

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА»**  
(ФГБОУ ВО «РЭУ имени Г.В.Плеханова»)  
**ВОЛГОГРАДСКИЙ ФИЛИАЛ**

Утверждаю  
Директор  
Волгоградского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова  
А.Н.Буров  
20 17 г.



**БЗ ПРОГРАММА  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика»,  
Направленность программы «Экономика управления персоналом»  
Уровень высшего образования - магистратура  
Программа подготовки – академическая магистратура

Волгоград  
2017

Составитель: д.э.н., проф. Гончарова М.В.

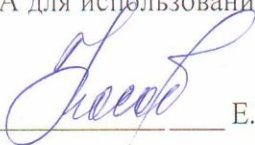
Рецензенты: ст. менеджер «Сбербанк-премьер» Волгоградского ОСБ 8621 Сбербанка России, канд. экон. наук Попова Т.Ю.



РАССМОТРЕНА И РЕКОМЕНДОВАНА для использования в учебном процессе кафедрой экономики


Протокол № 1 от «31» 08 2017 г.

Заведующий кафедрой

 \_\_\_\_\_ Е.В. Кособокова

Одобрено советом филиала  
протокол № 1 от «04» 09 2017 г.

Председатель Совета

 \_\_\_\_\_ А. Н. Буров  
(подпись)

Программа с дополнениями и изменениями утверждена на заседании кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Одобрено советом филиала  
протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.

Председатель Совета

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Программа с дополнениями и изменениями утверждена на заседании кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Одобрено советом филиала  
протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.

Председатель Совета

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКА.....	4
2. ИТОГОВЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН.....	6
3. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА .....	6
4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ.....	11
5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТОВ СТУДЕНТОВ НА ИТОГОВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ .....	13
6. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ)...	14
6.1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ)	14
6.2 ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ)	15
ПРИЛОЖЕНИЯ	

## **ВВЕДЕНИЕ**

Организация и проведение государственной итоговой аттестации в Волгоградском филиале РЭУ им. Г.В. Плеханова определяется Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636.

Программа государственной итоговой аттестации по направлению «Экономика» магистерская программа «Экономика управления персоналом» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению «Экономика» и Положением к итоговым аттестационным испытаниям, входящим в состав государственной итоговой аттестации выпускников в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова».

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и ответственности его подготовки требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования.

К итоговым аттестационным испытаниям, входящим в состав государственной итоговой аттестации, допускается лицо, завершившее теоретическое и практическое обучение по основной образовательной программе по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика».

При условии успешного прохождения всех установленных видов итоговых аттестационных испытаний, входящих в государственную итоговую аттестацию, выпускнику высшего учебного заведения присваивается соответствующая квалификация и выдается диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

Итоговые аттестационные испытания проводят в виде итогового государственного экзамена по направлению подготовки и защиты выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа выполняется в форме магистерской диссертации.

### **1. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКА**

В рамках проведения государственной итоговой аттестации оценивается степень соответствия практической и теоретической подготовленности выпускника к выполнению профессиональных задач, степени освоения компетенций установленных ФГОС ВО.

Студент при прохождении итоговых аттестационных испытаний должен продемонстрировать приобретенные знания, умения и навыки в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки «Экономика»:

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

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать общепрофессиональными компетенциями:

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- способностью принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3).

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа магистратуры:

**научно-исследовательская деятельность:**

- способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований (ПК-1);
- способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-2);
- способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-3);
- способностью представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада (ПК-4);

**проектно-экономическая деятельность:**

- способностью самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК-5);
- способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности (ПК-6);
- способностью разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках (ПК-7);

**аналитическая деятельность:**

- способностью готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне (ПК-8);

- способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов (ПК-9);

- способностью составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом (ПК-10);

**организационно-управленческая деятельность:**

- способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти (ПК-11);

- способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности (ПК-12);

**педагогическая деятельность:**

- способностью применять современные методы и методики преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования (ПК-13);

- способностью разрабатывать учебные планы, программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования (ПК-14).

## **2. ИТОГОВЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН**

Цель итогового государственного экзамена – определить уровень освоения студентом материала, предусмотренного рабочими программами дисциплин учебного плана, по которым проводится итоговый государственный экзамен, и соответствия знаний и компетенций требованиям к выпускнику, предусмотренными ФГОС ВО по данному направлению.

Итоговый государственный экзамен проводится по билетам, составленным выпускающей кафедрой в полном соответствии с программами учебных дисциплин, и утверждается протоколом заседания кафедры (Приложение 1).

Сдача итогового государственного экзамена проходит на открытом заседании Государственной экзаменационной комиссии.

## **3. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА**

Для выпускников по направлению «Экономика» магистерская программа «Экономика управления персоналом» по основной образовательной программе на итоговый государственный экзамен по решению выпускающей кафедры «Экономика и менеджмент» утверждены следующие дисциплины: «Современная экономика труда», «Экономика и нормирование труда», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Экономический анализ использования трудового потенциала в организации».

## **Основные вопросы государственного экзамена:**

1. Понятие организации труда, ее цели, функции и принципы в современных условиях. Основные элементы организации труда.
2. Понятие производительности и эффективности труда, система измерения и условия роста.
3. Управление производительностью труда. Разработка программ роста производительности труда и оценка их эффективности.
4. Факторы роста производительности труда и их учет в планово-экономической деятельности предприятия.
5. Проблемы измерения производительности на макро- и микроуровнях.
6. Фондоотдача, фондовооруженность и производительность труда, их взаимообусловленность.
7. Государственная политика в области труда и основные регуляторы трудовых отношений в обществе.
8. Нормативно-правовые документы по труду. Основное назначение и роль Трудового кодекса РФ. Трудовые соглашения.
9. Трудовые договоры – назначение, содержание, порядок заключения и расторжения.
10. Структура кадров предприятия, её виды, штатное расписание, структура и назначение.
11. Показатели численности работников на предприятии явочная, списочная среднесписочная. Показатели движения трудовых ресурсов
12. Планирование численности работников на предприятии. Факторы, влияющие на численность персонала на предприятии
13. Анализ и оценка использования персонала предприятия.
14. Понятие, функции и задачи нормирования труда
15. Виды норм труда и их характеристики. Классификация затрат рабочего времени
16. Методы изучения затрат рабочего времени и нормирования труда
17. Экономические основы оплаты труда: сущность заработной платы, ее функции, механизм рыночной организации оплаты труда
18. Государственное регулирование заработной платы: понятия минимального размера оплаты труда, прожиточного минимума, их взаимосвязь
19. Тарифные системы оплаты труда: сущность, основные элементы, условие применения, преимущества использования
20. Повременная система оплаты труда: сущность, условия применения, разновидности.
21. Сдельная система оплаты труда: сущность, условия применения, разновидности, организация на предприятии.
22. Бестарифная система оплаты труда: сущность составляющих этой системы, условия применения, особенности расчета заработков работников
23. Структура системы оплаты труда работников. Соотношение постоянной и переменной частей заработной платы в организации системы стимулирования труда работников
24. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда, компенсационные и стимулирующие выплаты работникам
25. Системы стимулирования роста производительности труда работников: сущность и механизмы.
26. Премии: их сущность, показатели премирования
27. Показатели систем премирования различных категорий работников
28. Функции фонда оплаты труда на макро- и микроуровнях, качество их выполнения. Понятие фонда оплаты труда, затрат предприятия и источники его формирования.
29. Формирование и регулирование фонда заработной платы и фонда потребления предприятия.
30. Критерии эффективности внутрифирменной политики оплаты труда, способы ее формирования и реализации.

31. Системы участия в прибылях, общее и различное с традиционным премированием персонала. Обоснование введения премиальных систем различных видов.
32. Трудовые ресурсы: понятие, особенности формирования, распределения, использования. Баланс трудовых ресурсов, методика разработки.
33. Рынок труда: понятие, особенности формирования и механизмы функционирования.
34. Занятость: понятие, формы, показатели, гарантии занятости.
35. Безработица: сущность, виды, социально-экономические последствия, пути минимизации.
36. Социально-экономическая сущность занятости. Занятость как элемент социально-экономической политики.
37. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом.
38. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом.
39. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации.
40. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.
41. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал».
42. Современная концепция «человеческого капитала».
43. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.
44. Закономерности и принципы формирования кадровой политики
45. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации
46. Основные направления кадровой политики организации
47. Государственная система управления трудовыми ресурсами
48. Организационная структура управления человеческими ресурсами и определяющие ее факторы
49. Организация отбора и набора персонала в организации
50. Организация высвобождения персонала
51. Управление деловой карьерой персонала
52. Кадровое, информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
53. Нормативно-правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
54. Сущность аттестации и деловой оценки человеческих ресурсов
55. Особенности стратегии организационного развития
56. Организационная культура в системе стратегического управления человеческими ресурсами
57. Факторы изменения роли человеческих ресурсов в современной организации
58. Стратегия управления знаниями человеческих ресурсов

### **Перечень литературы для подготовки к государственному экзамену**

#### **Основная литература**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_165886/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165886/)
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 560 с.
3. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.
4. Кибанов, А.Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 427 с.
5. Минёва, О.К. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 192 с.



6. Остапенко, Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.
7. Сотникова, С.И. Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / под науч. ред. С.И. Сотниковой. - 2-е изд. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 373 с.

#### **Дополнительная литература**

8. Акмалов, Р. Интерактивные форматы обучения: бизнес-симуляция / Р. Акмалов // Справочник по управлению персоналом. - 2014. - № 2. - С. 23-27.
9. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 391 с.
10. Асалиев, А.М. Экономика труда: Учебник / А.М. Асалиев, В.Б. Бычин, В.Н. Бобков; Под ред. А.М. Асалиева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.
11. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.
12. Булат, Р.Е. Документационное обеспечение управления персоналом: Учебное пособие/Булат Р. Е. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 234 с.
13. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / Бухалков М. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с.
14. Бычин, В.Б. Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 188 с.
15. Ветлужских, Е.Н. Система вознаграждения: Как разработать цели и КРП: Учебное пособие / Ветлужских Е.Н. - 3-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 218 с.
16. Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки [Электронный ресурс] / А. Г. Войтов. - М.: Дашков и К, 2013. - 232 с.
17. Воловская, Н.М. Социально-трудовые отношения: учеб. пособие / Н.М. Воловская. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 185 с.
18. Гайворонский, К.Я. Охрана труда в общественном питании и торговле: Учебное пособие / Гайворонский К.Я. - М.:ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 128 с.
19. Генкин, Б.М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.
20. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта: Монография / Дуракова И.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с.
21. Ендовицкий, Д. А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 080109 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», 080105 «Финансы и кредит» / Д. А. Ендовицкий, Л. А. Вострикова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 303 с.
22. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 235 с.
23. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: история и современность : монография. Кн. 1 / под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 240 с.
24. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2: Монография / Кибанов А.Я., Генкин Б.М., Лаврентьева И.В.; Под ред. Кибанов А.Я. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 283 с.
25. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом орг-ции" (вариат. учеб. дисц.): Учеб. пос. / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015 - 256с.
26. Кузнецов, С.В. Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала [Электронный ресурс] : Межвузовский сборник научных трудов. Вып. № 12 / Под ред. В.И. Сигова и С.В. Кузнецова. - СПб : Издательство СПбГЭУ, 2014. - 177 с.

27. Кузьбожев, Э.Н. Прогресс и производительность труда: Монография / Кузьбожев Э.Н., Рябцева И.Ф. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 174 с.
28. Лукьянчикова, Т. Л. Эффективное управление человеческим капиталом предприятия в интересах его инновационного развития / Т. Л. Лукьянчикова, Е. М. Семенова // Управленческий учет. - 2014. - № 2. - С. 28-38.
29. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: Учебное пособие / Макарова И.К. - М.:ИД Дело РАНХиГС, 2015. - 424 с.
30. Мезенцев, Ю. М. Формирование конкурентоспособности молодежи как фактор минимизации безработицы в муниципальных образованиях : автореф. / Ю. М. Мезенцев ; Саратов. гос. техн. ун-т им. Ю. А. Гагарина. - Саратов : [б. и.], 2013. - 24 с.
31. Минаева, Т. С. Человеческий капитал как конкурентное преимущество / Т. С. Минаева // Банковское дело. - 2014. - № 2. - С. 61-64.
32. Минаева, Т. С. Человеческий капитал как конкурентное преимущество / Т. С. Минаева // Банковское дело. - 2014. - № 2. - С. 61-64.
33. Минева, О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Минева. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 160 с.
34. Михалкина, Е.В. Экономика труда: учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. — 273 с.
35. Олейник К. А. Методика оценки потенциала кандидата. Ч. 1 / К. А. Олейник // Менеджмент сегодня. -2014. - № 1. - С. 10-22.
36. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2016.— 346 с.
37. Ричи, Ш. Управление мотивацией: 12 факторов мотиваций: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология" / Ричи Ш., Мартин П., Лалаян Е.; Под ред. Климов Е.А. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 399 с.
38. Рябцева, И.Ф. Производительность труда и техническая политика предприятия: Монография / И.Ф. Рябцева, Э.Н. Кузьбожев. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 199 с.
39. Скачкова, Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). – 7-е изд. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2017. – 538 с.
40. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала" / Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 312 с.
41. Сотникова, С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие / С.И. Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с.
42. Сунгатуллина, Л.Б. Бухгалтерский управленческий учет расходов на вознаграждения работников: Монография / Л.Б. Сунгатуллина - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 400 с.
43. Фокин, К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с.
44. Чуланова, О.Л. Кадровый консалтинг: учебник / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 358 с.
45. Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: Монография / О.Л. Чуланова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 122 с.
46. Шувалова, И.А. Трудовые права работников: науч.-практич. пособие / И.А. Шувалова. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 190 с.
47. Щипанова, Д.Г. Экономика труда: Учебник / Д.Г. Щипанова, М.В. Мелкумова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 332 с.
48. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Яхонтова Е.С. - М.:ИД Дело РАНХиГС, 2013. - 384 с.

#### **4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Государственная итоговая аттестация осуществляется государственной экзаменационной комиссией, возглавляемой председателем ГЭК, включаются не менее 4 человек, из которых не менее 2 человек являются ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности (далее - специалисты), остальные - лицами, относящимися к профессорско-преподавательскому составу Университета, и (или) иных организаций и (или) научными работниками Университета и (или) иных организаций, имеющими ученое звание и (или) ученую степень.

Основной формой деятельности ГЭК являются заседания.

Заседания ГЭК правомочны, если в них участвуют не менее двух третей от числа членов комиссий.

Заседания ГЭК проводятся председателями комиссий, а в случае их отсутствия - заместителями председателей ГЭК.

В государственную экзаменационную комиссию деканат представляет:

- приказ о допуске;
- оформленные зачетные книжки студентов;
- справка о выполнении студентом учебного плана.

Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

При условии успешного прохождения всех установленных видов итоговых испытания, выпускнику присваивается квалификация «академическая магистратура» и выдается диплом государственного образца о высшем образовании.

По результатам государственного экзамена обучающийся имеет право на апелляцию. Он может подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласии с результатами государственного экзамена.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания. Апелляция рассматривается не позднее 2 рабочих дней со дня подачи. Апелляции на заседании апелляционной комиссии, на которое приглашаются председатель государственной экзаменационной комиссии и обучающийся, подавший апелляцию.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение 3 рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.

При рассмотрении апелляции о нарушении порядка проведения государственного аттестационного испытания апелляционная комиссия принимает одно из следующих решений:

- об отклонении апелляции, если изложенные в ней сведения о нарушениях процедуры проведения государственной итоговой аттестации обучающегося не подтвердились и (или) не повлияли на результат государственного аттестационного испытания;

- об удовлетворении апелляции, если изложенные в ней сведения о допущенных нарушениях процедуры проведения государственной итоговой аттестации обучающегося подтвердились и повлияли на результат государственного аттестационного испытания.

Решение апелляционной комиссии не позднее следующего рабочего дня передается в государственную экзаменационную комиссию. Решение апелляционной комиссии является основанием для аннулирования ранее выставленного результата государственного аттестационного испытания и выставления нового.

Решение апелляционной комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит.

Обучающиеся, не прошедшие государственной итоговой аттестации в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание по уважительной причине (временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязанностей, вызов в суд, транспортные проблемы (отмена рейса, отсутствие билетов), погодные условия или в других случаях, перечень которых устанавливается организацией самостоятельно), вправе пройти ее в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации.

Обучающийся должен представить в организацию документ, подтверждающий причину его отсутствия.

Обучающийся, не прошедший одно государственное аттестационное испытание по уважительной причине, допускается к сдаче следующего государственного аттестационного испытания.

Обучающиеся, не прошедшие государственное аттестационное испытание в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание по неуважительной причине или в связи с получением оценки «неудовлетворительно», а также обучающиеся, не прошедшие государственное аттестационное испытание в установленный для них срок (в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание или получением оценки «неудовлетворительно»), исключаются из организации с выдачей справки об обучении как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана.

Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не ранее чем через год и не позднее чем через пять лет после срока проведения государственной итоговой аттестации, которая не пройдена обучающимся.

Для повторного прохождения государственной итоговой аттестации указанное лицо по его заявлению восстанавливается в организации на период вре-

мени, установленный организацией, но не менее периода времени, предусмотренного календарным учебным графиком для государственной итоговой аттестации по соответствующей образовательной программе.

Для обучающихся из числа инвалидов государственная итоговая аттестация проводится организацией с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

## 5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТОВ СТУДЕНТОВ НА ИТОГОВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ

Итоговый государственный экзамен проводится в устной форме. Билет состоит из 2 вопросов (Приложение 1). На подготовку к ответу по билету выпускнику дается 30 минут, в течение которых можно записать тезисы ответа на специальных листах, выданных вместе с билетом. Тезисы должны быть записаны понятным почерком с указанием фамилии выпускника. На дополнительные вопросы в процессе ответа выпускник отвечает без подготовки.

Оценка ответа студента на итоговом государственном экзамене определяется в ходе заседания экзаменационной комиссии по приему государственного экзамена. Решение принимается на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса.

Результаты решения экзаменационной комиссии определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Таблица 1 - Критерии выставления оценок на государственном экзамене

Оценка	Критерий
<b>«ОТЛИЧНО»</b>	ставится при полных аргументированных ответах на все основные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью, умением делать выводы, обобщать знания основной и дополнительной литературы, умением пользоваться понятийным аппаратом, знанием проблем, суждений по различным вопросам дисциплины.
<b>«ХОРОШО»</b>	ставится при полных аргументированных ответах на все основные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием учебной литературой по теме вопроса. Возможны некоторые упущения при ответах, однако основное содержание вопроса должно быть раскрыто полно.
<b>«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»</b>	выставляется при неполных, слабо аргументированных ответах, свидетельствующих лишь об элементарных знаниях учебной литературы, неумении применения теоретических знаний при решении аналитических задач.
<b>«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»</b>	ставится при незнании и непонимании экзаменационных вопросов. При выставлении неудовлетворительной оценки, председатель комиссии должен объяснить магистранту недостатки ответа. Списывание (или использование магистрантом материалов помимо указанных в категории «разрешенных») является основанием для получения магистрантом оценки «неудовлетворительно».

Результаты сдачи итогового государственного экзамена объявляются в тот же день после оформления в установленном порядке протокола заседания экзаменационной комиссии.

Выставленные оценки не пересматриваются.

Студент, получивший неудовлетворительную оценку за итоговый государственный экзамен, не допускается к защите выпускной квалификационной работы и подлежит отчислению из высшего учебного заведения.

## **6. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ)**

### **6.1. Цель и задачи выполнения выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)**

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования предусмотрено выполнение выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), что позволяет оценить не только овладение выпускником высшего учебного заведения теоретическими знаниями, но и умение применить эти знания на практике.

Основными целями выполнения и защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) являются:

- углубление, систематизация и интеграция теоретических знаний и практических навыков по направлению подготовки;
- развитие умения критически оценивать и обобщать теоретические положения;
- применение полученных знаний при решении прикладных задач по направлению подготовки;
- стимулирование навыков самостоятельной аналитической работы;
- овладение современными методами научного исследования;
- выявление степени подготовленности магистрантов к практической деятельности в современных условиях;
- демонстрация навыков публичной дискуссии и защиты научных идей, предложений и рекомендаций.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна включать рукопись, отзыв научного руководителя, внешнюю рецензию, процедуру защиты, служат инструментом, позволяющим государственной аттестационной комиссии сформировать обоснованное суждение о том, достиг ли ее автор в ходе освоения образовательной программы результатов обучения, отвечающих квалификационным требованиям ФГОС ВО. В ходе публичной защиты самостоятельно выполненной работы студент получает возможность доказать членам ГАК состоятельность претензий на присвоение ему определенной ФГОС степени магистра.

Выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации) должны быть присущи актуальность и новизна. Работа должна иметь научную и

практическую ценность. На оценку качества влияет количество научных публикаций и докладов по теме работы.

Государственная аттестационная комиссия в ходе защиты выявляет наличие у автора ВКР знаний, умений и навыков, присущих работнику, способному самостоятельно решать научно-исследовательские, организационно-управленческие, научно-учебные задачи.

Результаты любого итогового аттестационного испытания оценивают оценками «отлично», «хорошо» «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и объявляют в тот же день после оформления в установленном порядке протоколов заседаний ГАК.

## **6.2 Организация выполнения выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)**

### **6.2.1 Выбор темы и закрепление научного руководителя**

Студент готовит ВКР самостоятельно под руководством научного руководителя.

Выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию) можно выполнять на базе коммерческих предприятий, а также в научно-исследовательских лабораториях и центрах. Темы ВКР формулируют и утверждают на заседаниях выпускающей кафедры.

Непосредственное руководство ВКР осуществляет научный руководитель.

Обязанности научного руководителя заключаются в следующем:

- практической помощи студенту в выборе темы диссертации и разработке индивидуального плана;
- оказании помощи в выборе методики проведения исследования;
- предоставлении квалифицированных консультаций по подбору литературы и фактического материала;
- осуществлении систематического контроля за ходом выполнения работы в соответствии с разработанным планом;
- проведении оценки качества выполнения работы в соответствии с предъявляемыми к ней требованиями (на основании рецензии научного руководителя).

Научными руководителями ВКР могут быть профессора и доценты (штатные или совместители), имеющие ученую степень доктора или кандидата наук.

Научный руководитель контролирует все стадии подготовки и написания работы вплоть до ее защиты. Студент не менее одного раза в месяц отчитывается перед руководителем о выполнении задания.

Выбор темы имеет исключительно большое значение. Практика показывает, что правильно выбрать тему – это значит наполовину обеспечить успешное ее выполнение. Тема диссертации должна как можно полнее отражать ее содержание и преследуемые цели. Это и материал, отобранный и организованный в соответствии с задачами исследования. Это и предмет изучения, отра-

женный в утвержденном направлении исследования и ставший, поэтому, содержанием ВКР.

Студенту предоставляется право самостоятельного выбора темы из примерной тематики ВКР, утвержденной выпускающей кафедрой. Студент может предложить свою тему, обосновав целесообразность ее разработки и соответствие тематики работы основной образовательной программе, по которой он обучается. Окончательное решение о теме ВКР студента и научном руководителе работы принимает заведующий выпускающей кафедрой.

На основании письменного заявления студента по установленной форме о закреплении избранной темы (Приложение 2) выпускающая кафедра назначает научного руководителя выпускной квалификационной работы.

Заявления студентов, подписанные научными руководителями и заведующим выпускающей кафедрой, передаются на кафедру для подготовки приказов об утверждении тем выпускных квалификационных работ. После выхода приказа формулировка темы выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) изменению не подлежит. Если обнаружилась необходимость уточнения темы или ее изменения, оформляется дополнительный приказ в порядке исключения.

Научный руководитель помогает готовить рукопись, однако решение о внесении исправлений в рукопись остается за автором работы. Студент лично отвечает за все сведения, содержащиеся в рукописи, за достоверность приведенных данных, за оформление рукописи и материалов, представленных в приложении.

Руководитель регулярно консультирует студента по вопросам содержания и оформления работы, последовательности изложения вопросов, оказывает помощь в сборе дополнительной информации, информирует кафедру о положении дел у студента в части подготовки выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Руководитель читает по мере готовности отдельные главы (разделы) выпускной квалификационной работы, либо всю работу целиком, отмечает недостатки и упущения, ошибки, неточности, неясные места. Оценивая содержание работы, руководитель проверяет ее на некорректные заимствования с помощью системы «Антиплагиат. Вуз», сообщает о результатах студенту. **Доля авторского текста при проверке по программе «Антиплагиат.Вуз» должна составлять не менее 70%, что должно быть подтверждено отчетом о проверке с подписью студента и научного руководителя.** Студент должен внимательно изучить замечания руководителя, внести в работу необходимые дополнения, уточнения и исправления.

Конкретные требования к содержанию, структуре, формам представления и объемам ВКР вырабатывает выпускающая кафедра. Эти требования доводят до студентов, научных руководителей, рецензентов в форме методических пособий и указаний, которые составляют выпускающие кафедры.

В процессе написания и защиты ВКР студент должен проявлять компетенции, сформированные за время обучения в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта.



Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна основываться на изучении передового опыта по исследуемой проблеме и конкретных материалах организации, являющейся базой научно-исследовательской практики и содержать решение сложной нестандартной задачи, стоящей перед организацией или ее подразделениями.

Успешному написанию выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) способствует обстоятельное и вдумчивое ознакомление со специальной литературой, как отечественной, так и зарубежной, критическое отношение к нормативным документам: инструкциям, положениям, указаниям, методикам финансового анализа и планирования.

После завершения работы по написанию выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) студент распечатывает отчет об оригинальности текста работы (подписывает отчет студент и научный руководитель). Научный руководитель готовит отзыв (Приложение 3) и рекомендуя работу к защите, ставит свою подпись на титульном листе работы. Затем студент регистрирует выпускную квалификационную работу, отчет об оригинальности текста работы и отзыв научного руководителя на кафедре. Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна быть зарегистрирована не позже чем за 3-4 дня до даты проведения защиты. К выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации) может прилагаться справка о внедрении результатов исследования в деятельность конкретного предприятия (приложение 5)

После регистрации работа направляется на рецензирование (приложение 4). Рецензентами выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) являются лица из числа специалистов предприятий, организаций и учреждений соответствующей специальности или направления.

Не позднее, чем за 10 рабочих дней до начала защиты, в соответствии с графиком учебного процесса, выпускающая кафедра проводит предварительную защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). На предварительной защите в обязательном порядке должны присутствовать студенты, имеющие на руках готовую выпускную квалификационную работу (бумажный и электронный вариант на диске), отзыв научного руководителя, рецензию, отчет об оригинальности текста работы, и их научные руководители. Допуск к защите осуществляет по итогам предварительной защиты выпускной квалификационной работы. Протоколы заседаний кафедры по проведению предварительной защиты размещаются на сайте филиала не позднее 10 дней до проведения защиты выпускной квалификационной работы.

### **6.2.2 Структура ВКР и требования к ее содержанию**

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) имеет общепринятую структуру и состоит из введения, основной части и заключения.

Введение ВКР отражает логику проведенного исследования и позволяет оценить степень проработанности темы. Во Введении необходимо отразить следующее (см. табл. 1):

- обоснование выбора темы, ее актуальность;
- характеристику степени разработанности темы в отечественной и мировой науке;
- основную цель и задачи работы;
- объект и предмет исследования;
- научную новизну;
- методы исследования;
- характеристику практической значимости исследования;
- информационную базу исследования
- описание структуры работы.

Таблица 1 – Структура введения ВКР

ЭЛЕМЕНТ	КОММЕНТАРИЙ К ФОРМУЛИРОВКЕ
Актуальность темы	Следует раскрыть современный характер и необходимость исследования выбранной проблемы. Актуальность темы исследования может быть рассмотрена с трёх точек зрения: <i>Социальная актуальность</i> . Абзац о современном положении дел по отношению к проблеме исследования. ( <i>«В существующих условиях... проблема не получила должного рассмотрения...»</i> ). <i>Теоретическая актуальность</i> . Абзац о масштабе и глобальности теории вопроса. ( <i>«Существует ... проблема, в то же время, (в управленческих науках) эта проблема не получила должного освещения в таких аспектах, как...»</i> ). <i>Практическая актуальность</i> . Абзац о положении дел в практике темы. ( <i>«Анализ практики показывает, что менеджеры торговых предприятий не знают (не умеют, не рассматривают), но при этом всё чаще сталкиваются с...»</i> ).
Степень разработанности темы	Взгляды отечественных и зарубежных ученых на данную проблему.
Цель работы	Решение сформулированной проблемы и составляет цель исследования. Она должна заключаться в решении исследуемой проблемы путем ее анализа и практической реализации. Например: <i>цель исследования составляет решение данной проблемы; или цель исследования – разработка (создание, апробация, формирование) у кого-либо чего-либо.</i>
Задачи исследования	Задача – это данная в определенных конкретных условиях цель деятельности. ➤ Теоретическая задача (вариант формулировки по выбору): - описать (выявить) теоретические основы ...; - провести научный анализ состояния теории и практики...; - проанализировать (изучить) научную, методическую и др. литературу по .... ➤ Опытно-экспериментальная задача: - выявить и охарактеризовать существенные характеристики ... (условия)...; - определить уровень развития ...; - определить степень сформированного.... ➤ Практическая задача: - показать способы практического применения ...; - разработать и апробировать комплекс мероприятий ...;

	<p>- разработать рекомендации...;</p> <p>- экспериментально проверить эффективность предложенной ...;</p> <p>- наметить возможные варианты ...способы...</p>
Объект исследования	<p>Дать определение явлению или процессу, на которое (-ый) направлена исследовательская деятельность. Объект – то, что противостоит познающему субъекту (студенту), в познавательной деятельности. Та часть практики, с которой студент имеет дело.</p>
Научная новизна исследования	<p>главное требование к диссертации. Это значит, что выпускная квалификационная работа должна содержать новое решение научной задачи, имеющей существенное значение для соответствующей отрасли знаний, или новые научно обоснованные разработки, обеспечивающие решение важных прикладных задач экономики.</p> <p>К элементам новизны относятся следующие (в общем виде):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• новый объект исследования, т.е. задача, поставленная в диссертации, рассматривается впервые;</li> <li>• новая постановка известных проблем или задач (например, снятие допущений, принятие новых условий);</li> <li>• новый метод решения;</li> <li>• новое применение известного решения или метода;</li> <li>• новые следствия из известной теории в новых условиях;</li> <li>• новые результаты эксперимента, их следствия;</li> <li>• новые или усовершенствованные критерии, показатели и их обоснование;</li> <li>• разработка оригинальных математических моделей процессов и явлений, полученные с их использованием данные.</li> </ul>
Предмет исследования	<p>Дать определение конкретным свойствам или сторонам объекта, которые предполагается исследовать. Предмет – это та сторона, тот аспект, та точка зрения, с которой исследователь познает целостный объект, выделяя при этом главные, наиболее существенные признаки объекта. Это более узкое понятие по сравнению с объектом исследования, что-то конкретное, реальное (то, что именно исследуют). Предмет либо совпадает с формулировкой темы, либо близок с ней по звучанию.</p>
Методы исследования	<p>Методы исследования могут быть следующими: изучение и анализ научной литературы, наблюдение, анкетирование, опрос, обследование, мониторинг, изучение какого-либо опыта, обобщение собственного опыта работы, эксперимент, математическая обработка экспериментальных данных, сравнительный анализ результатов и т.п.</p>
Информационная база исследования	<p>Перечислить источники информации, используемые для исследования.</p>
Практическая значимость работы	<p>позволяет оценить способность студента применять полученные навыки и умения к анализу конкретного объекта исследования</p>
Структура работы	<p>Дается общее описание структуры работы</p>

В основной части ВКР должно быть полно и систематизировано изложено состояние вопроса, которому посвящена данная работа. Предметом анализа должны быть новые идеи, проблемы, возможные подходы к их решению, результаты предыдущих исследований по вопросу, которому посвящена данная работа (при необходимости), а также возможные пути решения поставленных целей и задач. Завершить основную часть желательно обоснованием выбранного направления в рамках ВКР.

Основная часть состоит, как правило, из трех глав, каждая из которых делится на параграфы в зависимости от темы исследования и его целей. В каждой главе должно не менее двух параграфов. Объем каждого параграфа должен составлять не менее шести страниц.

Основная часть работы состоит из теоретической, практической (аналитической) и проектной составляющей.

Теоретическая часть составляет 1/3 от общего объема квалификационной работы. В теоретической части отражается умение студента систематизировать существующие разработки и теории по данной проблеме, критически их рассматривать, выделять существенное, оценивать опыт других исследователей, определять главное в изученности темы с позиций современных подходов, аргументировать собственное мнение.

Поскольку выпускная квалификационная работа обычно посвящается достаточно узкой теме, то обзор работ предшественников следует делать только по вопросам выбранной темы, а не по всей проблеме в целом. В обзоре литературы не нужно излагать все, что стало известно студенту из изученного ранее и имеет лишь косвенное отношение к его работе. Но ценные публикации, имеющие непосредственное отношение к теме ВКР, должны быть названы и оценены.

При изложении спорных вопросов необходимо приводить мнения различных авторов. Если в работе критически рассматривается точка зрения какого-либо автора, его мысль оформляется в виде цитаты.

Обязательным при наличии различных подходов к решению изучаемой проблемы является сравнение рекомендаций, содержащихся в действующих инструктивных материалах и работах различных авторов. Только после проведения сравнения следует обосновывать свое мнение по спорному вопросу или соглашаться с одной из уже имеющихся точек зрения, однако в любом случае нужно выдвигать соответствующие аргументы.

Теоретическая часть является обоснованием будущих разработок, так как позволяет выбрать методологию и методику всестороннего анализа проблемы.

Практическая (аналитическая) часть работы должна содержать общее описание объекта исследования, анализ изучаемой проблемы, а также фактические данные, обработанные с помощью современных методик и представленные в виде аналитических выкладок. Кроме того, должны быть приведены расчеты отдельных показателей, используемых в качестве характеристик объекта. В практической части проводится обоснование последующих разработок. От полноты этой части зависит глубина и обоснованность предлагаемых мероприя-

ятий.

Проектная часть работы представляет собой разработку рекомендаций и мероприятий по решению изучаемой проблемы (например, по совершенствованию управления организацией, организационной структуры и т.д.), а также подтвержденный расчетами анализ результатов использования предложенных мер или обоснование предполагаемых результатов использования предложенных мер.

Все предложения и рекомендации должны быть доведены до стадии разработки, обеспечивающей внедрение, и носить конкретный характер. Это подтверждается справкой о внедрении, представленной студентом. Важно показать, как предложенные мероприятия отразятся на общих показателях деятельности предприятия, учреждения, организации.

В ВКР каждая глава должна заканчиваться выводами. Выводы – новые суждения, а точнее умозаключения, сделанные на основе анализа теоретического и/или эмпирического материала.

Количество выводов может быть разным, однако должно составлять не менее 3–5. При большем их количестве желательно вводить в перечень выводов дополнительное структурирование, т.е. разбивать их на группы по некоторому логическому основанию.

Выводы должны содержать оценку соответствия результатов поставленным целям, задачам и проблеме исследования.

Выводы должны подтверждать элементы научной новизны.

В Заключении ВКР отражаются следующие аспекты:

- актуальность изучения проблемы в целом или ее отдельных аспектов;
- перспективность использованного подхода;
- научная новизна работы;
- целесообразность применения тех или иных методов и методик;
- сжатая формулировка основных выводов, полученных в результате проведения исследования.

После заключения располагается Список использованных источников. На каждый источник из Списка желательно должна быть ссылка в тексте. Количество использованных источников свидетельствует о глубине проработанности поставленной проблемы. Список использованных источников должен состоять не менее чем из 60-70 наименований монографических работ, научных статей (нормативные акты не являются ни монографическими работами, ни научными статьями).

Приложения располагают после списка использованных источников. Их цель – избежать излишней нагрузки текста различными аналитическими, расчетными, статистическими материалами, которые не содержат основную информацию. Каждое приложение начинается с новой страницы и имеет заголовок

### **6.2.3 Примерная тематика выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций)**

1. Оценка эффективности и результативности кадровой политики
2. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации
3. Сущность, цели и задачи кадрового планирования
4. Разработка стратегии социального и кадрового развития организации (на примере...)
5. Оценка социально-трудовых и кадровых процессов в организации (на примере...)
6. Оценка качества персонала и эффективности труда в организации (на примере...)
7. Разработка проектных решений по формированию и развитию системы мотивации и стимулирования труда (организации и регламентации труда, формирования и развития персонала, маркетинга персонала, др.) (на примере...)
8. Повышение конкурентоспособности персонала организации (на примере...)
9. Формирование и разработка программ обучения персонала, оценка их эффективности (на примере...)
10. Методы эффективного руководства персоналом организации (на примере...)
11. Планирование работы с персоналом как форма реализации кадровой политики организации (на примере...)
12. Разработка программ удовлетворения перспективных потребностей организации в персонале (на примере...)
13. Бюджетирование и планирование средств на персонал организации (на примере...)
14. Оптимизация инвестиций в человеческий капитал (на примере...)
15. Разработка и оценка эффективности программ социального развития организации (на примере...)
16. Совершенствование организации и проведения социального и кадрового аудита (на примере...)
17. Экономика стимулирования персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия (на примере...)
18. Корпоративная культура как инструмент повышения эффективности деятельности предприятия (на примере...)
19. Экономические методы управления персоналом предприятия (на примере...)
20. Современные подходы к подбору персонала: механизмы реализации и экономическая эффективность (на примере...)
21. Стратегии найма персонала российскими предприятиями
22. Особенности мотивации и стимулирование персонала на предприятиях сферы... (обслуживания, торговли, производственных) (на примере...)

23. Аттестация как метод оценки работников предприятия (на примере...)
24. Разработка системы деловой оценки персонала как условие повышения эффективности деятельности предприятия (на примере...)
25. Совершенствование системы оценки персонала в новых экономических условиях (на примере...)
26. Оценка персонала как основа принятия экономических и управленческих решений (на примере...)
27. Обучение персонала как фактор повышения эффективности деятельности предприятия (на примере...)
28. Экономическая эффективность в управлении персоналом предприятия (на примере...)
29. Формирование антикризисной кадровой политики предприятия (на примере...)
30. Оценка и оптимизация затрат на персонал (на примере...)
31. Развитие аудита и контроллинга системы управления персоналом (на примере...)
32. Аутсорсинг персонала организации, его экономическая эффективность (на примере...)
33. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования (на примере...)
34. Повышение эффективности системы мотивации труда на основе формирования компенсационного пакета (на примере...)
35. Проектирование системы оплаты труда в организации (на примере...)
36. Экономическая оценка результативности труда персонала (на примере...)
37. Оценка эффективности труда персонала в организации (на примере...)
38. Формирование системы экономического стимулирования труда работников предприятия (на примере...)
39. Социальная защита работников в условиях экономической нестабильности (на примере...)
40. Оценка экономической эффективности системы материального стимулирования работников на предприятии (на примере...)
41. Оценка экономической эффективности системы нематериального стимулирования работников предприятия (на примере...)
42. Формирование системы оплаты труда работников предприятия (на примере...)
43. Методология оценки эффективности системы вознаграждения работников предприятия (на примере...)
44. Экономические методы управления персоналом на разных этапах жизненного цикла организации (на примере...)
45. Оценка трудового потенциала организации (на примере...)
46. Анализ тенденций развития рынка консалтинговых и рекрутинговых услуг в сфере управления персоналом
47. Антикризисный HR: специфика его проведения в современной России

48. Применение инновационных бизнес-технологий в сфере HR.

49. Региональные особенности рынка труда и их влияние на качество персонала организации

50. Свободная тема по инициативе слушателя по согласованию с научным руководителем

#### **6.2.4 Порядок защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)**

Защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) является завершающим этапом государственной итоговой аттестации выпускников.

Работа государственной экзаменационной комиссии проводится в сроки, предусмотренные учебным планом и графиком учебного процесса.

Процедура защиты включает в себя:

- открытие заседания ГЭК (председатель излагает порядок защиты, принятия решения, оглашения результатов ГЭК);
- представление председателем (секретарем) ГЭК выпускника (фамилия, имя, отчество), темы, руководителя;
- доклад выпускника;
- вопросы членов ГЭК (записываются в протокол);
- заслушивание отзыва руководителя;
- заслушивание рецензий;
- заключительное слово выпускника (ответы на высказанные замечания).

В процессе защиты ВКР для доклада по содержанию работы магистранту предоставляется не более 10 минут, для ответа на замечания рецензента – не более 5 минут. На вопросы членов комиссии (а возможно - и присутствующих) и ответы на них предусматривается не более 15 минут. Продолжительность защиты одной работы, как правило, не должна превышать 30 минут.

Защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) является завершающим этапом работы студента.

Примерная структура доклада выпускника на защите может быть следующей:

1. Представление темы ВКР.
2. Актуальность проблемы.
3. Предмет, объект исследования.
4. Цель и задачи работы.
5. Методология исследования.
6. Научная новизна исследования.
7. Краткая характеристика исследуемого объекта.
8. Результаты анализа исследуемой проблемы и выводы по ним.
9. Основные направления совершенствования. Перспективность развития направления, в том числе и возможность внедрения (мероприятия по внедрению) либо результаты внедрения.
10. Общие выводы.



Доклад сопровождается показом презентации. Презентации разрабатываются, как правило, в редакторе Power Point и представляются с помощью электронной проекционной (мультимедийной) системы.

В форме слайдов рекомендуется представлять таблицы и иллюстрации, которые легко воспринимаются с экрана.

Выпускник может по рекомендации кафедры представить дополнительно краткое содержание ВКР на одном из иностранных языков, которое оглашается на защите выпускной работы и может сопровождаться вопросами к студенту на этом языке.

### **6.2.5 Критерии выставления оценок за выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию)**

Критерии выставления оценок за определяются на основе соответствия уровня подготовки выпускника и представленной им работы требованиям ФГОС ВО (таблица 3).

Таблица 3 - Критерии выставления оценок при защите выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Оценка	Критерий оценки
<b>«ОТЛИЧНО»</b>	<p>ВКР выполнена на актуальную тему, четко формализованы цель и задачи исследования, раскрыта суть проблемы с систематизацией точек зрения авторов и выделением научных направлений, оценкой их общности и различий, обобщением отечественного и зарубежного опыта. Изложена собственная позиция. Стиль изложения научный со ссылками на источники. Достоверность выводов базируется на глубоком анализе объекта исследования не менее чем за 3 года с применением статистических и экономико-математических методов, факторного анализа. Комплекс авторских предложений и рекомендаций аргументирован, обладает новизной и практической значимостью. Результаты исследования апробированы, есть справка о внедрении.</p> <p>Руководителем работа оценена положительно. Рецензент оценил работу положительно. В ходе защиты выпускник продемонстрировал свободное владение материалом, уверенно излагал результаты исследования, представил презентацию, в достаточной степени отражающую суть диссертации.</p>
<b>«ХОРОШО»</b>	<p>ВКР выполнена на актуальную тему, четко формализованы цель и задачи исследования, суть проблемы раскрыта с систематизацией точек зрения авторов, обобщением отечественного и(или) зарубежного опыта с определением собственной позиции. Стиль изложения научный со ссылками на источники. Достоверность выводов базируется на анализе объекта исследования не менее чем за 3 года с применением методов сравнения процессов в динамике и другими объектами (со средними российскими показателями и т.п.), факторного анализа. Комплекс авторских предложений и рекомендаций аргументирован, обладает практической значимостью.</p> <p>Руководителем работа оценена положительно. Рецензент оценил работу положительно. В ходе защиты выпускник уверенно излагал результаты исследования, представил презентацию, в достаточной степени от-</p>

Оценка	Критерий оценки
	ражающую суть диссертации. Однако были допущены незначительные неточности при изложении материала, не искажающие основного содержания по существу, презентация имеет неточности, ответы на вопросы при обсуждении работы были недостаточно полными.
<b>«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»</b>	<p>ВКР выполнена на актуальную тему, формализованы цель и задачи исследования, тема раскрыта, изложение описательное со ссылками на источники, однако нет увязки сущности темы с наиболее значимыми направлениями решения проблемы и применяемыми механизмами или методами. В аналитической части ВКР объект исследован не менее чем за 3 года с применением методов сравнения процессов в динамике. В проектной части сформулированы предложения и рекомендации, которые носят общий характер или недостаточно аргументированы.</p> <p>Руководителем работа оценена удовлетворительно. Рецензент оценил работу положительно. В ходе защиты допущены неточности при изложении материала, достоверность некоторых выводов не доказана. Отсутствие презентации. Автор недостаточно продемонстрировал способность разобраться в конкретной практической ситуации.</p>
<b>«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»</b>	<p>Студент нарушил календарный план разработки ВКР, выполненной на актуальную тему, которая раскрыта не полностью, структура не совсем логична, (нет увязки сущности темы с наиболее значимыми направлениями решения проблемы и применяемыми механизмами или методами). В аналитической части ВКР объект исследован менее чем за 5 лет методом сравнения в динамике. В проектной части сформулированы предложения и рекомендации общего характера, которые недостаточно аргументированы. Допущены неточности при изложении материала, достоверность некоторых выводов не доказана. Результаты исследования не апробированы. Автор не может разобраться в конкретной практической ситуации, не обладает достаточными знаниями и практическими навыками для профессиональной деятельности.</p>

После публичного заслушивания всех ВКР, представленных на защиту, проводится закрытое (для посторонних) заседание аттестационной комиссии. На закрытом заседании комиссии обсуждаются результаты прошедших защит, выносится согласованная оценка по каждой выпускной квалификационной работе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Оценка выносится простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании (при равенстве голосов, решающим является голос председателя). Решения комиссии считаются правомочными, если на заседании присутствовало не менее 2/3 ее состава.

По окончании закрытого заседания возобновляется публичное открытое заседание комиссии, на которое вместе со студентами приглашаются все желающие. Председатель кратко подводит итоги, объявляет оценки по защищенным на данном заседании выпускным квалификационным работам и другие результаты, в том числе о присуждении (не присуждении) каждому выпускнику искомой степени (квалификации), о выдаче дипломов с отличием и др.

Решения о работе комиссии оформляются протоколами установленной формы, в которых фиксируются заданные каждому студенту вопросы, даются оценки.

Успешная защита выпускной квалификационной работы означает окончание обучения, студенту присуждается степень магистра по соответствующему направлению.

Выпускник, получивший неудовлетворительную оценку при защите выпускной квалификационной работы, отчисляется из университета.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Волгоградский филиал

Факультет \_\_\_\_\_

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) программы: «Экономика управления персоналом»

## ИТОГОВЫЙ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ЭКЗАМЕН

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №

1. Вопрос
2. Вопрос

Вопросы рассмотрены и утверждены на заседании Совета Волгоградского филиала  
(протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_.)

Декан факультета \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О)

Зав. кафедрой экономики  
к.э.н., доценту Кособоковой Е.В.  
от студента факультета экономики и управления  
\_\_\_\_\_ формы обучения, \_\_\_ курса,  
обучающегося по направлению 38.04.01 Эконо-  
мика, направленность (профиль) программы  
«Экономика управления персоналом»

## Заявление

Прошу утвердить тему выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) в следующей редакции:

« \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ »

и назначить научного руководителя

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. научного руководителя)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись студента)

Научный руководитель:

\_\_\_\_\_  
(должность, ученая степень и звание, Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(подпись научного руководителя)

Тема и научный руководитель утверждены на  
Заседании кафедры экономики протокол № \_\_\_\_\_  
от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.



**РЕЦЕНЗИЯ  
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ  
(МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ)**

Выпускная квалификационная работа выполнена:

Студентом (кой) \_\_\_\_\_

Кафедры «Экономики»

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика»

Направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом»

Наименование темы \_\_\_\_\_

Рецензент \_\_\_\_\_

(ФИО, ученое звание и степень, должность, место работы)

**ОЦЕНКА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

№ п/п	Показатели	Оценки				
		5	4	3	2	*
1.	Актуальность тематики работы					
2.	Степень полноты обзора состояния вопроса и корректность постановки задачи					
3.	Уровень и корректность использования в работе методов исследований, математического моделирования, расчетов					
4.	Степень комплексности работы, применение в ней знаний естественно-научных, социально-экономических, общепрофессиональных и специальных дисциплин					
5.	Ясность, четкость, последовательность и обоснованность изложения					
6.	Применение современного математического и программного обеспечения, компьютерных технологий в работе					
7.	Качество оформления работы (общий уровень грамотности, стиль изложения, качество иллюстраций, соответствие требованиям стандартов)					
8.	Объем и качество выполнения графического материала, его соответствие теме работы и стандартам					
9.	Оригинальность и новизна полученных результатов, научных и технологических решений					

\* не оценивается (трудно оценить)

Отмеченные достоинства \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Отмеченные недостатки \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Заключение \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Рецензент \_\_\_\_\_  
(подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.



### СПРАВКА О ВНЕДРЕНИИ

Ведущим специалистом ПЭО Е.Н. Михайлюк была изучена выпускная квалификационная работа Медведевой С.Г. на тему «Анализ финансового состояния на примере Открытого Акционерного Общества «Хлебозавод №5».

Внедрение рейтинговой оценки финансового положения и результатов деятельности ОАО "Хлебозавод №5" представляет интерес для предприятия.

Кредитование такого заемщика возможно при наличии стабильно растущих оборотов по счету в кредитующем банке, обеспечении кредита залогом, относящимся к наивысшей категории ликвидности, получении кредитором значительной прибыли от других услуг, оказываемых заемщику, наличие хорошей кредитной истории, отсутствие у заемщика краткосрочных обязательств перед другими банками и т.д. В любом случае возросший риск предоставляющего кредит банка должен учитываться при определении размера процентной ставки по кредиту и других существенных условий кредитного соглашения.

Предложенная рекомендация будет учтена в деятельности предприятия ОАО "Хлебозавод №5".

Ведущий специалист ПЭО \_\_\_\_\_

Е.Н. Михайлюк

\_\_\_\_\_  
ОАО "Хлебозавод №5" \_\_\_\_\_

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА»**  
(ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»)

**ВОЛГОГРАДСКИЙ ФИЛИАЛ**

Кафедра экономики

«Допустить к защите»

Заведующий кафедрой  
Экономики

\_\_\_\_\_

(название кафедры)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. зав. кафедрой)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**Выпускная квалификационная работа  
(Магистерская диссертация)**

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика»

Направленность (профиль) программы

«Экономика управления персоналом»

ТЕМА: \_\_\_\_\_

Выполнил студент \_\_\_\_\_

(Фамилия, имя, отчество)

Научный руководитель выпускной  
квалификационной работы:

\_\_\_\_\_

(ФИО, степень, звание)

\_\_\_\_\_

(подпись)

Автор \_\_\_\_\_

(подпись)

Волгоград – 20\_\_\_\_