

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное образовательное учреждение высшего
образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

2017г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым
потенциалом организации

Программа подготовки академическая

Форма обучения очная, заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2017

Рабочая программа государственной итоговой аттестации (ГИА) составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки (профиль) 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «03» мая 2017 г.
Заведующий кафедрой А.А. Лузаков


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 6 от 4 мая 2017 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.


подпись

Рецензенты:

- 1.Балясников В.А. – заместитель генерального директора по работе с персоналом ООО «Трансазия лоджистик»
2. Черная А.А. –начальник отдела персонала ООО «Арсеналтрейдинг»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ (ГИА)

Государственная итоговая аттестация включает государственный экзамен и защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

1.1. Целью государственной итоговой аттестации является определение соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС).

1.2. Задачами ГИА являются:

- определить в ходе государственного экзамена, в процессе подготовки и защиты выпускной квалификационной работы степень профессионального применения теоретических знаний, умений и навыков;
- выявить достигнутую степень подготовки выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, уровень его адаптации к сфере или объекту профессиональной деятельности;
- оценить сформированность у выпускников личностных качеств, а также общекультурных и профессиональных компетенций, навыков их реализации в организационно-управленческой, экономической, аналитической, консультационной, проектной, социально-психологической деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ВО «Управление персоналом» (квалификация – магистр по направлению управление персоналом).

2. МЕСТО ГИА В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

Согласно требованиям ФГОС высшего профессионального образования по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» государственная итоговая аттестация является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

Государственная итоговая аттестация относится к базовой части Блока 3 в структуре основной образовательной программы по направлению подготовки «Управление персоналом» и завершается присвоением квалификации.

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:

Организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
- формирование системы управления персоналом;
- разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

Аналитическая и консультационная деятельность:

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

Научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;
- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
- разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;
- организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений Российской Федерации;
- организация и контроль наставничества;
- организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;
- педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах;

Проектная деятельность:

- разработка и применение современных методов управления персоналом;
- разработка и экономическое обоснование проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом (в том числе в кризисных ситуациях);
- внедрение и оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом

Социально-психологическая деятельность:

- разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;
- разработка и организация внедрения планов социального развития организации;
- организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;

- организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

В результате освоения программы магистратуры у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

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

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

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

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3);
- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);
- способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5);
- способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);
- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);
- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);
- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);
- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12).

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

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);
- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);
- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);
- способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);
- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);
- умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10);

аналитическая и консультационная деятельность:

- умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-11);
- владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-12);
- знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-13);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-14);
- знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК-15);
- владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16);

- владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-17);
- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);
- владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19);
- умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора (ПК-20);
- умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21);

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

- умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22);
- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23);
- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24);
- умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-25);
- умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26);
- владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28);
- владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29);

проектная деятельность:

- владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-30);
- способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-31);
- владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-32);

- владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-33);
- социально-психологическая деятельность:
- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации (ПК-34);
- владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-35);
- владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-36).

4. ОБЪЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Общая трудоёмкость ГИА составляет 6 зач.ед.

В Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» входят:

- Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена.
- Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

5. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Студенту магистратуры в процессе государственной итоговой аттестации экзамена необходимо проявить следующие компетенции:

№ п/п	Контролируемая компетенция		
	Индекс компетенции	Содержание компетенции	Части компетенции
1	ОК-1	Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знает методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами Знает основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности
			Умеет использовать методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами Умеет использовать, основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности
			Владет навыками использования методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами Владет навыками использования, законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности
2	ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести	Знает теоретические основы принятия решений

		социальную и этическую ответственность за принятые решения	Умеет брать на себя ответственность за принятие решений
			Владеет навыками принятия решений в нестандартных ситуациях
3	ОК- 3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знает методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности
			Умеет организовывать свой труд для саморазвития, повышения профессионального уровня и раскрытия творческого потенциала
			Владеет навыками самостоятельной творческой работы
4	ОПК-1	Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знает системные представления о правилах устной и письменной коммуникации в русском и языке и иностранном языках, о формах и способах эффективного межличностного и межкультурного взаимодействия
			Уметь использовать комплекс правил устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для эффективного решения задач межличностного общения и межкультурного взаимодействия
			Владеть навыками устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для эффективной профессиональной коммуникации, способами межличностного и межкультурного взаимодействия
5	ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать правила и принципы эффективного взаимодействия в коллективе для решения профессиональных задач, специфику коммуникации с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
			Уметь осуществлять эффективную коммуникацию в коллективе для решения профессиональных задач, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
			Владеть навыками эффективного общения в п коллективе для решения профессиональных задач

6	ОПК-3	Владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом	Знать современные проблемы и технологии управления персоналом в организации
			Уметь диагностировать проблемы в системе управления персоналом организации
			Владеть методами диагностики комплексных проблем в системе управления персоналом организации
7	ОПК-4	Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать современные проблемы и технологии повышения эффективности использования и развития персонала
			Уметь оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
			Владеть современными технологиями использования и развития персонала
8	ОПК-5	Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знать специфику работы в командах, принципы создания эффективных команд
			Уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач
			Владеть навыками организации переговорного процесса и проведения организационных мероприятий
9	ОПК-6	Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знает принципы корпоративной социальной ответственности
			Умеет использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе кадровой стратегии
			Владеет навыками разработки и организации реализации стратегии организации с использованием принципов корпоративной социальной ответственности
10	ОПК-7	Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знает современные проблемы и технологии управления персоналом в организации
			Умеет эффективно реализовывать современные технологии управления персоналом в профессиональной деятельности
			Владеет современными технологиями управления персоналом
11	ОПК-8	Владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области	Знает механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций
			Умеет разрабатывать и применять современные методы и технологии

		оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	определения социально-экономической эффективности управления персоналом Владеет навыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом
12	ОПК -9	Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знает актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации Умеет оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации Владеет методами стратегического планирования формирования и развития человеческих ресурсов
13	ОПК- 10	Владение 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 особенности обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом с использованием программных средств и корпоративных информационных систем Умеет взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом
14	ОПК- 11	Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знает правила работы с научной информацией Умеет выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом Владеет навыками подготовки научных обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
15	ОПК-12	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знает современные инструментальные средства исследования, получения, обработки и предъявления информации Умеет применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и анализировать их результаты Владеет методами исследования системы управления персоналом

			организации
15	ПК-1	Умение 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 сущность философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации Умеет оперировать понятиями «кадровая политика организации», «социальная политика организации», «государственная кадровая политика», «стратегия управления персоналом», «стратегическое управление персоналом организации» Владеет принципами разработки философии и механизмами формирования кадровой политики организации, социальной политики организации и навыками их внедрения и реализации
16	ПК-2	Умение 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 теоретические аспекты оценки кадрового потенциала интеллектуального капитала персонала и организации в целом, Умеет определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации Владеет технологиями и инструментами оценки кадрового потенциала организации
17	ПК-3	Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знает теоретические аспекты политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала Владеет современными технологиями, инструментами и методами привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
18	ПК-4	Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Знает о целях, задачах и порядке формирования политики адаптации персонала. Этапы и основные методы адаптации персонала, условия и порядок применения испытательного срока новым сотрудникам Умеет выделить значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала, оформить пакет документов для регламентации процедуры адаптации персонала

			Владеет навыками разработки программ адаптации персонала для конкретной организации и современными технологиями управления развитием персонала
19	ПК-5	Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Знает виды, формы обучения и направления развития персонала, преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его Умеет формулировать цели, задачи обучения и развития персонала, организовывать стажировки персонала, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, кадров в организации. Умеет оформлять документы для регламентации процесса обучения и развития персонала Владеет современными технологиями управления развитием персонала
20	ПК-6	Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знает теоретические аспекты оценки персонала в организации Умеет на основе стратегии управления персоналом формулировать цели, задачи и определять целесообразные формы текущей деловой оценки персонала. Умеет устанавливать сроки и формулировать организационные требования к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации Владеет навыками организации текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
21	ПК-7	Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Знает факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на выработку и реализацию политики мотивации и стимулирования персонала организации. Виды стратегий в сфере мотивации и стимулирования персонала организации Умеет самостоятельно применять систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в конкретных условиях. Умеет определять взаимосвязь стратегий в сфере мотивации и стимулирования персонала со стратегией в сфере управления персоналом и в сфере развития компании в целом Владеет опытом применения условий материального денежного

			стимулирования персонала (в том числе системы оплаты труда), определения приоритетных направлений материального не денежного стимулирования и нематериального стимулирования персонала
22	ПК-8	Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Знает понятие, виды, формы конфликтов, их динамику, способы регулирования, медиацию Умеет учитывать особенности национальных культур и принимать во внимание этнические особенности деловых взаимоотношений, правила делового этикета. Поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру Владеет основами кросскультурных отношений в управлении
23	ПК-9	Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знает вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики рисков производственного травматизма Умеет определять степень влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала. Умеет принимать участие в разработке программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, проектировать распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации Владеть технологиями организации оптимальных режимов труда и отдыха
24	ПК-10	Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знает классификацию документов по управлению персоналом в организации. Знает систему организационно-распорядительной документации и информационно-справочной документации по кадрам, структуру и назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом Умеет разрабатывать организационно-распорядительную документацию по кадрам на основе требований законодательных норм трудового права, регламентирующих работу с кадровыми документами

			Владеет опытом разработки и внедрения документации, сопровождающей процедуры регулирования системы управления персоналом
25	ПК-11	Умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Знать методологию системного анализа Уметь решать системные задачи и проблемы управления персоналом Владеть навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации
26	ПК-12	Владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Знать особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития Уметь использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности Владеть методами формирования и внедрения диагностической работы в организации
27	ПК-13	Знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Знать современные методы оценки эффективности системы найма и адаптации в организации Уметь организовать эффективную систему найма и адаптации персонала в организации. Уметь разрабатывать предложения по совершенствованию систему найма и адаптации персонала в организации Владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
28	ПК-14	Знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Знать методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала Уметь организовать применение на практике методов оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации Владеть навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов в организации
29	ПК-15	Знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	Знать актуальные проблемы управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации и современные проблемы формирования политики оплаты труда в организации Уметь применять на практике методы оценки эффективности существующей системы мотивации и стимулирования. Уметь анализировать

			конкурентоспособность и эффективность политики оплаты труда
			Владеть навыками бюджетирования, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации
30	ПК-16	Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Знает актуальные проблемы формирования морально-психологического климата и состояния организационной культуры
			Умеет организовать и использовать методы измерения морально-психологического климата организации, оценивать и анализировать межгрупповые отношения
			Владеет методиками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
31	ПК-17	Владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Знает методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
			Умеет разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
			Владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
32	ПК-18	Умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Знает методы бюджетирования и порядок составления бюджетов
			Умеет осуществлять финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации
			Владеет навыками формирования бюджета затрат на персонал и контроля его выполнения
33	ПК-19	Владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Знает особенности кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом в современных условиях
			Умеет оценивать состояние кадрового делопроизводства и кадрового учета
			Владеет навыками оптимизации кадрового делопроизводства и

			кадрового учета
34	ПК-20	Умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Знает актуальные проблемы договорных отношений работника и работодателя - правовые аспекты деятельности в области управления персоналом Умеет своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора Владеет навыками составления организационных документов, затрагивающих трудовые взаимоотношения между работником и работодателем
35	ПК-21	Умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Знает специфику современных социально-трудовых проблем организации Умеет разрабатывать систему мер по практической реализации путей решения социально-трудовых проблем организации Владеет навыками выявления и интерпретации острых социально-трудовых проблем организации
36	ПК-22	Умение 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 современные подходы к организации научных исследований Умеет формулировать цели и задачи научных исследований в соответствии с тенденциями и перспективами развития в сфере управления персоналом, обоснованно выбирать теоретические и экспериментальные методы и средства решения сформулированных задач. Умеет строить организационно-экономические модели Владеет навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом. Владеет методами организации научного исследования, работы с коллективом и партнерами-соисполнителями, навыками планирования, организации и проведения научно-исследовательских работ
37	ПК-23	Умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Знает инструменты бенчмаркинга и другие инструменты оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

			Умеет использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала Владеет современными технологиями оценки деятельности службы управления персоналом
38	ПК-24	Владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	Знает методологию обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом Умеет разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов Владеет навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по темам проводимых исследований. Владеет навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
39	ПК-25	Умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Знает функции и задачи менеджера в современной организации. Знает принципы выработки совместных правил взаимодействия, следования им и побуждения к этому сотрудников Умеет проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения. Умеет консультировать по вопросам профессиональной деятельности, трудовых и межличностных отношений Владеет навыками презентации, публичных выступлений, навыками организации конструктивной обратной связи. Владеет элементарными навыками осуществления контроля исполнения управленческих решений
40	ПК-26	Умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Знает методологию обеспечения проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации Умение разрабатывать образовательные программы и учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

			Владеет навыками организации обеспечения учебно-методической деятельности для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации. Владеет активными методами преподавания управленческих дисциплин, навыками организации управления и оценки эффективности образовательных процессов;
41	ПК-27	Владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	Знает современные образовательные технологии и особенности преподавательской деятельности, а также знаком с оценкой эффективности образовательных процессов Умеет использовать современные образовательные технологии в процессе обучения персонала, умеет организовывать, управлять и оценивать эффективность образовательных процессов Владеет навыками планирования и организации методической деятельности по применению современных образовательных технологий в образовательном процессе, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов
42	ПК-28	Владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	Знает специфику обучения и развития, технологии и методы наставничества, современные подходы к организации и контролю наставничества Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи наставничества и развития персонала Владеет навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие, навыками получения обратной связи и обработки результатов наставничества и иных форм профессионального развития персонала
43	ПК-29	Владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Знает профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом Умеет разрабатывать учебно-методические материалы для преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом Владеет навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по

			управлению персоналом
44	ПК-30	Владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Знает особенности разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом Умеет формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области Владеет навыками эффективного использования системы индивидуальных инструментов управления персоналом в управленческой практике
45	ПК-31	Способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	Знает приемы поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом Умеет использовать основные приемы оценки результативности работы персонала с целью повышения результативности его деятельности Владеет навыками оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом
46	ПК-32	Владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	Знает современные технологии HR-брендига Умеет анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять её ключевые элементы, оценивать их влияние на организацию и её персонал, Владеет современными технологиями формирования и поддержания эффективного HR-бренда организации
47	ПК-33	Владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Знает принципы оценки вклада системы управления персоналом на развитие и стоимость организации Умеет оценить вклад системы управления персоналом на развитие и стоимость организации Владеет конкретными методиками оценки вклада системы управления персоналом на развитие и стоимость организации
48	ПК-34	Владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Знает теоретические аспекты разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации Умеет формировать нормативно-методическое обеспечение системы

			социального партнёрства, заключать коллективные договора на предприятии, применять на практике методы ведения коллективных переговоров, разрешать конфликты на предприятии в социально-трудовой сфере Владеет методами ведения коллективных переговоров, современными средствами и методами управления процессом социального диалога, технологией разработки нормативных документов в сфере социального партнёрства, разработки системы социального партнёрства в организации
49	ПК-35	Владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Знает теоретические основы и методы диагностики организационных процессов; психологические проблемы взаимоотношений; психологические основы влияния межличностных отношений на эффективность деятельности организации; принципы и методы управления конфликтами Умеет проводить индивидуально-личностную, групповую и организационную диагностику, оценивать и анализировать межгрупповые отношения, определять оптимальные методы урегулирования конфликтных отношений, использовать методы измерения психологического климата организации Владеет приемами и методиками диагностической работы в организации, методиками исследования межличностных отношений и конфликтного поведения в организации, приемами влияния на коммуникационные процессы и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, технологиями управления психологическим климатом организации
50	ПК-36	Владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Знает принципы разработки, внедрения и оценки системы мер, направленных на улучшения условий труда и охраны труда и безопасности; обеспечения социального страхования, соблюдения прав и социальных гарантий; о влиянии условий труда на физическое и психическое здоровье сотрудников, способен оценить степень безопасность

			условий труда
			Умеет оценивать профессиональные риски и разрабатывать программы защиты от них работников. Умеет проводить аттестацию рабочих мест
			Владеет навыками организации работы по улучшению условий труда и повышению ее эффективности

6. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

Программа государственного экзамена разрабатывается вузом (выпускающей кафедрой). Тематика экзаменационных вопросов и заданий является комплексной и соответствует избранным разделам из различных учебных циклов и дисциплин, формирующих конкретные компетенции.

6.1. Регламент проведения государственного экзамена

К экзамену допускаются лица, завершившие полный курс обучения и успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

Для проведения государственной итоговой аттестации и рассмотрения апелляций по результатам государственной итоговой аттестации создаются государственные экзаменационные комиссии и апелляционные комиссии. Комиссии действуют в течение календарного года. Состав комиссий утверждается приказом ректора не позднее, чем за 1 месяц до даты начала государственной итоговой аттестации.

Программа государственного экзамена доводится до сведения студентов не позднее, чем за месяц до предполагаемой даты экзамена.

Обсуждение и окончательное оценивание ответов студента экзаменационная комиссия проводит на закрытом заседании, определяя итоговую оценку – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Решение об оценке знаний студента принимается государственной экзаменационной комиссией открытым голосованием простым большинством членов комиссии, участвующих в заседании.

Результаты экзамена доводятся до студента сразу после закрытого заседания экзаменационной комиссии. Студент, получивший на экзамене оценку «неудовлетворительно» не допускается к защите выпускной квалификационной работы.

По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию. Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласии с результатами государственного экзамена. Состав комиссии и порядок рассмотрения апелляций осуществляется в соответствии с «Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры КубГУ» и «Порядком подачи и рассмотрения апелляций по результатам государственных аттестационных испытаний», утвержденных Ученым советом КубГУ

6.2. Дисциплины, выносимые на экзамен

Для оценки сформированности у студентов профессиональных компетенций в программу экзамена включены избранные вопросы и задания из нескольких дисциплин учебного плана (преимущественно профессионального цикла):

- Современные проблемы управления персоналом. Б1.Б.06.02
- Технологии управления развитием персонала Б1.Б.08.01
- Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом, и современные методы социологических исследований Б1.Б.04
- Организационное поведение Б1.В.03
- Организация и развитие службы персонала. Б1.В.09
- Социальное партнерство в организации Б1.В.06
- Организационная психология Б1.В.04

6.3. Критерии оценки компетенций на экзамене

Государственный экзамен проводится по билетам, которые включают два теоретических вопроса и одну практическую задачу (кейс).

Список вопросов и примеры кейсов, выносимых в билеты государственного экзамена, представлены в Приложениях 1 и 2.

При подготовке ответов на теоретические вопросы экзаменационного билета и для решения практической задачи выпускниками может быть использована справочная литература.

В ходе государственного экзамена оценка сформированности компетенций у магистрантов производится по разработанным критериям.

Далее приводится пример критериев оценки сформированности компетенции ПК-11 (базовый уровень) «умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели» (в части «знать спектр возможных направлений деятельности в системе управления персоналом»)

Уровни	Показатели	Оценочная шкала		
		удовлетворительно	хорошо	отлично
Базовый уровень	Знает спектр возможных направлений деятельности в системе управления персоналом	Имеет поверхностные знания о спектре возможных направлений деятельности в системе управления персоналом	Демонстрирует достаточный уровень знаний о спектре возможных направлений деятельности в системе управления персоналом	Демонстрирует высокий уровень знаний о спектре возможных направлений деятельности в системе управления персоналом

7. ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования предусмотрено выполнение выпускной квалификационной работы (далее – ВКР).

Выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную обучающимся работу, демонстрирующую уровень его подготовленности к самостоятельной профессиональной деятельности. Это завершенная самостоятельная исследовательская, прикладная или проектная работа, связанная с решением задач в тех

видах деятельности, к которым готовится магистр (организационно-управленческая и экономическая; аналитическая и консультационная; научно-исследовательская и педагогическая; проектная; социально-психологическая).

Выпускная квалификационная работа является заключительным этапом государственных аттестационных испытаний, и имеет своей целью систематизацию, обобщение и закрепление теоретических знаний, практических умений, оценку сформированных общекультурных и профессиональных компетенций выпускника в соответствии с требованиями ФГОС ВПО.

Задачи, которые ставятся перед студентами при написании ВКР:

- обоснование актуальности и практической значимости выбранной темы, анализ теоретических подходов и ранее проведенных исследований по данной проблематике;
- изучение литературы, нормативно-правовых актов, справочных, научных, документальных и других источников по избранной проблеме, включая зарубежные;
- самостоятельный анализ основных концепций, положений по изучаемой теме, предлагаемых отечественными и зарубежными специалистами. Четкое, последовательное изложение своих взглядов по дискуссионным вопросам, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- изучение имеющегося отечественного или зарубежного практического опыта по теме исследования, широкое использование фактических данных и показателей, характеризующих деятельность конкретных организаций (предприятий, фирм, учреждений);
- проведение анализа и оценки состояния тех или иных аспектов управления персоналом или влияющих на него факторов организационной реальности (например, организационной культуры, кадровой политики, условий труда, стиля управления, системы должностного продвижения, психологического климата, планирования карьеры, повышения квалификации кадров и т.п.) на выбранном предприятии или в организации. Анализ частных специфических показателей, характеризующих сложившееся состояние в рамках выбранной темы и предмета исследования;
- сбор необходимого эмпирического (статистического) или экспериментального материала для ее выполнения;
- анализ собранных данных, с использованием соответствующих методов статистической обработки и анализа информации;
- разработка предложений и рекомендаций (в том случае, если дипломная работа носит прикладной характер) для улучшения сложившегося положения, вытекающих из проведенного анализа;
- оформление выпускной квалификационной работы в соответствии с требованиями ГОСТов.

Приоритетность некоторых задач может меняться в зависимости от того, какой характер носит работа. По основной направленности, которая определяется формулировкой предмета и цели ВКР, работа может иметь академический, прикладной или методический характер.

В случае *академической* направленности ВКР ее целью является установление или проверка, уточнение определенных научных закономерностей, касающихся сферы управления персоналом или управленческой науки в целом. При этом особое значение приобретает полнота обзора и научная строгость анализа имеющихся в литературе данных по проблеме, а также соблюдение требований к проведению теоретического и эмпирического научного исследования (например, к выдвижению и проверке гипотез). Собранные студентом эмпирические данные в этом случае больше призваны внести вклад в решение научной, а не практической проблемы, поэтому требования к прикладной значимости работы, разработка практических рекомендаций для конкретной организации

здесь отходят на второй план.

Анализ ситуации в конкретных организациях и выработка на этой основе выводов и рекомендаций, являются обязательными, если работа носит *прикладной, практический* характер. Одной из основных задач такой работы является содействие улучшению системы управления в организации, повышение эффективности ее деятельности. Здесь особое значение приобретает анализ имеющегося отечественного и зарубежного практического опыта по теме исследования, широкое использование студентом фактических данных и показателей, характеризующих деятельность конкретных организаций, предприятий.

Выпускная квалификационная работа также может носить преимущественно *методический* характер (исследование-разработка). В этом случае основной целью работы является разработка, апробация, доработка, модификация, внедрение той или иной методики по профилю направления подготовки. Это может быть методика, касающаяся как диагностики, так и оптимизации тех или иных аспектов системы управления персоналом организации, в том числе – методика обучения или развития персонала.

7.1. Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию

Структура выпускной квалификационной работы определяется в требованиях к выпускным квалификационным работам по соответствующему уровню и направлению подготовки.

ВКР должна содержать:

- титульный лист;
- содержание;
- введение, включающее обоснование выбора темы, характеристику цели и предмета исследования, основные положения исследования;
- теоретический обзор по теме исследования;
- обоснование концепции и методов исследования;
- изложение полученных результатов, их анализ и обсуждение;
- заключение (выводы);
- список использованной литературы;
- приложения, включающие описание оригинальных методик, цифровые, табличные и прочие иллюстративные материалы, на которые есть ссылки в тексте диссертации.

Основная часть ВКР содержит, как правило, несколько глав (3-4), каждая из которых делится на параграфы. Основная часть носит содержательный характер, в ней отражается процесс решения и результаты поставленных задач, приводится научно-аналитический анализ объекта и предмета исследования, описывается ход и результаты экспериментальной и (или) практической работы. Содержание глав основной части должно точно соответствовать теме ВКР и полностью ее раскрывать. Каждая глава должна заканчиваться выводами по главе.

В основной части ВКР должны быть представлены как обзорно-теоретические (справочно-реферативные) материалы, так и результаты собственной исследовательской (практической, методической) работы студента, которые должны составлять не менее 50 процентов объема текста.

Заключение работы содержит оценку полученных результатов, их соответствия поставленным задачам, уровня достижения цели, выводы о подтверждении (не подтверждении) выдвинутых гипотез, обоснование возможностей практического применения полученных результатов.

Список литературы содержит перечень только тех публикаций (материалов), которые были использованы в ВКР.

Приложения к ВКР содержат материалы вспомогательного характера (используемые методики, расчеты и т.п.)

К диссертации прилагается автореферат и публикации в научных изданиях, в которых отражены результаты исследования (если имеются).

7.2.Примерная тематика выпускных квалификационных работ

Примерная тема магистерской диссертации формулируется и закрепляется за магистрантом в течение первых месяцев его обучения в магистратуре. Примерная тематика ВКР формируется выпускающей кафедрой, утверждается учебно-методической комиссией факультета и доводится до сведения студентов не позднее окончания предпоследнего года обучения. Студент имеет право выбрать одну из тем, которая может быть уточнена (дополнена) применительно к конкретной организации, на базе которой студент будет выполнять ВКР. Магистранты имеют право предложить свою тему исследования, согласованную с руководителем ВКР и с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения. Формулировка темы ВКР на основании личного заявления студента обсуждается на заседании кафедры. Утверждение темы магистерской диссертации приказом ректора осуществляется на основе проекта приказа об утверждении тем ВКР и назначении руководителей ВКР.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ приведена в Приложении 3

7.3.Общие требования к оформлению выпускной квалификационной работы

При оформлении выпускной квалификационной работы необходимо руководствоваться актуальной версией методических указаний о выпускных квалификационных работах, изданных в КубГУ, а также действующим ГОСТом библиографического описания источников (ГОСТ 7.1).

Текст следует печатать на одной стороне белой бумаги формата А4, через полтора интервала, соблюдая следующие размеры полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Цвет шрифта должен быть черным, размер 14. Обязательны абзацные отступы. Обязательно выравнивание текста по ширине. Лишние интервалы между абзацами (после последней строки абзаца) не допускаются.

ВКР должна иметь твердый переплет.

7.4.Описание показателей и критериев оценивания компетенций магистра в процессе написания и защиты выпускной квалификационной работы

Оценка результата защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) производится на закрытом заседании ГЭК. Комиссией используются как общие критерии, так и специфические – по конкретным компетенциям, которые студент проявил при подготовке и защите ВКР.

Общие критерии оценки:

- актуальность темы, ее научная и/или практическая значимость;
- методологическая ясность используемого студентом подхода к разработке проблемы, обоснованность методов сбора и обработки данных;
- четкость и логичность структуры работы;
- конкретность выводов о состоянии управления персоналом на исследуемых предприятиях/организациях и предложений, направленных на его совершенствование (для прикладных, проектных разработок);

- соответствие предлагаемых решений современным тенденциям развития науки и практики управления;
- соответствие представленной работы требованиям, предъявляемым к оформлению данных работ (ГОСТам);
- качество доклада и презентации наглядного материала на защите;
- четкость и обоснованность ответов на вопросы и замечания во время защиты работы;
- отзыв руководителя работы;

В ходе защиты ВКР оценка сформированности компетенций у магистрантов производится в соответствии с указанными критериями.

Критерий	Проверяемый код компетенции
1.Актуальность темы, ее научная и/или практическая значимость;	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
2.Методологическая ясность используемого студентом подхода к разработке проблемы, обоснованность методов сбора и обработки данных;	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
3.Четкость и логичность структуры работы;	ПК-22, ПК-24, ПК-26,
4.Конкретность выводов о состоянии управления персоналом на исследуемых предприятиях/организациях и предложений, направленных на его совершенствование (для прикладных, проектных разработок);	ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК_8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-15, ПК-16, ПК-17, ПК-18, ПК-19, ПК-20, ПК-21
5. Соответствие предлагаемых решений современным тенденциям развития науки и практики управления	ПК-27, ПК-28, ПК-29, ПК-30, ПК-31, ПК-32, Пк-33, ПК-34, ПК-35, ПК-36
6. Соответствие представленной работы требованиям, предъявляемым к оформлению данных работ (ГОСТам);	ПК-22, ПК-24, ПК-26,

7.Качество доклада и презентации наглядного материала на защите;	ПК-22, ПК-24, ПК-26,, ПК-27, ПК-28, ПК-29
8 Четкость и обоснованность ответов на вопросы и замечания во время защиты работы;	ОПК-1, ОПК-3, ОПК-11,
9.Отзыв руководителя работы	ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ПК-22, ПК-23, ПК-24, ПК-25, ПК-30, ПК-31, ПК-32, ПК-33

Далее приводится пример критериев оценки сформированности компетенции ПК-11 (базовый уровень) «умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели» (в части «знать спектр возможных направлений деятельности в системе управления персоналом»)

Уровни	Показатели	Оценочная шкала		
		удовлетворительно	хорошо	отлично
Базовый уровень	Знает спектр возможных направлений деятельности в системе управления персоналом	Имеет поверхностные знания о спектре возможных направлений деятельности в системе управления персоналом	Демонстрирует достаточный уровень знаний о спектре возможных направлений деятельности в системе управления персоналом	Демонстрирует высокий уровень знаний о спектре возможных направлений деятельности в системе управления персоналом

Отзыв руководителя ВКР должен содержать оценку сформированности у магистранта необходимых компетенций или их частей (элементов).

Рецензия на выпускную квалификационную работу также должна содержать суждения в терминах сформированности компетенций или их элементов.

Примеры формулировок, которые могут быть использованы в отзыве руководителя ВКР и формулировок, которые могут быть использованы в рецензиях, представлены в Приложении 6.

Обобщенная оценка ВКР определяется с учетом всех вышеназванных критериев:

Оценка (шкала оценивания)	Описание показателей
Продвинутый уровень – оценка отлично	Квалификационная работа имеет грамотно изложенную теоретическую главу, глубокий анализ, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями и содержит элементы научной новизны. Четко сформулированы цели и задачи научного исследования в соответствии с современными тенденциями и перспективами развития в сфере управления персоналом, обоснованно выбраны теоретические и

	экспериментальные методы и средства решения сформулированных задач. Используются современные инструменты диагностики различных аспектов организационного развития в рамках исследуемой проблемы. Разработаны практические рекомендации (система мер) по практической реализации путей решения выявленн. В процессе написания ВКР по материалам собственного научного исследования подготовлены публикации (не менее 1 опубликованной работы). Магистерская диссертация имеет положительные отзывы научного руководителя и рецензента. Руководитель ВКР и рецензент отмечают высокий уровень сформированности необходимых профессиональных компетенций. В процессе защиты диссертации магистр показывает уверенное владение современными технологиями управления персоналом. Демонстрирует глубокое знание исследуемой проблемы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения, исходя из задач организации; во время доклада использует наглядные пособия (таблицы, схемы, графики и т.п.) или раздаточный материал, уверенно отвечает на поставленные вопросы, замечания рецензента.
Повышенный уровень – оценка хорошо	Работа имеет грамотно изложенную теоретическую главу, в целом диссертация отвечает предъявляемым к ней требованиям. Цели и задачи научного исследования сформулированы, но не отличаются современностью и новизной, теоретические и экспериментальные методы и средства решения с в целом соответствуют сформулированным задачам. Используются инструменты диагностики различных аспектов организационного развития в рамках исследуемой проблемы. Разработанные в ходе исследования практические рекомендации носят обобщенный характер и не отражают специфики социально-трудовых проблем организации. Магистерская диссертация имеет в целом положительный отзыв руководителя ВКР и рецензента. Руководитель ВКР и рецензент отмечают достаточный (пороговый) уровень сформированности необходимых профессиональных компетенций. В процессе защиты студент показывает знание проблемы, знание современных технологий управления персоналом, владеет данными исследования, вносит предложения по теме исследования, которые не в полной мере соответствуют задачам организации; во время доклада использует наглядные пособия (таблицы, схемы, графики и т.п.) или раздаточный материал, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы, замечания рецензента.
Базовый (пороговый) уровень – оценка удовлетворительно	Работа имеет теоретическую главу (главы) с достаточно поверхностным анализом, в ней просматривается непоследовательность изложения материала, представлены слабо обоснованные предложения. Сформулированы цели исследования, однако обозначенные задачи не в полной мере способствуют их достижению. Используемые в работе теоретические и экспериментальные методы не всегда достаточно обоснованы и/или не способствуют достижению целей исследования в полной мере. Слабо использованы современные инструменты диагностики различных аспектов организационного развития в рамках исследуемой проблемы. Практические рекомендации по практической реализации путей решения выявленных в ходе исследования социально-трудовых проблем организации в работе носят неконкретный характер. В отзыве руководителя ВКР отмечен слабый уровень

	сформированности необходимых профессиональных компетенций. В рецензии имеются существенные замечания по содержанию работы, использованным методам. При ее защите магистрант проявляет неуверенность, мало знает и слабо владеет современными технологиями управления персоналом, вносит предложения по теме исследования, которые имеют обобщенный характер и не соответствуют задачам организации. Показывает слабое знание темы, не всегда дает аргументированные ответы на заданные вопросы и замечания рецензента.
Недостаточный уровень – оценка неудовлетворительно	Работа не отвечает требованиям, методическим указаниям. В работе нет выводов, либо они носят декларативный характер. Руководитель в своем отзыве указывает на несформированность необходимых профессиональных компетенций. В рецензии имеются серьезные критические замечания. В процессе защиты студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы, не владеет современными технологиями управления персоналом, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки. В работе отсутствуют самостоятельные выводы и рекомендации. К защите не подготовлены наглядные пособия и раздаточный материал.

7.5. Методические указания по выполнению выпускной квалификационной работы.

7.5.1. Порядок выполнения выпускных квалификационных работ.

Успешное выполнение выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) во многом зависит от 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, а также предзащита работы на кафедре;
- 6) оформление выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) в окончательном варианте и представление её на кафедру в утвержденные сроки.

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

По решению кафедры на ее заседании может быть проведена предзащита ВКР, целью которой является определение степени готовности выпускной квалификационной работы к защите и соответствия ее заявленной теме. Предзащита проводится не позднее, чем за месяц до определенного срока защиты. Она включает доклад выпускника о проделанной работе и отзыв научного руководителя. Предзащита может быть признана неудовлетворительной, если студентом выполнено менее 70% необходимого объема или выполненная работа не соответствует утвержденной теме исследования.

7.5.2.Порядок и сроки представления ВКР научному руководителю и в ГЭК.

Диссертация считается подготовленной к защите, если она подписана магистрантом, руководителем ВКР, нормоконтролером, заведующим кафедрой и научным руководителем магистерской программы.

Нормоконтролер назначается по решению кафедры, его функцией является проверка оформления выпускной квалификационной работы, контроль соответствия оформления предъявляемым требованиям.

В отзыве научного руководителя дается оценка компетенций автора, его вклада в проведенное исследование, уровня профессиональной подготовки.

Все ВКР подлежат обязательной проверке системой «Антиплагиат» для определения оригинальности авторского текста и выявления источников возможного заимствования не позднее, чем за 2 недели до защиты. Результаты проверки подлежат обязательному анализу со стороны руководителя ВКР. Руководитель ВКР отражает результаты проверки и приводит обоснованное мнение о достоверности работы в своем отзыве. Доля авторского текста (оригинальность текста) в ВКР должна быть не ниже 70%.

ВКР подлежит обязательному внешнему рецензированию. Рецензент (рецензенты) назначается из числа наиболее компетентных в проблеме исследования специалистов. В качестве рецензентов ВКР могут выступать квалифицированные преподаватели других кафедр университета, а также специалисты сторонних организаций, представители работодателей. В качестве рецензентов не могут привлекаться преподаватели выпускающей кафедры. Рецензия дается в письменном виде, она должна иметь критический характер, т.е. помимо достоинств работы указывать на ее недостатки. В рецензии оцениваются все разделы работы, ее актуальность, степень самостоятельности исследования, владение студентом методами сбора материала и его научного анализа, практическая значимость выполненной работы (если практические задачи), аргументированность выводов, логика, язык и стиль изложения материала. В рецензии должны содержаться выводы о степени сформированности у автора работы отдельных компетенций (или их частей) из списка компетенций.

Если выпускная квалификационная работа выполнена на высоком теоретическом и практическом уровне, она может быть представлена руководству предприятия, на материалах которого проведены исследования, для принятия решения о возможности внедрения разработанных рекомендаций.

Подписанная работа вместе с отзывом научного руководителя, рецензией (рецензиями), справкой о практическом использовании результатов (при наличии) и справкой об оригинальности текста ВКР представляется на выпускающую кафедру. Кафедра обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии), справка о практическом использовании результатов (при наличии), справка об оригинальности текста ВКР передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее, чем за 2 календарных дня до даты защиты выпускной квалификационной работы.

К ВКР прилагается автореферат и публикации магистранта (если имеются) в научных изданиях, в которых отражены результаты исследования.

Тексты выпускных квалификационных работ размещаются в установленном порядке в электронно-библиотечной системе (ЭБС) Университета. При этом, до защиты работа не находится в общем доступе. После защиты и проставления оценки опубликованная ВКР находится в общем доступе на официальном сайте Университета. В случаях, определяемых выпускающей кафедрой, на сайте размещаются сокращенные версии ВКР (авторефераты).

7.5.3.Порядок защиты выпускной квалификационной работы.

Защита ВКР осуществляется на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Защита диссертации должна носить характер дискуссии и проходить при высокой требовательности, принципиальности и сохранении общепринятой этики. Присутствующие на защите лица, не являющиеся членами комиссии (рецензенты, консультанты и др.), имеют право задавать вопросы соискателю степени магистра и участвовать в дискуссии. Первоочередным правом задавать вопросы пользуются члены ГЭК.

Продолжительность защиты одной работы, как правило, не должна превышать 1 академического часа. Для доклада по содержанию работы соискателю предоставляется не более 10 минут, для ответа на замечания рецензентов – не более 5 минут, на вопросы членов комиссии и присутствующих и ответы на них – не более 15 минут. Выступления участников защиты в порядке дискуссии – не более 5 минут. Заключительное слово соискателя – не более 2 минут.

После публичного заслушивания всех ВКР, представленных на защиту, проводится закрытое заседание экзаменационной комиссии. На закрытом заседании комиссии обсуждаются результаты прошедших защит, выносятся согласованная оценка по каждой выпускной квалификационной работе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Оценка выносится простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании (при равенстве голосов, решающим является голос председателя).

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

7.5.4.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для сдачи государственного экзамена и подготовки к защите ВКР

Основная литература

1. Башмаков, В.И. Управление социальным развитием персонала: учебник - М.,2014
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. Катермина, В. В. Основы научных исследований: теория и практика / Катермина, Вероника Викторовна ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2015.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации – М.: ИНФРА, 2018 – 695 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>.
5. Кузнецов, И. Н. .Документационное обеспечение управления персоналом/ И. Н. Кузнецов. - Москва : Юрайт, 2015. - 520 с.
6. Миронова Е.Р. Организация службы персонала: учебно-методическое пособие/ Е.Р. Миронова. - Краснодар: Кубанский гос. университет, 2015. -115 с.
7. Новиков, А. М. Методология научного исследования / Новиков, Александр Михайлович, Д. А. Новиков ; А. М. Новиков, Д. А. Новиков ; [науч. ред. Т. В. Новикова]. - Изд. 2-е. - Москва : URSS : [Книжный дом "ЛИБРОКОМ"], 2013.
8. Сафонов, В. А. Социальное партнерство: [Электронный ресурс] : учебник для бакалавриата и магистратуры / Сафонов В. А. - М. : Юрайт, 2018. - 395 с. - <https://biblio-online.ru/book/83BCC8D4-FB43-4F46-9868-309C56CFC8D2>.

9. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов : учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / А. Л. Свенцицкий ; [С.-Петербург. гос. ун-т]. - Москва : Юрайт, 2017. - 504 с.
10. Скрипниченко Л.С. Организационное поведение: учеб.-метод. пособие / Л.С. Скрипниченко, И.Г. Юркова. – Краснодар: Кубанский гос. Ун-т, 2015. 144 с.
11. Шкляр, М. Ф. Основы научных исследований / Шкляр, Михаил Филиппович ; М. Ф. Шкляр. - 6-е изд. - Москва : Дашков и К°, 2016. <https://e.lanbook.com/reader/book/93545/#2>.
12. Ясько Б.А. Введение в организационную психологию: учебное пособие. 2-е изд. испр. и доп. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013.

Дополнительная литература

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами/ М.Армстронг – М.: Питер, 2009.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: практикум : учебное пособие для студентов вузов/ Т.Ю.Базаров – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009..
3. Барышникова Е.И. Оценка персонала. – М.: Манн, Иванов и Федоров, 2013.
4. Кузнецова, И. В. Документационное обеспечение управления персоналом: учеб. пособие / И. В. Кузнецова, Г. А. Хачатрян – М.: ИТК Дашков и К, 2013.
5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом. – М: ИНФРА-М, 2011.
6. Занковский, А.Н. Организационная психология / А.Н.Занковский – М.: Форум, 2012.
7. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. – М.: Альпина Бизнес Паблшер, 2015.
8. Кибанов, А.Я. Служба управления персоналом: учебное пособие /А.Я.Кибанов, В.Г.Коновалова, М.В.Ушакова. – М.: КНОРУС, 2010.
9. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие для студентов вузов / А.Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, М. В. Ушакова. - М.: КНОРУС , 2010.
10. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2014.
11. Резник, С.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов/ С.Д.Резник. - М.: ИНФРА-М, 2012.
12. Ясько, Б.А Организационная психология здравоохранения/ Б.А.Ясько - Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013.
- 13.

Интернет-ресурсы:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages
– Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата
<http://www.rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты РФ
<http://www.niitruda.ru> - Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (НИИ труда)
<http://git23.rostrud.ru/> - Гос. инспекция труда в Краснодарском крае
<http://budgetrf.ru/welcome> –Университетская информационная система «Россия».
<http://www.kubsu.ru/node> - Электронный каталог библиотеки КубГУ
<http://elibrary.ru/defaultx.asp> - Научная электронная библиотека E-library
<http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент".
<http://www.top-personal.ru> - журнал "Управление персоналом".
<http://www.pro-personal.ru> - Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом
<http://www.hr-journal.ru> - журнал «Работа с персоналом»
www.kadrovik.ru - Официальный сайт Национального союза кадровиков

www.neohr.ru - Сетевое издание «Neo HR»
www.hrmedia.ru - Журнал «Штат».
www.superjob.ru/research - Исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru
panor.ru/journals/kadrovik - Журнал «Кадровик».
top-personal.ru - Журнал «Управление персоналом».
ohranatruda.ru - портал «Охрана труда в России»
<http://e.hr-director.ru> - Электронный журнал «Директор по персоналу»
www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom - Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом»);
<http://profstandart.rosmintrud.ru> - Профессиональные стандарты
hr-portal.ru - HR-портал
hrm.ru - Портал о кадровом менеджменте

8. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ГИА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Для обучающихся из числа инвалидов государственная итоговая аттестация проводится с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее – индивидуальные особенности).

Проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с п.5 Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры КубГУ, утвержденного Ученым советом КубГУ 27.11.2015 г.

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 выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы может быть увеличена 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.

9.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ГИА И ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГИА.

№	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Кабинет (для выполнения ВКР) 415	- рабочее место для консультанта-преподавателя; - компьютер, принтер; - рабочие места для обучающихся; - лицензионное программное обеспечение общего и специального назначения; - комплект учебно-методической документации.
2.	Читальные залы	- рабочие места для обучающихся;

	библиотеки Куб ГУ и библиотеки ФУП	
3.	Зал электронного доступа библиотеки КубГУ	- оборудованные рабочие места
4.	Кабинет (для проведения государственного экзамена, для защиты ВКР) 409Н	- рабочее место для членов Государственной экзаменационной комиссии; - компьютер, мультимедийный проектор, экран; - лицензионное программное обеспечение общего и специального назначения.

**Список вопросов,
выносимых в билеты государственного экзамена**

1. Руководство и лидерство в организации. Лидерские позиции. Реализация руководителем властных функций.
2. Стили руководства, модели взаимодействия «руководитель – группа».
3. Толерантность руководителя к социальным, этническим, конфессиональным, культурным различиям работников организации: ее содержание, проявления, ограничения.
4. Управленческие компетенции: проблемы определения их перечня и содержания. Методы оценки управленческих компетенций.
5. Руководитель в сфере управления персоналом, его социальная роль и должностной статус.
6. Взаимосвязь управления организацией в целом и управления персоналом.
7. Принципы и методы диагностики организационного развития.
8. Содержание понятия кадрового потенциала организации, методы оценки кадрового потенциала.
9. Социально-трудовые проблемы современных организаций, пути их решения.
10. Современные проблемы подбора персонала.
11. Актуальные проблемы управления мотивацией персонала: от универсального подхода к индивидуализированному.
12. Современные аспекты проблемы оценки персонала.
13. Современные дискуссионные проблемы обучения персонала.
14. Понятие «развитие персонала», его различные трактовки. Основы управления развитием персонала.
15. Виды обучения (подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров). Концепции обучения квалифицированных кадров.
16. Организация процесса обучения персонала. Постановка целей и определение потребности в обучении.
17. Содержание учебных программ для персонала. Выбор методов и форм обучения.
18. Оценка эффективности программ обучения персонала.
19. Формирование и развитие кадрового резерва.
20. Управление карьерой как технология развития персонала.
21. Определение миссии, целей, задач, функций, зоны ответственности службы персонала с учетом бизнес-целей организации.
22. Цели и задачи современной службы персонала на различных этапах жизненного цикла организации.
23. Влияние корпоративной культуры организации на цели и задачи службы персоналом.
24. Основные принципы построения организационной структуры службы персонала.
25. Традиционные и современные роли службы персонала в организации
26. Внешний и внутренний имидж современного подразделения по управлению персоналом
27. Основные этапы научного исследования
28. Исследовательские методы в управлении персоналом: общий обзор.
29. Применение опросных методов в управлении персоналом. Возможности и ограничения. Основные требования к структуре, содержанию, языку, оформлению анкеты (опросника).
30. Контент-анализ как формализованный метод исследования документальных источников. Применение контент-анализа в управлении персоналом. Возможности и

- ограничения.
31. Интервьюирование в системе опросных методов. Применение метода интервью в управлении персоналом.
 32. Метод фокус-групповых дискуссий. Применение метода в управлении персоналом.
 33. Экспертный опрос. Область применения и основные нормативные требования.
 34. Использование метода наблюдения в управлении персоналом.
 35. Виды интервью: сравнительный анализ. Вопросы, используемые в интервью.
 36. Понятие социального партнёрства в социально-трудовой сфере. Объект и предмет социального партнёрства.
 37. Стороны социального партнёрства в организациях. Принципы социального партнёрства.
 38. Использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии развития организации, в том числе ее кадровой стратегии.
 39. Проблемы оценки эффективности управления персоналом. Показатели экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.
 40. Количественные и качественные методы анализа информации и их применение при принятии управленческих решений в сфере управления персоналом

Приложение Б

**Примеры практических заданий (кейсов) , используемых для проверки компетенций
в ходе государственного экзамена**

№	Практическое задание (кейс)	Части компетенции, проверяемые оценочным средством
1.	Вы — начальник цеха. После реорганизации Вам необходимо срочно перекомплектовать несколько бригад согласно новому штатному расписанию. Какую стратегию решения данной задачи Вы выберете? Аргументируйте свой выбор. 1. Возьметесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха, предложите свой проект на собрании коллектива. 2. Предложите решать этот вопрос службе управления персоналом — ведь это их работа. 3. Во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад . 4. Сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад	ПК-21 (базовый уровень) Грамотно анализирует предложенную проблемную социально-трудовую ситуацию. Прогнозирует последствия каждого из предложенных решений. Делает аргументированный выбор
2	Предложите и обоснуйте организационную структуру подразделения по управлению персоналом исходя из описания текущей ситуации в оптово-розничной торговой компании. Оптово-розничная торговая Компания – продажа товаров хозяйственно-бытового назначения (2 магазина, оптовое подразделение). Численность персонала – 120 человек. Средний возраст сотрудников - 23-28 лет. Одним их конкурентных преимуществ современных торговых компаний является профессионализм сотрудников, работающих в сфере продаж. Поэтому в компании уделяется постоянное внимание обучению торгового персонала. Большинство сотрудников компании нацелены на профессиональный и карьерный рост. Для привлечения и удержания персонала необходимо решать задачи по планированию карьеры. Торговая компания стремится к постоянному развитию, выводит новые бренды на рынок и т.д. Решить эту задачу невозможно без системы дополнительного стимулирования работников. Руководители компании в числе приоритетных задач отмечают формирование привлекательной для новых сотрудников корпоративной культуры компании, выстраивание системы взаимоотношений в коллективе. Для принятия оперативных решений руководителям необходима достоверная и своевременная информация от сотрудников. В свою очередь, немаловажно, чтобы сотрудники понимали цели компании, задачи и пути их достижения. Для этого необходимо грамотно выстраивать систему обратной связи в системе «Руководитель-Персонал». В ситуации рыночной конкуренции в компании проходят структурные преобразования, которые важно проводить последовательно, осознанно. В процессе преобразований затрагиваются интересы многих сотрудников. Поэтому, проведение структурных изменений с минимальными человеческими «издержками» ложится «на плечи» сотрудников отдела персонала.	ПК-11 (базовый уровень) Предлагает грамотный анализ действующей системы управления персоналом в организации. При разработке организационной структуры учитывает особенности различных компонентов (элементов) системы управления персоналом. Выявляет и обозначает проблемные зоны в системе управления персоналом организации ПК-21 (базовый уровень) Грамотно анализирует предложенную ситуацию. Предложенная организационная структура соответствует ключевым задачам организации

**Примерная тематика выпускных квалификационных работ магистрантов
по направлению подготовки «Управление персоналом»,
направленность (профиль) «Управление кадровым потенциалом организации»**

1. Анализ и совершенствование методов подбора новых сотрудников (указать отрасль, профессию или организацию).
2. Анализ и развитие внутренних коммуникаций в организации.
3. Анализ и совершенствование управления мотивацией персонала (указать категории/должности сотрудников) .
4. Анализ и совершенствование системы развития персонала в организации
5. Анализ моделей корпоративного обучения персонала в организациях (на примере предприятий конкретной отрасли).
6. Анализ процесса реорганизации службы управления персоналом в период нестабильной экономической ситуации
7. Анализ трудовых показателей персонала организации, разработка и экономическое обоснование мероприятий по улучшению показателей.
8. Аттестация персонала как инструмент карьерного роста.
9. Влияние мотивации на карьерный рост сотрудников (на примере конкретной организации)
10. Влияние внутреннего PR на формирование и поддержание лояльности сотрудников организации.
11. Внедрение ценностного подхода в систему управления персоналом организации.
12. Воздействие макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона или отдельной организации
13. Игровые технологии обучения и оценки персонала: опыт российских и зарубежных компаний. Изменение подходов к управлению персоналом в связи с внедрением профессиональных стандартов.
14. Изменение процедур подбора персонала в связи с внедрением профессиональных стандартов.
15. Кадровый потенциал организации: понятие и практическая значимость.
16. Ключевые компетенции специалиста по управлению персоналом: проблемы обеспечения их соответствия профессиональному стандарту
17. Личностные факторы управленческих компетенций менеджера.
18. Личные ценности в системе управленческих компетенций руководителя
19. Методы оценки кадрового потенциала организации.
20. Маркетинговый подход в подборе персонала (на примере конкретной компании)
21. Методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний в организации (отрасли).
22. Методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков.
23. Мотивация и удовлетворенность трудом как показатели вовлеченности сотрудников в работу.
24. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала в сфере продаж.

25. Нормативно-правовые основы построения кадрового учета и кадрового делопроизводства в организации.
26. Описание и оптимизация бизнес-процессов в системе управления персоналом организации.
27. Особенности субъективной категоризации у менеджеров как предпосылка стиля управления.
28. Отбор управленческого персонала: проблемы и технологии (на примере конкретной отрасли или организации)
29. Оценка социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала.
30. Оценка экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом.
31. Оценка эффективности системы адаптации персонала: методические проблемы и практический опыт.
32. Оценка эффективности системы стимулирования труда в организации.
33. Оценка квалификационных и социально-демографических составляющих кадрового потенциала организации.
34. Построение корпоративного обучения: инновационные подходы и решения.
35. Построение процессов управления персоналом на основе HR-аналитики: от сбора данных до принятия решения.
36. Правовые вопросы деятельности кадровой службы: проблемы и решения.
37. Предпосылки переживания профессионального стресса работником как субъектом организационного поведения
38. Применение игровых технологий в обучении персонала.
39. Проблемы и методы исследования удовлетворенности трудом персонала.
40. Проблемы и методы исследования мотивации персонала.
41. Проблемы и методы диагностики управленческих компетенций.
42. Проблемы управления организационной культурой в компаниях сетевого маркетинга.
43. Проблемы использования автоматизированных программных средств в работе менеджера по персоналу.
44. Профессиональные деформации нового типа на ранних этапах становления менеджера по персоналу
45. Профилактика стрессов в процессе адаптации персонала.
46. Психологические барьеры профессионального развития личности.
47. Развитие навыков самоменеджмента у специалистов и менеджеров.
48. Развитие профессиональной идентичности студентов как фактор построения успешной карьеры.
49. Разработка и внедрение корпоративных стандартов в области управления персоналом
50. Разработка политики и методов стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации.
51. Разработка программы адаптации персонала (на примере конкретной организации).
52. Разработка программы обеспечения (поддержания) профессионального здоровья персонала организации

53. Разработка профиля компетенций специалиста / менеджера (указать профессию, должность или группу сходных должностей, сферу деятельности организации)
54. Разработка рекомендаций по формированию имиджа компании-работодателя.
55. Разработка модели документооборота и кадрового учета в управлении персоналом организации.
56. Содержательные особенности мотивации персонала в разных профессиях/квалификационных категориях (сравнительное исследование)
57. Современные теории мотивации и их применения в управлении персоналом.
58. Социально-психологические аспекты кадрового потенциала организации.
59. Регулирование социально-трудовых конфликтов в системе социального партнёрства организации
60. Роль карьерного консультирования в профилактике профессиональных дезадаптаций персонала
61. Роль мотивации в профессиональном развитии персонала.
62. Роль организационной культуры в управлении персоналом (на примере конкретной компании).
63. Роль спортивно-оздоровительной деятельности в формировании и поддержании удовлетворенности трудом у сотрудников организации
64. Совершенствование методов управления персоналом (в конкретной сфере деятельности/отрасли/организации))
65. Совершенствование методов формирования и развития кадрового резерва в организации.
66. Совершенствование программ обучения персонала в организации.
67. Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда персонала разных категорий.
68. Совершенствование технологий организации и нормирования труда в организации.
69. Современные подходы к аттестации персонала (на примере конкретной отрасли/организации).
70. Социально-психологические проблемы адаптации персонала в организации.
71. Специфика управления персоналом в организациях с проектной (матричной) организационно-управленческой структурой.
72. Удовлетворенность персонала трудом при разных типах организационной культуры
73. Управление лояльностью сотрудников организации.
74. Формирование и поддержание внутреннего и внешнего имиджа компании-работодателя.
75. Формирование и развитие системы адаптации персонала в компании.
76. Формирование и развитие системы обучения персонала в организации
77. Ценностно-мотивационные характеристики студентов управленческих специальностей.
78. Центр оценки (Assessment Center): анализ опыта и особенностей применения в управлении персоналом организации (указать сферу деятельности, профессию, должность или группу должностей).
79. Экономические показатели и методы оценки кадрового потенциала организации.
80. Демотивация персонала в организации: причины и методы профилактики.

81. Профессиональные стереотипы и образ будущей профессии у студентов направления «управление персоналом».

Приведенные темы являются примерными. Они требуют уточнения применительно к конкретной организации (организациям), на базе которой будет выполняться выпускная работа.

Титульный лист ВКР

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГОУ ВО «КубГУ»)

Наименование кафедры

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Заведующий кафедрой
ученая степень, ученое звание

_____ Расшифровка подписи
(подпись) (инициалы, фамилия)
_____ 201_г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМЫ

Работу выполнил _____ Расшифровка подписи
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Факультет _____

Направление _____

Научный руководитель
должность, ученая степень,
ученое звание _____

(подпись, дата) Расшифровка подписи
(инициалы, фамилия)

Нормоконтролер
должность, ученая степень,
ученое звание _____

(подпись, дата) Расшифровка подписи
(инициалы, фамилия)

Краснодар 201_

Образец оглавления ВКР

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1.Теоретические аспекты построения системы обучения персонала в организации.....	9
1.1.Обучения персонала как условие эффективности современной организации.....	9
1.2. Построение корпоративной системы обучения: основные этапы.....	11
1.3.Специфика обучения взрослых.....	16
2.Методология обучения персонала в сфере недвижимости.....	20
2.1.Формы, методы, содержание обучения персонала, работающего в сфере недвижимости: опыт российских и региональных компаний.....	20
2.2 Анализ действующих процедур по обучению персонала в компании N.....	31
3.Разработка и внедрение элементов системы обучения персонала в компании N.....	39
3.1.Анализ потребностей в обучении.....	39
3.2.Структура и содержание обучения персонала.....	43
3.3.Ресурсы для обеспечения системы обучения.....	50
3.4.Анализ эффективности системы обучения.....	52
Заключение.....	58
Список использованных источников.....	63
Приложение А. Профиль компетенций специалиста по недвижимости Компании N.....	69

Приложение Б.Карты бизнес-процессов Компании N.....	73
Приложение В. Положение об обучении Компании N	75
Приложение Г. Положение о наставничестве Компании N.....	79
Приложение Д. Программы обучения.....	89
Приложение Е. Оценочный лист для анализа эффективности обучения.....	95

**Примеры формулировок, которые могут быть использованы в отзыве
руководителя ВКР:**

В полной мере продемонстрировал умение грамотно выстраивать эффективную коммуникацию с руководством и сотрудниками организации, на базе которой проводилось исследование, что способствовало успешному решению профессиональных исследовательских задач *(ПК-22 базовый уровень)*;

В процессе написания ВКР продемонстрировал умение грамотно формулировать цели и задачи исследования в соответствии с современными тенденциями в сфере управления персоналом, обоснованно выбирать теоретические и экспериментальные методы и средства решения сформулированных задач *(ПК-22 – базовый уровень)*;

Продemonстрировал готовность самостоятельно использовать количественные и качественные методы анализа полученных эмпирических данных *(ПК-22 базовый уровень)*

Примеры формулировок, которые могут быть использованы в рецензиях:

Разработанные в результате исследования рекомендации направлены на повышение эффективности системы управления персоналом, исходя из задач организации *(ПК-11 базовый уровень)*

Результатом проведенного анализа стала разработанная система мер по практическому решению выявленных социально-трудовых проблем организации *(ПК-21 базовый уровень)*

Форма заявления на тему ВКР

Заведующему кафедрой
управления персоналом и организационной психологии

от _____
студента(ки) факультета управления и психологии
курса _____ направления _____
очной / заочной формы обучения
бюджетная / договорная основа
e-mail _____
тел _____

Заявление

Прошу разрешить мне написание выпускной квалификационной работы по теме:

научный руководитель _____

дата

личная подпись

дата

научный руководитель

Форма заявления на изменения темы ВКР

Заведующему кафедрой
управления персоналом и организационной психологии

от _____
студента(ки) факультета управления и психологии
курса _____ направления _____
очной / заочной формы обучения
бюджетная / договорная основа
e-mail _____
тел _____

Заявление

Прошу разрешить мне изменить тему выпускной квалификационной работы:

_____ ,

в связи с тем, что _____

научный руководитель _____

дата

личная подпись

дата

научный руководитель