

АННОТАЦИЯ К ПРОГРАММЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

**по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
по магистерской программе «Управление персоналом в системе
государственной службы»**

**Квалификация (степень) выпускника: Магистр
Форма обучения – очная**

1. Цель государственной итоговой аттестации по направлению подготовки «Управление персоналом»

В соответствии с Законами РФ «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» освоение образовательных программ высшего профессионального образования завершается обязательной итоговой аттестацией выпускников. Она проводится в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 29.06.2015 N 636 (ред. от 28.04.2016) "Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.07.2015 N 38132).

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

Формой проведения итоговой государственной аттестации выпускника вуза является защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

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.

3. 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.

4. 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;
- правление 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	Знает закономерности и поведения в стандартных и	Умеет принимать решения об эффективных	Владеет навыками разработки исследовательских

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		этическую ответственность за принятые решения	нестандартных ситуациях, формы социальной и этической ответственности за принятые решения	действиях в стандартных и нестандартных ситуациях; нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	схем и программ, их всестороннего обоснования и эффективной реализации, оперативного и стратегического планирования комплексного подхода к решению профессиональных задач в нестандартных 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	Знает специальную терминологию в области	Умеет использовать научно-публицистический и	Владеет методиками построения и совершенствования

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности	коммуникаций в системе управления персоналом, специфику ведения переговоров и деловых бесед для решения задач профессиональной деятельности	официально деловой стили общения, построения и совершенствования коммуникаций в системе управления персоналом	коммуникаций в устной и письменной формах системы управления персоналом, навыками совершенствования всех видов речевой и письменной деятельности.
5	ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает современные подходы и методы руководства коллективом при формировании и совершенствовании системы управления персоналом организации; знает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Умеет принимать руководящие решения и оценивать их последствия с учетом необходимости толерантного восприятия социальных, управленческих, конфессиональных и культурных различий в процессе управления персоналом организации	Владеет навыками управления трудовым коллективом при 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	Умеет выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, разрабатывать и реализовывать комплексные программы по	Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			управления персоналом организации, понимает взаимосвязь проблем управления персоналом и организацией	совершенствованию системы управления персоналом; умеет выявлять взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	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 потенциала, методы постановки и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала, методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала.	Умеет оценивать кадровый потенциал организации, эффективность его использования разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Владеет навыками оценки и разработки мероприятий по повышению эффективности 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	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 переговорными

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			убеждения, поиска компромиссных и альтернативных решений		м процессом, методами убеждения и поиска компромиссных и альтернативных решений
9	ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знает принципы корпоративной социальной ответственности, условия, возможности и порядок их использования при разработке и реализации кадровой и иных стратегий организации.	Умеет использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации кадровой и иных стратегий организации	Владеет навыками разработки и совершенствования принципиальных основ системы 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	Владеет навыками разработки и совершенствования методов и технологий управления персоналом, методиками их эффективной реализации в системе

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
				оценку их эффективности	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 оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Знает методы и показатели оценки социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, методики проведения диагностики и оценки состояния системы управления персоналом организации, знает методы расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Умеет оценивать социально-экономическую эффективность системы и технологии управления персоналом, разрабатывать на основе оценок эффективности управленческие решения по оптимизации системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Владеет методиками расчета показателей для оценки социально-экономической эффективности системы и технологиями управления персоналом, 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	Умеет собирать, систематизировать, анализировать информацию для оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и	Владеет навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			региона и персонал организации; принципы, методы, технологии исследования регионального рынка труда, способы анализа внутриорганизационных факторов, влияющих на персонал	развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	е и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
13	ОПК-10	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Знает основные понятия и 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	Умеет работать с информацией в 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	Владеет навыками 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

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			службами информационн ых технологий		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 новых идей при решении исследовательских и практических задач	умеет выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Владеет навыками выявления и формулировок и актуальных научных проблем управления персоналом, инструментами постановки цели и 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	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	Владеет навыками планирования и осуществления комплексных исследований актуальных проблем управления персоналом в соответствии с разработанной программой;

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			основных методов сбора и анализа данных, особенности и методологию теоретико-прикладного научного исследования; методы, модели и алгоритмы прикладного исследования	научных исследований; составлять подборку bibliографии по теме исследования; осуществлять сбор материалов и проводить грамотный анализ полученных данных	методами и инструментами научного исследования; навыками объективной оценки, критического анализа и обобщения эмпирических данных, аргументации и доказательства, 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	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	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

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			разработки кадровой политики и кадровых стратегий	в их реализации	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 направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	Знает элементный состав кадрового потенциала, 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	Умеет проводить анализ и оценку кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, устанавливать взаимосвязи и оценивать влияние кадрового потенциала и интеллектуального капитала на показатели эффективности деятельности организации	Владеет технологиями и методами разработки моделей и программ выявления и реализации неиспользованных возможностей развития системы управления персоналом в организации, оценки эффективности и проектов изменений
18	ПК-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знает типологию политик и стратегий привлечения, найма, отбора,	умеет разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора	Владеет методами оценки кандидатов на вакантные должности, навыками

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			подбора персонала, внутренние и внешние источники найма персонала, технологии отбора персонала и методики оценки кандидатов на вакантные должности, принципы и порядок отбора персонала.	конкурентоспособного персонала	моделирования направлений совершенствования стратегий привлечения, подбора и отбора, методиками оценки эффективности и политики привлечения, подбора и отбора и 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, современным и 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,	Умеет разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации; организовывать	Владеет навыками разработки и реализации политики обучения и развития персонала, выработки

№ п.п .	Индекс компете нции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			модели корпоративног о обучения, виды затрат на обучение, подходы к оценке эффективности мероприятий по обучению сотрудников	мероприятия по обучению персонала, составлять планы мероприятий по обучению сотрудников и бюджет затрат на обучение, проводить анализ эффективности затрат на обучение	предложений и рекомендаци й по совершенство ванию системы обучения и развития персонала организации, оценки и обоснования изменений в системе обучения и 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, классификаци ю 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	Владеет навыками разработки моделей и методик текущей оценки кандидатов на вакантные должности и работающих сотрудников, разработки предложений и рекомендаци й по совершенство ванию существующе й системы текущей оценки персонала

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
				текущей деловой оценке	
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 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	Умеет выявлять внешние и внутренние факторы трудовой мотивации работников, определять степень их соответствия системе мотивации организации, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегических целей и задач организации	Владеет навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
23	ПК-8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный	Знает основы кросскультурных отношений в организации, основные теории, виды конфликтов;	Умеет диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их	Владеет методиками оценивания личности, навыками формирования и

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	особенности моделей поведения личности в конфликте, технологии рационального поведения в конфликте, методы разрешения различных видов конфликтов, технологии управления конфликтами и создания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры	предупреждению и разрешению, в т.ч. с использованием современных средств коммуникации; обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде; поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и формировать эффективную организационную культуру	поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, навыками разработки стратегий и программ по 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	Знает	Умеет	Владеет

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	содержание стандартов в области управления персоналом, порядок разработки и внедрения положений, приёмы, применяемые при разработке стандартов, в том числе с использованием информационных технологий	разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, организовывать деятельность по управлению персоналом организации на основе положений корпоративных стандартов	навыками разработки и актуализации корпоративных стандартов в области управления персоналом
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	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	Владеет планированием , разработки и реализации программ научного исследования , методами проведения исследования : развития понятий и теоретических положений с использованием эмпирических интерпретаций, проверки истинности выдвигаемых теоретических положений; навыками разработки и реализации специальных

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			программ научного исследования, правила формулирования научной проблемы, определения предмета и объекта, целей и задач, развертывания рабочих гипотез, уточнения понятийного аппарата	делать выводы, апробировать полученные результаты научного исследования	исследовател ьских процедур, техник и методов научного исследования методиками построения, анализа и применения экономическ их, статистическ их моделей, сравнительно го, факторного, функциональ но- стоимостного анализа, экспертных оценок по актуальным проблемам управления персо- налом, навыками разработки научно- обоснованн ых рекомендац ий 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	Умеет проводить анализ и оценку деятельности службы управления персоналом, применять методы бенчмаркинга,	Владеет навыками разработки модели исследования кадровой службы на основе методов

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			оценок, регрессионный анализ, метод управления по целям, система сбалансированных показателей и др., порядок анализа и оценки деятельности службы управления персоналом, модели, методы и показатели оценки ее эффективности	экспертных оценок, регрессионного анализа, управления по целям, системы сбалансированных показателей и др.	бенчмаркинга, экспертных оценок, регрессионного анализа, управления по целям, системы сбалансированных показателей и др., навыков формирования методики и показателей оценки эффективности 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	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, формулировок и выводов и рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом, средствами

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			персоналом		программног о обеспечения сбора и анализа исходных эмпирически х данных и количественн ого моделирован ия системы управления персоналом; навыками подготовки 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	Знает сущность обучения в высшей школе, основные достижения, проблемы и тенденции	Умеет разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие	Владеет основами научно-методической и учебно-методической работы, методами и

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	развития педагогики и психологии высшей школы в России и за рубежом; психологические особенности педагогической деятельности, учебно-методическую документацию	необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	приемами устного и письменного изложения предметного материала
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 современным и образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения
32	ПК-28	владением навыками наставничества, способностью	Знает сущность, виды, модели	Умеет исполнять функции наставника,	Владеет навыками командообраз

№ п.п .	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		вдохновлять других на развитие персонала и организации	организации системы наставничества, положения документов, регламентирующих систему наставничества, содержание деятельности по развитию руководителей	организовывать систему стимулирования наставничества, систему отбора и развития руководителей	ования, методами организации труда, навыками формирования и совершенствования системы наставничества, навыками разработки 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	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, современным и технологиями обучения

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			(лекции, семинары, самостоятельная работа, контроль знаний).		

5. 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. Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки «Управление персоналом» профиля «Управление персоналом в системе государственной службы» выполняется в виде магистерской диссертации.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение итоговой государственной аттестации выпускников вуза

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. 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

8. Квалификационные требования и характеристика выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) является заключительным этапом обучения в высшем учебном заведении и направлена на систематизацию, закрепление и углубление знаний, навыков по направлению и эффективное применение этих знаний в решении конкретных задач в сфере управления персоналом в банках.

Магистерская диссертация представляет собой обобщение результатов самостоятельной исследовательской деятельности выпускника магистратуры.

Целями выполнения диссертации на соискание ученой степени магистра являются:

– углубление фундаментальной и профессиональной подготовки по соответствующему направлению за счет формирования у магистрантов умений и навыков выполнения научно-исследовательских работ (далее – НИР), а также представления результатов собственных исследований;

– создание необходимого научного задела для работы над диссертацией на соискание ученой степени кандидата экономических наук.

9. Критерии оценки соответствия уровня подготовки выпускника требованиям ФГОС ВО

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.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) является результатом самостоятельной творческой работы. Качество ее выполнения позволяет дать дифференцированную оценку квалификации выпускника.

Если выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена на высоком теоретическом и практическом уровне, она должна быть представлена руководству организации, на материалах которого проведены исследования, для принятия решения о возможности внедрения разработанных мероприятий.