Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический
Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____ Иванов А.Г.
«30» июня 2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом в банках
Программа подготовки	академическая
Форма обучения	заочная
Квалификация (степень) выпускника	магистр

Краснодар 2017

Рабочая программа государственной итоговой аттестации составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, программа Управление персоналом в банках

Программу составила:
Е.В. Слепцова, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента, канд. экон. наук, доцент

Программа государственной итоговой аттестации утверждена на заседании кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента протокол № 8 «10» июня 2017г.
Заведующий кафедрой (разработчика) Вукович Г.Г.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 9 «23» июня 2017г.

Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н.

Рецензенты:

Главный менеджер Операционного офиса ПАО "Бинбанк" Кондратьева Я. И.

Д.э.н, профессор кафедры МЭиМ КубГУ Егорова Л.И.

1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации (ГИА)

1.1 Целью государственной итоговой аттестации является определение соответствия результатов освоения обучающимися основной образовательной программы требованиям федерального государственного образовательного стандарта

1.2 Задачами ГИА являются:

- оценка теоретической подготовки выпускника;
- оценка практической подготовки выпускника;
- оценка навыков самостоятельной работы;
- решение вопроса о присвоении квалификации по результатам государственной итоговой аттестации и выдаче выпускнику диплома о высшем образовании.

2. Место ГИА в структуре образовательной программы.

Государственная итоговая аттестация, завершающая освоение основной образовательной программы, является обязательной итоговой аттестацией обучающихся.

Государственная итоговая аттестация относится к базовой части Блока 3 в структуре основной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и завершается присуждением степени магистра.

3. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении ГИА, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Государственная итоговая аттестация призвана определить степень сформированности компетенций - теоретические знания и практические навыки выпускника в соответствии с компетентностной моделью.

В частности, проверяется обладание выпускниками компетенциями в области следующих предусмотренных образовательным стандартом видов профессиональной деятельности:

- разработку философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом, кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, оценку, прием, аудит, контроллинг и учет персонала, социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- трудовые отношения;
- управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации;
- управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами, управление занятостью;
- организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда;
- развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом, мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплата труда;
- социальное развитие персонала;
- работу с высвобождающимся персоналом;
- организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры;
- кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом;
- оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также - экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

Магистр должен быть готов к видам деятельности, которые выделяются в соответствии с его общекультурными и профессиональными компетенциями.

По итогам ГИА проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций: ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ОПК-11; ОПК-12; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-22; ПК-23; ПК-24; ПК-25; ПК-26; ПК-27; ПК-28; ПК-29

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	**ОК-1**	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знает предпосылки возникновения, условия применения и закономерности совершенствования научных методов, в т.ч. анализа и синтеза	Умеет использовать научные методы познания, абстрактно мыслить, анализировать и обобщать информацию	Владеет навыками абстрактного мышления, анализа, систематизации и классификации научных методов, дифференцированного применения конкретных методов и методик
2	**ОК-2**	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знает закономерности поведения в стандартных и нестандартных ситуациях, формы социальной и этической ответственности за принятые решения	Умеет принимать решения об эффективных действиях в стандартных и нестандартных ситуациях; нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Владеет навыками разработки исследовательских схем и программ, их всестороннего обоснования и эффективной реализации, оперативного и стратегического планирования комплексного подхода к решению профессиональных задач в нестандартных

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
					ситуациях.
3	**ОК-3**	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знает суть и специфику научного исследования, имеет представление о многообразии, структуре и областях применения эмпирических и теоретических методов, в т.ч. направленных на саморазвитие, самореализацию, использование творческого потенциала	Умеет адаптировать личностные качества индивидуума к выбираемым методам исследования	Владеет навыками решения проблем диалектики уникального (научное творчество) и формализованного (нормы и стандарты) компонентов научного исследования, определения вненаучных факторов трактовки полученных результатов.
4	**ОПК-1**	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знает специальную терминологию в области коммуникаций в системе управления персоналом, специфику ведения переговоров и деловых бесед для решения задач профессиональной деятельности	Умеет использовать научно-публицистический и официально деловой стили общения, построения и совершенствования коммуникаций в системе управления персоналом	Владеет методиками построения и совершенствования коммуникаций в устной и письменной формах системе управления персоналом, навыками совершенствования всех видов речевой и письменной деятельности.
5	**ОПК-2**	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности,	Знает современные подходы и методы руководства	Умеет принимать руководящие решения и оценивать их последствия с	Владеет навыками управления трудовым коллективом при

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
		толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	коллективом при формировании и совершенствовании системы управления персоналом организации; знает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	учетом необходимости толерантного восприятия социальных, управленческих, конфессиональных и культурных различий в процессе управления персоналом организации	разработке и реализации кадровой политики организации, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия персонала
6	**ОПК-3**	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Знает методы и технологию проведения диагностики системы управления персоналом организации, принципы, формы и методы анализа современных проблем управления персоналом организации, понимает взаимосвязь проблем управления персоналом и организацией	Умеет выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, разрабатывать и реализовывать комплексные программы по совершенствованию системы управления персоналом; умеет выявлять взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
7	**ОПК-4**	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знает технологию проведения диагностики состояния и развития кадрового	Умеет оценивать кадровый потенциал организации, эффективность его использования разрабатывать и	Владеет навыками оценки и разработки мероприятий по повышению

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			потенциала, методы постановки и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала, методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала.	внедрять политику обучения и развития персонала организации	эффективности и использования и развитию персонала
8	**ОПК-5**	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знает понятие и характеристики команды, теории командообразования , этапы формирования команд, методы и технологии командной работы; методы убеждения, поиска компромиссных и альтернативных решений	Умеет эффективно организовывать работу команды; отстаивать свою позицию, убеждать, вырабатывать компромиссные и альтернативные решения	Владеет навыками организации «слаженного» взаимодействия членов команды в ходе достижения поставленных целей, технологиями управления переговорным процессом, методами убеждения и поиска компромиссных и альтернативных решений
9	**ОПК-6**	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии	Знает принципы корпоративной социальной ответственности, условия, возможности и порядок их	Умеет использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации кадровой и иных	Владеет навыками разработки и совершенствования принципиальных основ системы

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
		организации, в том числе ее кадровой стратегии	использования при разработке и реализации кадровой и иных стратегий организации.	стратегий организации	корпоративной социальной ответственности, выявления и использования резервов совершенствования стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
10	**ОПК-7**	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знает современные технологии управления персоналом, способы и показатели оценки их эффективности	Умеет использовать современные методы, приемы и технологии управления персоналом при разработке и реализации кадровой политики и кадровых стратегий, проводить оценку их эффективности	Владеет навыками разработки и совершенствования методов и технологий управления персоналом, методиками их эффективной реализации в системе управления персоналом
11	**ОПК-8**	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области	Знает методы и показатели оценки социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, методики проведения диагностики и оценки состояния	Умеет оценивать социально-экономическую эффективность системы и технологии управления персоналом, разрабатывать на основе оценок эффективности управленческие решения по оптимизации	Владеет методиками расчета показателей для оценки социально-экономической эффективности системы и технологиями управления персоналом,

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
		оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	системы управления персоналом организации, знает методы расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	навыками выработки управленческих решений по оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем
12	**ОПК-9**	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знает основные макроэкономические показатели и принципы их расчета, механизм рынка труда, содержание внешних факторов, воздействующих на трудовые ресурсы региона и персонал организации; принципы, методы, технологии исследования регионального рынка труда, способы анализа внутриорганизационных факторов, влияющих на персонал	Умеет собирать, систематизировать, анализировать информацию для оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Владеет навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
13	**ОПК-10**	владением методами и	Знает основные понятия и	Умеет работать с информацией в	Владеет навыками

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
		программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных, методах и подходах к анализу деятельности организации и системы управления персоналом, типологии внутриорганизационных коммуникаций, средствах и способах коммуникаций со службами информационных технологий	глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах, использовать существующие пакеты прикладных программ для сбора и анализа деловой информации с целью решения задач системы управления персоналом	организации сбора и обработки информации в глобальных компьютерных сетях и локальных корпоративных информационных системах, применения на практике компьютерных технологий для анализа и выработки управленческих решений по различным направлениям системы управления персоналом
14	**ОПК-11**	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знает основные концепции современной науки в области управления персоналом, методы критического анализа и оценки современных научных достижений, а также методы генерирования	умеет выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Владеет навыками выявления и формулировки актуальных научных проблем управления персоналом, инструментами постановки цели и

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			новых идей при решении исследовательских и практических задач		задач научного исследования, выработки гипотез, аргументации актуальности, теоретической и практической значимости, ожидаемых результатов
15	**ОПК-12**	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знает уровни и этапы процесса научного исследования; источники информации для научного исследования; специфику научного исследования в системе управления персоналом, принципы применения основных методов сбора и анализа данных, особенности и методологию теоретико-прикладного научного исследования; методы, модели и алгоритмы прикладного исследования	Умеет разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; определять цели и задачи, предмет и объект научных исследований; составлять подборку библиографии по теме исследования; осуществлять сбор материалов и проводить грамотный анализ полученных данных	Владеет навыками планирования и осуществления комплексных исследований актуальных проблем управления персоналом в соответствии с разработанной программой; методами и инструментами научного исследования; навыками объективной оценки, критического анализа и обобщения эмпирических данных, аргументации и доказательства,

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
					изложения обоснованных выводов и рекомендаций
16	**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	Знает теоретические основы современной философии управления персоналом, концепции, закономерности, принципы и методы управления персоналом организации, сущность и содержание кадровой и социальной политики, классификацию кадровых стратегий, порядок разработки кадровой политики и кадровых стратегий	Умеет разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации; разрабатывать положения кадровой политики и кадровых стратегий, принимать участие в их реализации	Владеет навыками анализа кадровой политики и кадровых стратегий организации, методами оценки эффективности и выявления неиспользованных возможностей совершенствования кадровой политики и кадровых стратегий организации, навыками и умениями разработки программы совершенствования существующих моделей кадровой политики и кадровых стратегий
17	**ПК-2**	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять	Знает элементный состав кадрового потенциала,	Умеет проводить анализ и оценку кадрового потенциала и интеллектуального	Владеет технологиями и методами разработки моделей и программ

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
		направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	интеллектуального капитала, подходы, методы и показатели их оценки, факторы и модели развития кадрового потенциала, интеллектуального капитала, методологию определения направлений и неиспользованных возможностей развития системы управления персоналом	капитала организации, устанавливать взаимосвязи и оценивать влияние кадрового потенциала и интеллектуального капитала на показатели эффективности деятельности организации	выявления и реализации неиспользованных возможностей развития системы управления персоналом в организации, оценки эффективности проектов изменений
18	**ПК-3**	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знает типологию политик и стратегий привлечения, найма, отбора, подбора персонала, внутренние и внешние источники найма персонала, технологии отбора персонала и методики оценки кандидатов на вакантные должности, принципы и порядок отбора	умеет разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Владеет методами оценки кандидатов на вакантные должности, навыками моделирования направлений совершенствования стратегий привлечения, подбора и отбора, методиками оценки эффективности политики привлечения, подбора и отбора и

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			персонала.		рекомендаций по ее совершенствованию
19	**ПК-4**	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Знает цель, содержание, порядок разработки и реализации политики адаптации персонала, сущность и виды адаптации работников, содержание мероприятий и технологий процесса управления адаптацией.	Умеет разрабатывать и реализовывать программы адаптации персонала, применять современные методы и инструменты управления адаптацией персонала	Владеет навыками разработки программ и планов адаптации персонала, положения об адаптации персонала, современными технологиями адаптации персонала, в т.ч. в условиях внедрения нововведений
20	**ПК-5**	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Знает технологии обучения и развития персонала, формы, виды, методы обучения персонала, модели корпоративного обучения, виды затрат на обучение, подходы к оценке эффективности мероприятий по обучению сотрудников	Умеет разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации; организовывать мероприятия по обучению персонала, составлять планы мероприятий по обучению сотрудников и бюджет затрат на обучение, проводить анализ эффективности затрат на обучение	Владеет навыками разработки и реализации политики обучения и развития персонала, выработки предложений и рекомендаций по совершенствованию системы обучения и развития персонала организации, оценки и обоснования изменений в системе обучения и

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
					развития персонала
21	**ПК-6**	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знает содержание и виды деловой оценки, критерии оценки, классификацию методов текущей оценки персонала, цели и задачи, функции и методы, алгоритмы и правовые основы процесса текущей оценки персонала	Умеет определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; организовывать мероприятия по текущей деловой оценке кандидатов на вакантные должности и работающих сотрудников, разрабатывать положения о текущей оценке кандидатов, текущей оценке и аттестации персонала, проводить анализ эффективности мероприятий по текущей деловой оценке	Владеет навыками разработки моделей и методик текущей оценки кандидатов на вакантные должности и работающих сотрудников, разработки предложений и рекомендаций по совершенствованию существующей системы текущей оценки персонала
22	**ПК-7**	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Знает понятийный аппарат процесса мотивации персонала, современные концепции мотивации, виды и формы мотивации, принципы разработки и	Умеет выявлять внешние и внутренние факторы трудовой мотивации работников, определять степень их соответствия системе мотивации организации, разрабатывать и	Владеет навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации,

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			внедрения политики мотивации и стимулирования персонала, алгоритмы организации системы оплаты труда, структуру заработной платы, модели материальной и нематериальной мотивации персонала, технологии оценки результатов деятельности персонала организации	и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегических целей и задач организации	ее стратегических целей и задач
23	**ПК-8**	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Знает основы кросскультурных отношений в организации, основные теории, виды конфликтов; особенности моделей поведения личности в конфликте, технологии рационального поведения в конфликте, методы разрешения различных видов конфликтов, технологии управления	Умеет диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в т.ч. с использованием современных средств коммуникации; обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде; поддерживать комфортный морально-психологически	Владеет методиками оценивания личности, навыками формирования и поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, навыками разработки стратегий и программ по

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			конфликтами и создания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры	й климат в организации и формировать эффективную организационную культуру	управлению конфликтами
24	**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	Знает принципы разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации; основные характеристики и соотношение режимов труда и отдыха; принципы обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Умеет разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; разрабатывать меры по обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации	Владеет навыками разработки программы первоочередных мер по созданию оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечению безопасности персонала
25	**ПК-10**	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знает содержание стандартов в области управления персоналом, порядок разработки и внедрения положений, приёмы, применяемые при разработке стандартов, в том числе с использование м	Умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, организовывать деятельность по управлению персоналом организации на основе положений корпоративных стандартов	Владеет навыками разработки и актуализации корпоративных стандартов в области управления персоналом

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			информационных технологий		
26	**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	Знает содержание современных научных достижений и результаты исследований отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом, методологию научных исследований, порядок разработки и реализации программ научных исследований, методы количественного и качественного анализа, содержание и структуру различных типов программ научного исследования, правила формулирования научной проблемы, определения предмета и объекта, целей и задач, развертывания рабочих гипотез, уточнения	Умеет выявлять научную проблему, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость, устанавливать цель и задачи, объект и предмет, информационные и методологические основы, формулировать гипотезу научного исследования, составлять рабочий план, программу научного исследования в сфере управления персоналом, обобщать и делать выводы, апробировать полученные результаты научного исследования	Владеет планирования, разработки и реализации программы научного исследования, методами проведения исследования: развития понятий и теоретических положений с использованием эмпирической интерпретации, проверки истинности выдвигаемых теоретических положений; навыками разработки и реализации специальных исследовательских процедур, техник и методов научного исследования методиками построения, анализа и применения экономических, статистических моделей,

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			понятийного аппарата		сравнительного, факторного, функционально-стоимостного анализа, экспертных оценок по актуальным проблемам управления персоналом, навыками разработки научно-обоснованных рекомендаций по актуальным проблемам управления персоналом
27	**ПК-23**	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Знает методы оценки деятельности службы управления персоналом: бенчмаркинг, метод экспертных оценок, регрессионный анализ, метод управления по целям, система сбалансированных показателей и др., порядок анализа и оценки деятельности службы управления	Умеет проводить анализ и оценку деятельности службы управления персоналом, применять методы бенчмаркинга, экспертных оценок, регрессионного анализа, управления по целям, системы сбалансированных показателей и др.	Владеет навыками разработки модели исследования кадровой службы на основе методов бенчмаркинга, экспертных оценок, регрессионного анализа, управления по целям, системы сбалансированных показателей и др., навыков

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			персоналом, модели, методы и показатели оценки ее эффективности		формирования методики и показателей оценки эффективности и кадровой службы
28	**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	Знает сущность и особенности применения основных методов и приемов поиска, сбора, обработки и систематизации информации по проблемам управления персоналом, их последующего анализа; особенности подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	Умеет осуществлять поиск, сбор, обработку и систематизацию первичной и вторичной эмпирической информации, используя различные методы; представлять результаты НИР по актуальным проблемам управления персоналом научному сообществу	Владеет навыками планирования и организации сбора и анализа исходных данных, необходимых для расчета социально-экономических показателей, формулировки и выводов и рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом, средствами программного обеспечения сбора и анализа исходных эмпирических данных и количественного моделирования системы управления персоналом; навыками подготовки

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
					обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
29	**ПК-25**	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Знает методы и формы коллективного принятия решений, порядок и принципы организации, планирования и проведения совещаний	Умеет организовывать и проводить совещания: выбирать тему, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Владеет навыками разработки регламента и плана проведения совещания
30	**ПК-26**	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Знает сущность обучения в высшей школе, основные достижения, проблемы и тенденции развития педагогики и психологии высшей школы в России и за рубежом; психологические особенности педагогической деятельности, учебно-методическую документацию	Умеет разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Владеет основами научно-методической и учебно-методической работы, методами и приемами устного и письменного изложения предметного материала

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
31	**ПК-27**	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	Знает виды учебной работы и образовательных технологий, методики подготовки, проведения, анализа учебных занятий, основные концепции современной философии науки, теоретические и практические основы менеджмента, системного анализа, управления персоналом, психологии, социологии, трудового права и пр.	Умеет использовать в учебном процессе знания фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития управления персоналом, особенности интеграции с другими науками, излагать предметный материал во взаимосвязи с дисциплинами учебного плана	Владеет современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения
32	**ПК-28**	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	Знает сущность, виды, модели организации системы наставничества, положения документов, регламентирующих систему наставничества, содержание деятельности по развитию	Умеет исполнять функции наставника, организовывать систему стимулирования наставничества, систему отбора и развития руководителей	Владеет навыками командообразования, методами организации труда, навыками формирования и совершенствования системы наставничества, навыками разработки

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			руководителей		организационно-распорядительных документов, регулирующих деятельность наставников
33	**ПК-29**	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Знает положения специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции по управлению персоналом, стратегическое управление персоналом организации и пр.), методические приемы активизации мыслительной деятельности в основных формах учебного процесса (лекции, семинары, самостоятельная работа, контроль знаний).	Умеет применять общие понятия и элементы управления педагогическим процессом к познанию специализированных дисциплин магистерской программы, использовать разнообразные формы педагогического взаимодействия	Владеет дидактикой и методикой преподавания управленческих дисциплин, современными технологиями обучения

4. Объем государственной итоговой аттестации.

Общая трудоёмкость ГИА составляет 9 зач.ед.

В Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Государственная итоговая аттестация обучающихся проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки «Управление персоналом» профиля «Управление персоналом в банках» выполняется в виде магистерской диссертации.

5. Допуск к государственной итоговой аттестации

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по соответствующей образовательной программе высшего образования.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Итоговой государственной аттестацией в соответствии с учебным планом является защита выпускной квалификационной работы (далее ВКР).

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

Вид выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом программа Управление персоналом в системе государственной службы выполняется в виде магистерской диссертации.

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

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

Являясь работой научного содержания, магистерская диссертация должна обладать

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

Основными целями выполнения и защиты ВКР являются:

−показать способность и умение, опираясь на полученные углубленные знания, умения и сформированные общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности;

−профессионально излагать специальную информацию;

−научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию

Структура выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) определяется в требованиях к выпускным квалификационным работам к уровню подготовки магистров по направлению 38.04.03 «Управление персоналом». 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;

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

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

ВКР должна базироваться на основных закономерностях и принципах управления персоналом, на общих теоретических положениях науки управления, достижениях научной

мысли, обоснованных и общепринятых утверждениях, представляя собой их конкретизацию (а чаще - следствие из них) по отношению к исследуемому объекту с необходимой аргументацией. В теоретической главе работы необходимо продемонстрировать грамотное умение оперировать правовой, экономической и управленческой терминологией, понятиями и методами научных дисциплин, а также по назначению употреблять узкоспециальные термины.

Практическая часть, в которой студент должен продемонстрировать умение использовать для решения поставленных им в работе задач теоретические знания. 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 конкретные рекомендации относительно способов решения проблемы по теме выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Список использованных источников должен содержать перечень источников, ис

пользованных при выполнении ВКР. Список включает источники, расположенные в порядке упоминания в тексте работы. Список использованной литературы показывает, насколько проблема исследована автором.

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

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.

Рекомендуемая структура магистерской диссертации:

Содержание

Введение

Глава 1 Теоретические и методические основы изучения проблемы

Глава 2. Эмпирическое исследование поставленной проблемы на материалах избранного объекта.

Глава 3. Поиск эффективных решений выявленных проблем, их обоснование и аргументация.

Заключение

Список использованных источников

Приложения

Введение является вступительной частью магистерской диссертации, в которой рассматриваются основные тенденции изучения и развития проблемы, существующее состояние, обосновывается теоретическая и практическая актуальность проблемы, формулируются цель и задачи написания работы, дается характеристика исходной экономико-статистической базы.

Основная часть работы включает главы, разделенные на параграфы и пункты, в которых последовательно и логично раскрывается содержание исследования. Количество глав, параграфов и пунктов строго не регламентируется, а зависит от специфики исследуемой проблемы и круга изучаемых вопросов. Как правило выпускная квалификационная работа состоит из трех глав.

Первая глава должна иметь теоретический характер. Здесь рассматриваются теоретические и методические основы исследуемой проблемы. Эту главу целесообразно начать с характеристики сущности объекта и предмета исследования. Затем на основе изучения и систематизации современных знании выявляются причины возникновения исследуемой проблемы, прослеживаются этапы ее развития, акцентируется внимание на степень изученности данной проблемы. При этом учитываются различные 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 период, но не менее 3-х последних лет, и выявить основные тенденции и особенности ее развития для подтверждения своей позиции. Глава должна завершаться обобщающим выводом, в котором следует найти место авторской точке зрения о теоретической и методологической базе для решения исследуемой проблемы.

Завершается работа списком использованных источников и приложениями. В список использованных источников включаются все источники, на которые есть ссылки в тексте работы, а также изученные в процессе выполнения работы издания, материалы которых повлияли на структуру работы и ее основные положения.

В приложениях могут быть приведены вспомогательные материалы к основному содержанию работы: промежуточные расчеты решения задач, таблицы цифровых данных, иллюстрации. Наличие в ВКР приложений не является обязательным.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна включать рукопись, отзыв научного руководителя, 2 внешних рецензии.

Процедура защиты ВКР служат инструментом, позволяющим государственной экзаменационной комиссии сформировать обоснованное суждение о том, достиг ли ее автор в ходе освоения образовательной программы результатов обучения, отвечающих квалификационным требованиям ФГОС ВО.

Выпускной квалификационной работе 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.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) является результатом самостоятельной творческой работы. Качество ее выполнения позволяет дать дифференцированную оценку квалификации выпускника выполнять свои будущие обязанности на предприятии. Если выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена на высоком теоретическом и практическом уровне, она должна быть представлена руководству предприятия, на материалах которого проведены исследования, для принятия решения о возможности внедрения разработанных мероприятий.

Государственная экзаменационная 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.

Оценка результата защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) производится на закрытом заседании ГАК. За основу принимаются следующие критерии:

– актуальность темы;

– научно-практическое значение темы;

– качество выполнения работы;

– содержательность доклада и ответов на вопросы;

– наглядность представленных результатов исследования в форме слайдов.

Обобщенная оценка защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) определяется с учетом отзыва научного руководителя и оценки рецензента.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) оцениваются по четырех бальной системе:

– оценка «отлично» присваивается за глубокое раскрытие темы, качественное оформление работы, содержательность доклада и презентации;

– оценка «хорошо» присваивается при соответствии выше перечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и ее оформлении небольших недочетов или недостатков в представлении результатов к защите;

– оценка «удовлетворительно» присваивается за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер, отсутствие наглядного представления работы и затруднения при ответах на вопросы;

– оценка «неудовлетворительно» присваивается за слабое и неполное раскрытие темы, несамостоятельность изложения материала, выводы и предложения, носящие общий характер, отсутствие наглядного представления работы и ответов на вопросы.

В случае неудовлетворительной оценки магистерская диссертация по решению ГАК может быть предъявлена к защите после устранения замечаний и доработки в пределах полномочий комиссии, т.е. через год на заседании переутвержденного состава ГАК. Такая же процедура предусмотрена для защиты магистерских диссертаций, по тем или иным причинам не представленных на предварительную экспертизу.

Порядок выполнения и представления в государственную аттестационную комиссию выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Успешное выполнение выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) зависит от четкого соблюдения установленных сроков и последовательности выполнения отдельных этапов работы. При этом рекомендуется план выполнения выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), который включает следующие мероприятия:

1) выбор темы выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) и ее утверждение на кафедре;

2) подбор литературы и представление ее списка научному руководителю от кафедры;

3) написание и представление научному руководителю от кафедры введения и первой главы выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации);

4) доработка первой главы с учетом замечаний научного руководителя, написание и представление второй и третьей главы выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации);

5) завершение всей выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) в первом варианте и представление ее научному руководителю от кафедры);

6) оформление выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) в окончательном варианте и представление его научному руководителю в согласованные с ним сроки.

Для подготовки выпускной квалификационной работы магистру назначается руководитель и, при необходимости, консультанты по отдельным разделам.

Тема выпускной квалификационной работы и руководитель утверждаются приказом ректора до начала срока, отведенного на выполнение выпускной квалификационной работы учебным планом по направлению подготовки.

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет в организацию письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы. Выпускные квалификационные работы по программам магистратуры подлежат рецензированию.

Для проведения рецензирования выпускной квалификационной работы указанная работа направляется организацией одному или нескольким рецензентам из числа лиц, не являющихся работниками кафедры, либо факультета (института), либо организации, в которой выполнена выпускная квалификационная работа. Рецензент проводит анализ выпускной квалификационной работы и представляет в организацию письменную рецензию на указанную работу.

К защите допускаются диссертации, прошедшие предварительную экспертизу. Процедура экспертизы устанавливается выпускающей кафедрой и включает ряд последовательных этапов.

1. Не менее чем за 10 дней до защиты диссертации научный руководитель проверяет окончательный вариант диссертации, приложения, автореферат. После устранения замечаний научный руководитель составляет отзыв на работу с рекомендацией ее к защите.

2. Оформленная диссертация представляется на заключение официальному рецензенту. После работы с рецензентом, устранения его замечаний и получения положительной рецензии диссертация представляется на выпускающую кафедру. Одновременно оформляются документы (справки) о внедрении, использовании или рекомендации к внедрению результатов исследования, выводов и рекомендаций диссертанта.

3. Диссертация и полный комплект документов – отзыв научного руководителя, рецензии, справка о внедрении, подписанная научным руководителем, задание по диссертации – представляются на выпускающую кафедру для нормоконтроля.

4. После устранения замечаний, полученных в ходе нормоконтроля, диссертация сдается в переплет.

5. Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы

6. Руководитель магистерской программы после ознакомления с диссертацией и документами оформляет представление о допуске магистерской диссертации к защите.

7. Выпускающая кафедра по представлению научного руководителя принимает решение о допуске к защите магистерской диссертации.

Тексты выпускных квалификационных работ, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются организацией в электронно-библиотечной системе организации и проверяются на объем заимствования.

Защита магистерской диссертации проводится на заседании Государственной аттестационной комиссии (ГАК). Место и сроки защиты определяются специальным приказом ректора вуза не позднее чем за месяц до заседания ГАК.

Темы выпускных квалификационных работ определяются выпускающей кафедрой и утверждаются учебно-методическим советом факультета ежегодно.

Студенту предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы вплоть до предложения своей темы с необходимым обоснованием целесообразности ее написания.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ приведена в Приложении 1.

Требования к выпускной квалификационной работе

Общие требования

Текст ВКР готовится с помощью текстового редактора, печатается на одной странице каждого листа бумаги формата А4 (компьютерный шрифт Times New Roman – 14, интервал 1,5 для основного текста, Times New Roman – 12, интервал 1,0 – для сносок), представляется в переплете в напечатанном виде и на электронном носителе.

Абзац. Между строками 1,5 интервала. Абзац начинается с отступа. Текст выравнивается по ширине.

Поля. Левое – 2,5 см, правое – 1,0см, верхнее – 2,0 см, нижнее – 2, 0 см.

Все страницы диссертации имеют сквозную нумерацию. Первой страницей считается титульный лист, на котором нумерация не ставится, на следующей странице ставится цифра "2". Порядковый номер печатается на середине верхнего поля страницы, без каких-либо дополнительных знаков (тире, точки).

ВКР должна иметь твердый переплет.

Подробный требования к оформлению выпускной квалификационной работе имеются в Методических указаниях:

1. Структура и оформление бакалаврской, дипломной и курсовой работ и магистерской диссертации: учеб.-метод. Указания / сост. М.Б. Астапов, О.А. Бондаренко. Краснодар: Кубанский гос. Ун-т. 2016. 49 с.

2. Вукович Г.Г., Шевченко И.В. Организационно-методическое обеспечение учебного процесса в магистратуре: учеб. Пособие/ Г.Г. Вукович, И.В. Шевченко. Краснодар: Кубанский гос. Ун-т, 2012. 11 с.

Фонд оценочных средств для защиты ВКР

Содержание выпускной квалификационной работы выпускника и ее соотнесение с совокупным ожидаемым результатом образования в компетентностном формате по ОП ВО представлена в таблице:

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	**Знать:** проблематику исследований в сфере интересов HR-менеджмента; роль научного исследования как инструмента обоснования управленческого решения; состав, функциональные возможности, сравнительные преимущества и ограничения в применении существующих методов сбора и анализа данных	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: проводить научные исследования, обрабатывать полученные данные и анализировать результаты	
	Владеть: методиками научного исследования; методиками составления стратегического плана исследования; методами составления рабочего плана исследования; программными средствами обработки данных.	
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	**Знать:**. понятия социальной и этической ответственности при принятии организационно-управленческих решений; понятия организационно-управленческих решений в профессиональной сфере; формы ответственности за принятые организационно-управленческие решения; модели поведения при выполнении управленческих функций в стандартных и нестандартных ситуациях	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: анализировать альтернативные варианты организационно- управленческих решений в не стандартных ситуациях; использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений; определять меру социальной и этической ответственности за	

	принятые организационно-управленческие решения; нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения, в том числе в нестандартных ситуациях	
	Владеть: навыками разработки и принятия эффективных организационно-управленческих решений в профессиональной сфере; навыками действий в нестандартных ситуациях; навыками прогнозирования социальных и этических последствий принятых организационно-управленческих решений	
ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	**Знать:** развитие персонала, в том числе обучение, повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом, мотивацию и стимулирование персонала,	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала.	
	Владеть: навыками самоуправления и саморазвития. навыками самостоятельной творческой работы, разработки и применения методов и инструментов проведения исследований и проводить анализ их результатов; методами организации педагогической деятельности в области управления персоналом.	
ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач	**Знать:** Должен знать, что такое аргументированная устная и письменная речь.	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: аргументировано и ясно строить устную и письменную речь; применять методы интервью, анкетирования, изучения документов, устного фольклора к управлению персоналом	

профессиональной деятельности	**Владеть:** навыками построения логически верной, аргументированной устной и письменной речи; методами интервью, анкетирования; подходами к формированию и управлению организационной культурой; методами мотивации персонала	
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	**Знать:** современные интерпретации стилей руководства; природу лидерства; ключевые аспекты руководителей; эволюцию компетенций	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: самостоятельно формировать оптимальные лидерские компетенции для создания коммуникативной синергии; использовать системы управления временем; анализировать проблемы по созданию комфортных условий труда	
	Владеть: современными технологиями управления персоналом; владеть стилями руководства, ориентированными на задачу и на людей; современными технологическими средствами; эффективным методами управления	
ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	**Знать:** проблемы стратегического управления персоналом; технологии управления персоналом и его развитием	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: разрабатывать, обосновывать и принимать кадровые решения.	
	Владеть: методами построения системы управления персоналом, включая формирование целей и функций, организационной структуры системы управления персоналом, а также кадровое, информационно-техническое, нормативно-методическое, правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.	

ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	**Знать:** систему мотивации и стимулирования персонала; факторы и условия формирования и функционирования трудовой мотивации	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала	
	Владеть: навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации, а также навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации. Методиками расчета показателей и критериев оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, действующей в организации	
ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	**Знать:** основы риторики, психологии, современные методы командообразования, разрешения конфликтов	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: логически и аргументированно убеждать собеседников, формулировать задачи, обобщать свой собственный опыт и опыт окружающего социума и делать обоснованные выводы на его основе, а также определять возможные пути решения современных проблем в области управления персоналом на базе имеющегося практического опыта	
	Владеть: навыками убеждения, командообразования, избегания и разрешения конфликтов	
ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной	**Знать:** категориальный аппарат социальной политики для решения сложных управленческих задач в области управления социальным развитием организации; цели и направления социальной политики	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы

ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	организации; приоритеты социального развития организации	
	Уметь: разрабатывать предложения и рекомендации по решению социальных проблем организации; применять полученные знания в практической деятельности по принятию управленческих решений в сфере социального развития организации.	
	Владеть: способностью к постановке цели и выбору путей управления социальным развитием организации; навыками по проведению социального аудита и социальной экспертизы; методами и средствами оценки эффективности управления социальным развитием организации.	
ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	**Знать:** методы, способы и инструменты управления персоналом; политику управления персоналом организации; базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними;	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: организовывать работу персонала структурного подразделении; определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;	
	Владеть: методами оперативного управления персоналом организации; навыками внедрения и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом	

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	**Знать:** углубленные теоретические основы в области методов системного анализа; ситуационные, процессные, количественные подходы, методы научного познания; информационные технологии; методологию процесса принятия решения; основы стратегии развития персонала организации, прикладного системного анализа, технологий организационного консультирования.	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: самостоятельно решать поставленную задачу с использованием накопленных знаний; применять изученные методы при решении профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности; анализировать, систематизировать, обобщать, оценивать, интерпретировать и представлять полученную информацию; решать системные задачи и проблемы; принимать управленческие решения, связанные с эффективным использованием человеческих ресурсов	
	Владеть: соответствующими программными продуктами (1С-Предприятие, 1С-Кадры, ERP Systems и др.), позволяющими управлять определенными процессами, как на уровне организации, так и на уровне отдельных подразделений; методиками оценки эффективности управления персоналом	
ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на	**Знать:** проблемы, связанные с формированием и использованием человеческих ресурсов на макро-, мезо-, микроуровнях; схемы построения системы и анализа социально–экономических показателей, отражающих процессы и ситуации в сфере социально–трудовых отношений; научные подходы и принципы социального планирования и прогнозирования.	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы

формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	**Уметь:** проводить самостоятельные исследования в области социально–трудовых отношений; самостоятельно подготавливать аналитические материалы для оценки мероприятий в сфере труда и принимать стратегические решения по развитию социально–трудовых отношений; оценивать возникающие негативные экономические ситуации в сфере труда и своевременно принимать меры по их устранению; разрабатывать модели кадровой политики и осуществлять социальное прогнозирование в регионе и организации	
	Владеть: инструментарием поиска, систематизации, обработки и анализа экономической информации по вопросам, связанным с формированием и использованием человеческих ресурсов; навыками построения кадровой политики организации в современных условиях функционирования рынка труда; основными методами, способами и средствами исследования социально–трудовых процессов, формирования кадровой политики и кадрового планирования; современными технологиями организации управления персоналом в организации; современными методиками расчета и анализа социально–экономических показателей, характеризующих социально–трудовые отношения	
ОПК-10 информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий	**Знать:** современные информационные технологии; аналитические и исследовательские задачи организации; возможности современных технических средств и информационных технологий для решения задач в области поиска, обмена, хранения и обработки информации и презентации результатов работы; способы формирования информации на различных уровнях управления; технологию обработки и защиты данных	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы

и эффективно использовать корпоративные информационные системы	**Уметь:** осуществлять выбор нужной Информационной технологии для решения задач предприятия; интерпретировать результаты использования информационных технологий. пользоваться современными техническими средствами и информационными технологиями для решения коммуникативных задач в процессе обсуждения, принятия и реализации управленческих решений	
	Владеть: навыками работы с современными информационными технологиями; технологией и техническими приемами эффективного поиска, хранения и обмена информацией; технологией и техническими приемами для создания эффективного мультимедийного презентации результатов работы	
ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	**Знать:** теоретические, методологические и практические проблемы в области: формирования концепции кадровой политики государства и организации; формирования системы управления персоналом организации; стратегического управления персоналом организации; кадрового планирования в организации; разработки технологий управления персоналом организации; управления поведением персонала организации; оценки результативности и эффективности деятельности персонала; зарубежный опыт и управление персоналом в международных организациях.	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: успешно выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических, методологических и практических проблем в области управления персоналом.	
	Владеть: современными методами и технологиями работы с информацией на различных носителях, методами диагностики и обработки ее результатов, методами выбора	

	приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования и ясной доказательной формулировки	
ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов:	**Знать:** современные методы и инструменты проведения научных исследований в области управления персоналом	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: применять на практике современные методы и инструменты проведения научных исследований в области управления персоналом; анализировать и интерпретировать полученные результаты научных исследований; делать обоснованные выводы	
	Владеть: современными методами и инструментами проведения научных исследований в области управления персоналом; технологией проведения анализа и составления прогноза; способностью разрабатывать и внедрять предложения на основе проведенного исследования	
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	**Знать:** методы, способы и инструменты управления персоналом; цели, стратегия развития и бизнес-план организации; политика управления персоналом организации	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: организовывать работу персонала структурного подразделении; определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации; создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения	
	Владеть: способностью разрабатывать и внедрять кадровую и социальную политику, соответствующую стратегии и целям организации	

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	**Знать:** методы анализа количественного и качественного состава персонала; методики планирования и прогнозирования потребности в персонале; методики оценки кадрового и интеллектуального потенциала организации; технологии управления персоналом	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения;	
	Владеть: методами анализа количественного и качественного состава персонала; методиками планирования и прогнозирования потребности в персонале; методиками оценки кадрового и интеллектуального потенциала организации; технологиями управления персоналом в организации	
ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	**Знать:** нормативно-методическое обеспечение подбора и отбора персонала организации; основные формы и методы подбора и отбора персонала организации, сущность кадрового обеспечения персоналом, задачи и содержание анализа работы и кадрового потенциала, технологии подбора, отбора и высвобождения персонала	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников	
	Владеть: современными технологиями найма и отбора персонала.	
ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	**Знать:** основные принципы эффективной работы с персоналом; понятие адаптации и ее виды; технологии управления адаптацией персонала; методы оценки эффективности системы адаптации персонала	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: составлять программу адаптации нового сотрудника; оценить издержки, связанные с заменой работников; применять методы функциональной адаптации	

	собственной рабочей силы к потребностям производства	
	Владеть: методами, способами, средствами и навыками оценки эффективности технологии адаптации новых сотрудников в организации	
ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	**Знать:** виды, формы и методы обучения персонала; современные концепции и практику обучения и развития персонала; задачи и методические основы обучения и развития персонала; основные технологии обучения и развития персонала; алгоритм организации обучения персонала в организации	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: определять потребности обучения персонала организации; организовать систему обучения персонала; сформулировать стратегию процессов обучения; составлять индивидуальный план профессионального роста сотрудника организации; строить карьерограммы для различных категорий работников; разрабатывать программы обучения и оценивать их эффективность	
	Владеть: навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов; методикой оценки качества управления деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	
ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	**Знать:** основные этапы проведения оценки персонала; виды, формы и методы оценки персонала организации; основные технологии разработки критериев для оценки результативности персонала; алгоритм построения системы контроля и оценки результативности персонала организации	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: разрабатывать различные форматы для описания требований к должности: должностные инструкции; описание целей и задач; матрицы KPI; стандарты поведения; разрабатывать систему оценочных критериев результативности персонала организации с учетом специфики ее деятельности и протекания трудовых процессов в ней; определять	

	возможные последствия применения процедур оценивания персонала организации; анализировать результаты процедур оценивания персонала организации и разрабатывать корректирующие мероприятий для повышения эффективности управления персоналом в целом и ее отдельными элементами в частности	
	Владеть: навыками проведения оценки персонала организации; традиционными и нетрадиционными эффективными и экономичными методиками оценки персонала. технологией управления аттестацией сотрудников	
ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	**Знать:** систему мотивации и стимулирования персонала; факторы и условия формирования и функционирования трудовой мотивации, состав подсистем и элементов системы мотивации и стимулирования персонала, их сущность и назначение, а также цели, задачи и функции управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач:; разрабатывать организационно-методическое обеспечение политики мотивации и стимулирования персонала, применять навыки организации реализации политики мотивации и стимулирования персонала, разработки и организации внедрения планов социального развития организации	
	Владеть: методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации, а также навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации; методиками расчета показателей и критериев оценки эффективности системы мотивации и	

	стимулирования, действующей в организации	
ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	**Знать:** нормы этики делового общения; знать основы технологии управления персоналом; основы управления поведением персонала; принципы и методы организации деловых коммуникаций; сущность и методы управления организационной культурой; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации.	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала; соблюдать нормы этики делового общения;	
	Владеть: владеть современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности); навыки формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; навыки повышения этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения навыки управления организационной культурой и управления конфликтами и стрессами**.**	
ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные	**Знать:** основные принципы и критерии регламентации и проектирования организации труда персонала; рациональное оснащение и планировку рабочих мест; теоретические основы проектирования систем обслуживания рабочих мест; основные принципы и методы организации нормирования и процессов труда по управлению персоналом;	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы

режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	**Уметь:** осуществлять индивидуальное планирование рабочего времени руководителя /специалиста; уметь классифицировать условия труда по степени тяжести; владеть методами и средствами выполнения управленческих операций; владеть методами определения экономической эффективности мероприятий по улучшению условий труда.	
	Владеть: приемами проектирования систем обслуживания рабочего места; применения методов изучения затрат рабочего времени для разработки обоснованных трудовых норм; анализа трудовых операций и затрат рабочего времени на их выполнение; поиска наиболее эффективных решений при создании благоприятных условий труда персонала; самоорганизации трудовых процессов	
ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	**Знать:** методы, способы и инструменты управления персоналом; цели, стратегия развития и бизнес-план организации; системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормам труда	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом; создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц;	
	Владеть: методами оргпроектирования и построения системы управления персоналом, включая формирование целей и функций, организационной структуры системы управления персоналом, а также кадровое, информационно-техническое, нормативно-методическое, правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.	

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	**Знать:** сущность и задачи функционально-стоимостного анализа управления персоналом; принципы ФСА управления персоналом;	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: проводить классификацию функций объекта исследования; выполнять основные этапы ФСА принятия решений по управлению персоналом; выделять факторы, влияющие на выбор объекта исследования; использовать принципы построения функциональной модели; выделять и анализировать основные группы затрат на содержание персонала, приходящихся на функцию управления человеческими ресурсами; применять на практике принципы построения функционально-стоимостной диаграммы; применять методику расчёта уровня качества выполнения функции; выявлять направления снижения затрат на осуществление функций управления при проведении управленческого ФСА	
	Владеть: основами системного, функционального подходов в процессе постановки и решения задач повышения эффективности функционирования организационной системы; методами построения структурно-элементных моделей объекта исследования и её интерпретации; приёмами оценки значимости основных функций объекта; методикой анализа соответствия значимости каждой функции с понесенными для её выполнения затратами; методами выявления причин несоответствия значимости понесённых затрат и полученных результатов, а также методами построения рекомендации по устранению причин, вызывающих низкую эффективность функционирования объекта исследования; прогнозированием	

	результатов внедрения рекомендаций, разработанных в ходе проведения ФСА системы и технологии управления персоналом.	
ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	**Знать:** основы производственной деятельности организации	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	
	Владеть:	
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	**Знать:** методологию обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	
	Владеть: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по темам проводимых исследований	
ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информироват ь других,	**Знать:** основы социологии, психологии и экономики труда; цели, стратегия развития и бизнес-план организации; технологии оперативного управления персоналом	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать совместные решения для их исполнения; применять методы оперативного управления персоналом организации	

принимать совместные решения	**Владеть:** технологиями оперативного управления персоналом организации	
ПК -26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	**Знать:** особенности проведения современных научных исследований, представляющих высокую практическую значимость. Основные педагогические теории и концепции, общие формы организации учебной деятельности (лекций, семинаров, диспутов и т.д.); педагогические формы составляющей деятельности менеджера по персоналу, формы реализации педагогического взаимодействия в практике управления персоналом при разработке обучающих программ, учебно-методических материалов и т.п.	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь:. осуществлять научно-исследовательскую и преподавательскую деятельности, применять методы проведения исследований в системе управления персоналом, разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала.	
	Владеть: навыками организации, управления и оценки эффективности научно-исследовательских процессов, самостоятельной творческой работы, разработки и применения методов и инструментов проведения исследований и проводить анализ их результатов. Методами организации педагогической деятельности в области управления персоналом.	
ПК – 27 владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и	**Знать:** требования профессиональных стандартов и иных квалифицированных характеристик по соответствующему виду профессиональной деятельности; методики применения в процессе обучения персонала технических средств обучения и информационно-коммуникационных технологий;	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы

оценки эффективности и образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	**Уметь:** анализировать и проектировать условия для эффективного управления персоналом; планировать работу по мотивации и стимулированию труда персонала; применять полученные знания в практической деятельности в проведении эффективной кадровой политики.	
	Владеть: методами, способами и средствами оценки эффективности кадровой службы; технологиями обучения персонала; средствами анализа уровня профессионального мастерства.	
ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	**Знать:** методы и технологии развития и обучения персонала; основные принципы и методы наставничества	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: разрабатывать и внедрять программы обучения; применять принципы и методы наставничества на практике	
	Владеть: навыками наставничества; коммуникативными навыками	
ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	**Знать:** профессиональные компетенции; методики преподавания	– защита ВКР – ответы студента на дополнительные вопросы
	Уметь: разрабатывать программы обучения;	
	Владеть: навыками разработки программ обучения; методиками преподавания; ораторским мастерством	

Описание показателей и критериев оценивания результатов защиты ВКР, а также шкал оценивания:

Показатели оценки выпускной квалификационной работы

Оценка (шкала оценивания)	Описание показателей
Продвинутый уровень – оценка отлично	выставляется за магистерскую диссертацию, которая носит исследовательский или научный характер, имеет грамотно изложенную теоретическую главу, глубокий анализ, критический разбор практики социально-экономического управления, регулирования социально-трудовой сферы и т.д., логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями, имеющими практическую значимость. Работа написана грамотным литературным языком, тщательно выверена, научно-справочный аппарат и оформление соответствуют действующим государственным стандартам, сопровождается достаточным объемом табличного и графического материала, имеет положительные отзывы научного руководителя и рецензента. При защите магистерской диссертации студент показывает глубокое знание вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения, а во время доклада использует наглядные пособия (таблицы, схемы, графики и т.п.) или иллюстративный материал, дает четкие и аргументированные ответы на вопросы, заданные членами ГАК.
Повышенный уровень – оценка хорошо	выставляется за магистерскую диссертацию, которая носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную теоретическую главу, в ней представлены достаточно подробный анализ и критический разбор практической деятельности, последовательное изложение материала с соответствующими выводами, однако историография проблемы и анализ источников неполный, выводы недостаточно аргументированы, в ее структуре и содержании есть отдельные погрешности, не имеющие принципиального характера. Работа имеет положительный отзыв научного руководителя и рецензента. При ее защите студент показывает знание вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения по теме исследования, во время доклада использует наглядные пособия (таблицы, схемы, графики и т.п.) или иллюстративный материал, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы.
Базовый (пороговый) уровень – оценка удовлетворительно	выставляется за магистерскую диссертацию, которая носит исследовательский характер, имеет теоретическую главу, базируется на практическом материале, однако в ней просматривается непоследовательность изложения материала, историография проблемы и анализ источников подменены библиографическим обзором, документальная основа работы представлена недостаточно, проведенное исследование содержит поверхностный анализ и недостаточно критический разбор материала, выводы неконкретны, рекомендации слабо аргументированы, представлены необоснованные предложения в литературном стиле и оформлении работы имеются погрешности. В отзывах рецензентов имеются замечания по

	содержанию работы и методике анализа. При ее защите студент-выпускник проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не всегда дает исчерпывающие аргументированные ответы на заданные вопросы.
Недостаточный уровень – оценка неудовлетворительно	выставляется за магистерскую диссертацию, которая не носит исследовательского характера, не имеет анализа, не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях кафедры. В работе нет выводов либо они носят декларативный характер. В отзывах научного руководителя и рецензента имеются критические замечания. При защите магистерской диссертации студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по ее теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки. К защите не подготовлены наглядные пособия и иллюстративный материал.

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к ВКР.

1. Структура и оформление бакалаврской, дипломной и курсовой работ и магистерской диссертации: учеб.-метод. Указания / сост. М.Б. Астапов, О.А. Бондаренко. Краснодар: Кубанский гос. Ун-т. 2016. 49 с.
2. Вукович Г.Г., Шевченко И.В. Организационно-методическое обеспечение учебного процесса в магистратуре: учеб. Пособие/ Г.Г. Вукович, И.В. Шевченко. Краснодар: Кубанский гос. Ун-т, 2012. 11 с.

7 Методические указания по выполнению выпускной квалификационной работы.

Порядок выполнения выпускных квалификационных работ.

Продолжительность подготовки ВКР определяется учебным планом.

Список рекомендуемых тем ВКР утверждается выпускающий кафедрой и доводится до сведения выпускников не позднее, чем за восемь месяцев до защиты ВКР.

Выпускнику может предоставляться право выбора темы ВКР в порядке, определяемом заведующим выпускающей кафедры, вплоть до предложения своей тематики с необходимым обоснование целесообразности ее разработки.

Выпускник обязан выбрать примерную тему ВКР не позднее, чем за шесть месяцев до защиты ВКР

Для руководства ВКР заведующим кафедрой назначается научный руководитель в сроки, не позднее утверждения учебной нагрузки на следующий учебный год.

Определяющим при назначении научного руководителя ВКР является его квалификация, специализация и направление научной работы. При необходимости студенту назначаются консультанты.

Смена научного руководителя и принципиальное изменение темы ВКР возможны в исключительных случаях по решению заведующего кафедрой не позднее трех месяцев до защиты ВКР.

Окончательные варианты темы ВКР, выбранные выпускником и согласованные с научным руководителем, утверждаются выпускающий кафедрой не позднее, чем за один месяц до защиты ВКР

Научный руководитель ВКР осуществляет руководство и консультационную помощь в процессе подготовки ВКР в пределах времени, определяемого нормами педагогической нагрузки.

Порядок и сроки представления ВКР научному руководителю и в ГЭК.

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы (далее - отзыв).

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

Для проведения рецензирования выпускной квалификационной работы указанная работа направляется организацией одному или нескольким рецензентам из числа лиц, не являющихся работниками университета, в которой выполнена выпускная квалификационная работа. Рецензент проводит анализ выпускной квалификационной работы и представляет в организацию письменную рецензию на указанную работу.

Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы

Тексты выпускных квалификационных работ, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются организацией в электронно-библиотечной системе университета и проверяются на объем заимствования.

Порядок защиты выпускной квалификационной работы.

Защита выпускной квалификационной работы осуществляется на заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК), утверждаемой в установленном порядке.

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по соответствующей образовательной программе высшего образования.

После завершения защиты всех ВКР, предусмотренных по графику на текущий день, объявляется перерыв для обсуждения членами комиссии итогов защиты и выставления окончательной оценки студентам. Результаты защиты определяются оценками "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно".

Результаты государственного аттестационного испытания объявляются в день его проведения.

Председатель ГЭК сообщает выпускникам окончательные итоги защиты выпускных квалификационных работ.

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

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для подготовки к защите ВКР

а) основная литература:

1. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 382 с. - https://biblio-online.ru/book/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A/trudovoe-pravo

2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата : в 2 ч. Ч. 1 / Ю. Г. Одегов, С. А.

Карташов, М. Г. Лабаджян. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2017. - 202 с. - https://www.biblio-online.ru/book/A1577E0C-7FC8-4595-A7F5-5D71EA9BAAED.

3. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата : в 2 ч. Ч. 2 / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2017. - 283 с. - https://www.biblio-online.ru/book/76D4001B-E815-4C4E-9CE9-D24BB73579D3

4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 695 с. - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757

б) дополнительная литература:

1. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований [Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата : в 2 ч. Ч. 2 / А. И. Кравченко. - М. : Юрайт, 2017. - 448 с. - https://www.biblio-online.ru/book/8C29F874-FFB5-4EB5-ACCA-673E965566A7.

2. Еремин, В. И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 272 с. - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=939543

3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 695 с. - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757.

4. Оценка персонала в организации [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 "Экономика" (квалификация (степень) "магистр") / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 170 с. - (Высшее образование. Магистратура). - Библиогр.: с. 161-163. - ISBN 978-5-16-012634-0. - ISBN 978-5-16-102397-6

5. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / А.В. Дейнека. - М. : Дашков и К°, 2017. - 288 с. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057.

6. Маслов, В. И. Эффективное управление современными сотрудниками [Электронный ресурс] : Учебное пособие / В. И. Маслов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 133 с. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455583

в) периодические издания.

1. Вопросы управления
2. Вопросы экономики
3. Мир экономики и управления
4. Социальная политика и социология
5. Труд и социальные отношения
6. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России
7. Экономика труда
8. Экономика устойчивого развития

9 Перечень информационных технологий, используемых при подготовке к ГИА, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

а) в процессе организации подготовки к ГИА применяются современные **информационные технологии:**

1) мультимедийные технологии, для чего проводятся в помещениях, оборудованных экраном, видеопроектором, персональными компьютерами.

2) компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации информации, проведения требуемых расчетов и т.д.

б) перечень лицензионного программного обеспечения:

Для успешного освоения дисциплины, студент использует такие программные средства как: Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus.

в) перечень информационных справочных систем:

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» www.biblioclub.ru

ЭБС «BOOK.ru» https://www.book.ru

ЭБС «Юрайт» http://www.biblio-online.ru

ЭБС Издательства «Лань» http://e.lanbook.com/

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)

10. Порядок проведения ГИА для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

−проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

−присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с председателем и членами государственной экзаменационной комиссии);

−пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

−обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория должна располагаться на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом государственного аттестационного испытания может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

−продолжительность сдачи государственного экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

−продолжительность подготовки обучающегося к ответу на государственном экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

−продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы - не более чем на 15 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается выполнение следующих требований при проведении государственного аттестационного испытания:

а) для слепых:

−задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

−письменные задания выполняются обучающимися на бумаге или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

−при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

−задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;

−обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

−при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство,

допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

−обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

−по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

−письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

−по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в устной форме.

Обучающийся инвалид не позднее чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний с указанием его индивидуальных особенностей. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей.

11 Материально-техническая база, необходимая для проведения ГИА.

	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень оборудования и технических средств обучения
	Кабинет (для выполнения ВКР) 213А; 218А;	• рабочее место для консультанта-преподавателя; • компьютер; • рабочие места для обучающихся; • комплект учебно-методической документации.
	Кабинет (для защиты ВКР) 207Н; 208Н; 209Н; 205А; 520А	• рабочее место для членов Государственной экзаменационной комиссии; • компьютер, мультимедийный проектор, экран; • лицензионное программное обеспечение общего и специального назначения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Тематика магистерских диссертаций по программе «Управление персоналом в банках»

1. Управление персоналом как составная часть менеджмента в банках.
2. Работа менеджера по персоналу в банках: отечественный и зарубежный опыт.
3. Структура и задачи функционирования кадровой службы в банках в новых условиях.
4. Роль кадровых информационных систем в управлении персоналом банков.
5. Сущность и значение процесса привлечения персонала в организации банков.
6. Совершенствование системы управления персоналом банков в современных условиях.
7. Особенности управления персоналом в банках.
8. Формирование комплексной системы управления персоналом как фактор повышения эффективности труда в банках.
9. Планирование и развитие карьеры в банках.
10. Автоматизированная система управления персоналом как фактор повышения конкурентоспособности банков.
11. Роль руководителя в системе управления персоналом банков.
12. Совершенствование деятельности службы управления персоналом в банках и оценка ее эффективности.
13. Управление издержками на персонал как важное направление повышения конкурентоспособности банков в рыночной экономике.
14. Совершенствование системы мотивации труда руководителя кадровой службы в банках.
15. Экономико-правовые аспекты регулирования трудовых конфликтов в банках России.
16. Профессионально-квалификационное становление молодых работников в банках.
17. Формирование и регулирование системы социально-трудовых отношений в банках.
18. Анализ состава и структуры кадров в банках.
19. Оценка деловых и личных качеств работника банков.
20. Взаимосвязь кадровой политики со стратегией развития банков.
21. Удовлетворенность трудом работников в коллективе организаций банков.
22. Взаимосвязь маркетинговой и кадровой политики в банках.
23. Социально-психологический климат в трудовом коллективе в банках и его влияние на эффективность и качество труда.
24. Контроль за работой кадровых служб в банках в современных условиях.
25. Планирование структуры и численности персонала в банках в условиях рыночной экономики.
26. Трудовая мотивация работников банков в современных условиях.
27. Внутренний и внешний маркетинг персонала организаций банков в современных условиях.
28. Экономическая эффективность инвестиций в человеческий капитал.
29. Конфликты в трудовом коллективе организаций банков: причины их возникновения и способы разрешения.
30. Анализ и оценка качества рабочей силы в банках.
31. Совершенствование информационного обеспечения и аудита управления персоналом в банках.
32. Исследование возможностей совершенствования и ускорения адаптации рабочей силы к потребностям организаций банков в современных условиях.
33. Особенности формирования резерва руководящих кадров в банках.
34. Ротация кадров как инструмент совершенствования кадровой политики организаций банков.

35. Социально-экономическая оценка текучести кадров банков в условиях рынка.
36. Подбор, расстановка и оценка эффективности работы кадров банков в новых экономических условиях.
37. Особенности менеджмента персонала в банках.
38. Управление человеческими ресурсами как важнейшее конкурентное преимущество организаций банков.
39. Управление персоналом и капитализация организаций банков.
40. Совершенствование корпоративной культуры в банках.
41. Роль управления персоналом в формировании, использовании и развитии трудового потенциала работников банков.
42. Социально-экономическое развитие персонала банков в современных условиях.
43. Система профессионального отбора работников банков в условиях рыночной экономики.
44. Особенности и организация подготовки и переподготовки кадров в банках.
45. Управление карьерой работника банков в современных условиях.
46. Кадровое планирование и контроллинг персонала в банках.
47. Анализ и оценка деятельности руководителя организации банков.
48. Совершенствование профессиональной подготовки персонала в банках в условиях рыночной экономики.
49. Взаимосвязь менеджмента персонала с условиями охраны труда в банках.
50. Выбор, расстановка и оценка эффективности работы кадров банков в новых экономических условиях.
51. Пути предотвращения и преодоления социальной напряженности в трудовом коллективе организаций банков.
52. Совершенствование процедуры проведения аттестации работников банков в современных условиях.
53. Особенности кадровой политики организаций банков в современных условиях. Экономическая эффективность аттестации рабочих мест в банках в условиях рыночной экономики.
54. Производственная адаптация работников банков в современных условиях.
55. Исследование причин, форм и методов разрешения трудовых конфликтов в банках.
56. Анализ, оценка и экономическая эффективность деятельности кадровой службы в банках.
57. Кадровое планирование как инструмент реализации кадровой политики организаций банков в современных условиях.
58. Ориентация менеджмента персонала на повышение уровня и качества жизни работников банков.
59. Механизм взаимосвязи внутрифирменного планирования персонала банков с конечными результатами.
60. Социальная политика и ее использование в управлении персоналом в банках.
61. Совершенствование экономического механизма улучшения условий труда в банках.
62. Организация работы по привлечению кадров в банках в современных условиях.
63. Аттестация персонала в системе материального и морального стимулирования в банках.
64. Развитие и совершенствование системы социального партнерства в банках.
65. Использование зарубежных методов управления персоналом в банках.
66. Совершенствование процесса делопроизводства в кадровой службе организаций банков.
67. Информационные системы в управлении персоналом организаций банков.
68. Основные категории делового общения и подготовка к деловым переговорам в

банках.

69. Оценка затрат на персонал в банках.
70. Перспективы развития системы мотивации труда в банках.
71. Содержание, методы и процедура комплексной оценки персонала организаций банков.
72. Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала организаций банков.
73. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала организаций банков.
74. Критерии и методы оценки состояния условий труда и профессиональных рисков в банках.
75. Совершенствование системы оплаты труда и премирования в банках.
76. Управление планированием и повышением производительности труда в системе менеджмента персонала организаций банков.
77. Управление поведением персонала и этика деловых отношений в банках.
78. Комплексная оценка эффективности действующей системы управления персоналом в банках.
79. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в банках.
80. Развитие человеческих ресурсов как инструмент конкурентоспособности организаций банков.
81. Формирование эффективной стратегии развития в банках.
82. Влияние трудовой мотивации работников банков на производительность труда.
83. Развитие службы управления персоналом в банках и ее роль в профессиональном отборе, расстановке и подготовке кадров.
84. Кадровый менеджмент в банках в современных экономических условиях.
85. Оценка эффективности труда руководителя организации банков в современных условиях.
86. Оценка эффективности труда специалиста банков в современных условиях.
87. Влияние мотивации труда на эффективность деятельности организаций банков.
88. Аудит и контроллинг персонала как инструмент управления организациями банков.
89. Аттестация работников банков.
90. Совершенствование форм и систем оплаты груда организаций банков в условиях развития рыночных реформ.
91. Социально-экономическая эффективность работы с кадрами в банках.
92. Конкурентоспособность персонала как фактор повышения эффективности функционирования организаций банков.
93. Совершенствование механизма стимулирования труда персонала в банках.
94. Анализ и пути улучшения социально-психологического климата в банках.
95. Эффективность инвестиций в человеческий капитал в банках.
96. Совершенствование системы отбора и подбора персонала организаций банков.
97. Аудит и контроллинг персонала как фактор конкурентоспособности в банках.
98. Рекрутинг персонала как механизм формирования конкурентоспособности специалистов в банках.
99. Планирование потребности организаций банков в персонале.
100. Формы отбора претендентов на вакантную должность в системе управления персоналом банков.
101. Роль руководителя в развитии конкурентоспособности персонала банков.
102. Управление персоналом в банках.
103. Роль менеджмента персонала в социальной защите работников банков.
104. Оплата труда в системе стимулирования труда персонала банков.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Образец титульного листа ВКР

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)
Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Заведующий кафедрой
д-р экон. наук, профессор
_____ Г.Г. Вукович
_____2018 г.
Руководитель магистерской
программы профессор,
д-р экон наук, профессор
_____ Г.Г. Вукович
_____2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ

Работу выполнил _____
(подпись, дата)

Факультет экономический
Направление магистерской подготовки 38.04.03Управление персоналом
Программа магистерской подготовки Управление персоналом в банках

Научный руководитель
кандидат экон. наук, доцент _____
(подпись, дата)

Нормоконтролер
преподаватель _____
(подпись, дата)

Краснодар 2018

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Образец содержания ВКР

СОДЕРЖАНИЕ

Введение …….. 3
1 Теоретические и методические подходы к управлению персоналом в банках…… 9
1.1 Сущность, принципы и методы построения комплексной системы управления персоналом …….. 9
1.2 Анализ научных подходов к формированию комплексной системы управления персоналом …… 23
1.3 Современная парадигма управления персоналом в банках……. 33
2 Анализ и оценка эффективности системы управления персоналом (на примере ПАО Сбербанк) ……..…. 45
2.1 Исследование действующей системы управления персоналом в ПАО Сбербанк ……..... 45
2.2 Методика оценки эффективности системы управления персоналом в банковских организациях……..…….…….... 55
2.3 Оценка результативности работников как ключевой элемент системы управления персоналом …… 63
3 Модель комплексной системы управления персоналом как условие повышения эффективности труда в организации ……. 75
3.1 Обоснование направлений совершенствования системы управления персоналом ПАО Сбербанк ……... 75
3.2 Основные направления совершенствования системы оценки сотрудников ПАО Сбербанк ……. 86
Заключение …… 100
Список использованных источников …….. 102
Приложения ……..… . 109

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Отзыв научного руководителя

ОТЗЫВ
научного руководителя на выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию) магистранта 2 курса экономического факультета направления 38.04.03 Управление персоналом программы «Управление персоналом в банках» Иванова А.Б. на тему: «Управление карьерой персонала в банковской организации»

Магистерская диссертация А.Б. Иванова посвящена проблемам совершенствования системы управления карьерой персонала в банковских организациях.

Актуальность выбранной темы не вызывает сомнений, поскольку разработка системы управления развитием персонала, позволяющая повысить уровень объективности при выявлении потенциала работников, и на этой основе разработать индивидуальную программу их развития в интересах организации и самого работника позволяет повысить эффективность работы всей организации.

Хорошо действующая система планирования и развития карьеры персонала является составной частью стратегии управления внутрифирменным рынком труда и отражением кадровой политики организации.

Автор магистерской диссертации на основе анализа теоретических, методологических и практических материалов, использования отчетных и оперативных данных Южного Главного управления Центрального Банка Российской Федерации (Банка России) рассмотрел современные подходы к организации системы управления карьерой персонала, раскрыл взаимосвязь ее основных элементов и дал оценку эффективности всей системы управления карьерой персонала.

В магистерской диссертации подробно проанализированы элементы и этапы построения карьеры, на примере ЮГУ ЦБ РФ проведен анализ действующей системы управления карьерой персонала, дана оценка эффективности этой системы.

Магистрантом предложены рекомендации по совершенствованию системы управления карьерой работников в исследуемой организации, которые имеют прикладной характер и подкреплены выводами об экономической целесообразности внедрения этих мероприятий.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена на высоком профессиональном уровне, отвечает всем требованиям, предъявляемым к магистерским диссертациям и заслуживает высокой оценки, а ее автор присуждения степени магистр управления персоналом.

Научный руководитель
доцент кафедры экономики предприятий,
регионального и кадрового менеджмента
канд. экон. наук, доцент

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Отзыв рецензента

РЕЦЕНЗИЯ
на выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию) магистранта 2 курса экономического факультета направления 38.04.03 Управление персоналом в банках Кузнецовой Е.В. на тему: «Трудовая мотивация работников банков в современных условиях»

Актуальность темы исследования определена необходимостью развития человеческого капитала и стабилизации кадрового состава кредитных организаций, преодоления факторов, негативно сказывающихся на мотивации персонала банковской сферы, на содержании и качестве деятельности работников.

Целью работы стал анализ теоретико-методических и практических аспектов трудовой мотивации работников банковской сферы в современных условиях и разработка рекомендаций по реализации стратегии развития системы мотивации персонала в Центральном банке Российской Федерации.

Для достижения цели автором были успешно решены такие задачи, как проведение сравнительного анализа базовых теорий трудовой мотивации и выявление особенностей мотивации труда в банковской системе; исследование основных подходов к построению системы мотивации персонала в банковской сфере; проведение анализа системы мотивации персонала Центрального банка Российской Федерации и исследование методов диагностики мотивов трудовой активности, применяемых в Банке России; проведение диагностики и анализ проблем мотивации персонала Банка России; выявление приоритетных направлений развития системы мотивации основного персонала Центрального банка Российской Федерации и разработка рекомендаций по их реализации. Научная новизна диссертации, связанная с реализацией ее цели, состоит не только в описании специфических факторов, определяющих мотивацию работников банковской сферы, но и с разработкой системы критериев и показателей оценки системы мотивации персонала Банка России, а также с разработкой системы оценки уровня профессионализма банковских сотрудников с целью повышения эффективности их материального стимулирования. Автором предложены описание критериев и показателей (модель компетенций) оценки уровня профессионализма работника, инструменты и технология проведения оценки, рекомендации по построению профиля компетенций работника и его применению при принятии управленческих решений.

Практическая значимость диссертации состоит в том, что содержащиеся в ней выводы и рекомендации могут быть использованы не только в Центральном Банке Российской Федерации, но и для совершенствования систем мотивации персонала в коммерческих банках и других финансовых организациях. Возможно также использование материалов диссертации в преподавании управленческих дисциплин в высшей школе, а также при повышении квалификации банковских работников.

Таким образом, можно констатировать, что цель работы достигнута. Выводы, сделанные Е.В. Кузнецовой, логичны, эмпирически обоснованы, ясно и четко сформулированы. Структура работы и ее содержание соответствуют требованиям, предъявляемым к магистерским диссертациям, она может быть рекомендована к защите и заслуживает высокой оценки, а магистрант Кузнецова Е.В. заслуживает присуждения степени магистра.

Должность подпись ФИО