы, показывающие умение автора формализовать результаты исследования;

- широко представлен список использованных источников по теме работы;

- приложения к работе иллюстрируют ее содержание и основные результаты;

- по своему стилистическому оформлению работа соответствует всем предъявленным требованиям;

- компьютерная презентация является качественной, информативной, представленный материал хорошо структурирован; иллюстративная часть оформлена грамотно, аккуратно;

- выступление студента при защите, ответы на вопросы и критические замечания представлены в полном объеме.

Оценка «хорошо» выставляется в том случае, если:

- тема соответствует направлению подготовки и направленности (профилю) программы; содержание работы в целом соответствует исследовательскому заданию;

- работа актуальна, написана самостоятельно;

- основные положения работы раскрыты на достаточном теоретическом и методологическом уровне;

- теоретические положения связаны с социальной практикой, представлены количественные показатели, характеризующие проблемную ситуацию;

- практические рекомендации обоснованы;

- приложения грамотно составлены и прослеживается связь с положениями выпускной квалификационной работы;

- достигнута цель исследования на основе решения поставленных автором задач;

- составлен оптимальный список использованных источников по теме работы;

- по своему стилистическому оформлению работа не в полной мере

соответствует всем требованиям научности;

- компьютерная презентация оформлена грамотно, однако недостаточно аккуратно; размещение и компоновка рисунков имеют единичные несущественные ошибки, которые не отражаются на качестве презентации в целом;

- ответы студента на вопросы и критические замечания представлены в достаточном объеме.

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется в том случае, если:

- работа соответствует направлению подготовки и направленности (профилю) программы, однако содержание работы не полно раскрывает заявленную тему;

- не в полной мере достигнута цель работы, не все задачи решены;

- исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью выводов;

- нарушена логика изложения материала;

- в работе не в полной мере использованы необходимые для раскрытия темы научная литература, нормативные документы, а также материалы исследований;

- теоретические положения слабо увязаны с социальной практикой, эмпирическими материалами, практические рекомендации носят формальный характер;

- содержание приложений не в полной мере иллюстрирует решение поставленных задач;

- по своему стилистическому оформлению работа соответствует не всем предъявляемым требованиям;

- иллюстративный материал оформлен неаккуратно, компьютерная презентация содержит неструктурированный текст, дублирующий доклад;

- ответы студента на вопросы и критические замечания не полные.

Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется в том случае, если:

- тема ВКР соответствует направлению подготовки и направленности (профилю) программы, но содержание работы не соответствует теме;

- работа содержит существенные теоретико-методологические ошибки и поверхностную аргументацию основных положений;

- магистерская диссертация носит компилятивный характер;

- предложения автора сформулированы не четко или полностью отсутствуют;

- не определены объект и предмет исследования;

- цель работы не достигнута;

- в работе использован заимствованный материал без ссылок на его авторов и источники;

- компьютерная презентация отсутствует или оформлена небрежно, с наличием множества ошибок, имеются множественные несоответствия иллюстративной части и текста ВКР;

- обучающийся не владеет материалами работы, не может дать ответы

на поставленные вопросы и замечания рецензентов.