

Министерство науки и высшего образования 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

Хагуров Т.А.

подпись

«28» мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ
Б3.01(Д) ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
Б3.Б.02(Д) ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление
персоналом»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Современные технологии операционного и стратегического
управления персоналом в бизнесе

Форма обучения

очная, заочная

Квалификация выпускника

магистр

Краснодар 2021

Рабочая программа 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 утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 08 от 17 марта 2021 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)

А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 04 от 26 апреля 2021 г.

Председатель УМК факультета

Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Дашина С.Н., директор по персоналу ООО «Славянск ЭКО»

Ветрова Е.Н., руководитель отдела персонала ООО «Kerasol»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ (ГИА)

Цель:

Определение соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС).

Задачи:

- определить в ходе 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 ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ (ГИА) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

Государственная итоговая аттестация включает в себя Подготовку к процедуре защиты выпускной квалификационной работы (ВКР) и Защиту выпускной квалификационной работы ВКР.

Подготовка к процедуре защиты ВКР и Защита ВКР работы относится к Блоку 3 Государственная итоговая аттестация в структуре основной образовательной программы по направлению подготовки «Управление персоналом».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

В ходе ГИА проверяется обладание выпускниками компетенциями в предусмотренных образовательным стандартом областях профессиональной деятельности и (или) сферы профессиональной деятельности:

07. Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере аналитического обеспечения, стратегического и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности);

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

Универсальные компетенции:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе

межкультурного взаимодействия

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Общепрофессиональные компетенции:

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

Профессиональные компетенции:

ПК-1 Способен разрабатывать систему стратегического и операционного управления персоналом

ПК-2 Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом

ПК-3 Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому и операционному управлению персоналом

4. ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ ГИА

Общая трудоёмкость ГИА, составляет 9 зач.ед.

Распределение часов по видам работ представлено в таблице:

Для ОФО

Вид учебной работы		Подготовка к защите ВКР	Защита ВКР
Контактная работа:		25	0,5
Самостоятельная работа, в том числе:		83	215,5
Выполнение индивидуального задания по теме выпускной квалификационной работы (обоснование актуальности выбранной темы, обзор литературы, формулирование цели, задач, предмета, объекта и т.п.)		13	
Проведение исследования по теме выпускной квалификационной работы		20	
Подготовка и написание выпускной квалификационной работы		40	
Подготовка к защите выпускной квалификационной работы (подготовка доклада, автореферата по теме исследования, подготовка презентации, репетиция доклада)		10	
Общая трудоёмкость:	час.	108	216
	в том числе, контактная работа	25	0,5

	зач. ед	3	6
--	----------------	----------	----------

5. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ГИА

Студенту магистратуры в процессе Подготовки к защите ВКР и защиты выпускной квалификационной работы необходимо проявить следующие компетенции:

Код и наименование индикатора	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (УК)			
УК-1. СПОСОБЕН ОСУЩЕСТВЛЯТЬ КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА, ВЫРАБАТЫВАТЬ СТРАТЕГИЮ ДЕЙСТВИЙ			
УК-1. ИД- 1 Умение осуществлять анализ проблемных ситуаций	Знает инструменты анализа проблемных ситуаций	Умеет осуществлять анализ проблемных ситуаций с помощью экспертов	Умеет самостоятельно осуществлять анализ проблемных ситуаций
УК-1.ИД- 2 Умение выработать стратегию действий	Знает инструменты выработки стратегии действия	Умеет выработать стратегию действий с помощью экспертов	Умеет самостоятельно выработать стратегию действий с помощью экспертов
УК-2. СПОСОБЕН УПРАВЛЯТЬ ПРОЕКТОМ НА ВСЕХ ЭТАПАХ ЕГО ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА			
УК-2. ИД-1 Умение управлять проектом на всех его этапах	Знает технологии управления проектом на всех его этапах	Умеет управлять проектом с помощью экспертов	Умение самостоятельно управлять проектом на всех его этапах
УК-3. СПОСОБЕН ОРГАНИЗОВЫВАТЬ И РУКОВОДИТЬ РАБОТОЙ КОМАНДЫ, ВЫРАБАТЫВАЯ КОМАНДНУЮ СТРАТЕГИЮ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ПОСТАВЛЕННОЙ ЦЕЛИ			
УК-3. ИД-1 Умение организовать работу команды	Умеет работать в команде	Может участвовать в организации командной работы	Способен самостоятельно организовать работу команды
УК-3. ИД-2 Умение выработать командную стратегию для достижения целей	Знает принципы выработки командной стратегии для достижения целей	Может участвовать в выработке командной стратегии для достижения целей	Способен организовать выработку командной стратегии для достижения целей
УК-4. СПОСОБЕН ПРИМЕНЯТЬ СОВРЕМЕННЫЕ КОММУНИКАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ НА ИНОСТРАННОМ(ЫХ) ЯЗЫКЕ(АХ), ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ			

УК-4. ИД-1 Знание коммуникативных технологий	Знает отдельные коммуникативные технологии	В целом, знает коммуникативные технологии	Уверенно знает коммуникативные технологии
УК-4. ИД-2 Умение применять коммуникативные технологии	Умеет применять некоторые коммуникативные технологии	В целом, умеет применять коммуникативные технологии	Уверенно применяет коммуникативные технологии
УК-4. ИД-3 Умение применять коммуникативные технологии на иностранном языке	Умеет применять некоторые коммуникативные технологии на иностранном языке	В целом, умеет применять коммуникативные технологии на иностранном языке	Уверенно применяет коммуникативные технологии на иностранном языке
УК-5. СПОСОБЕН АНАЛИЗИРОВАТЬ И УЧИТЫВАТЬ РАЗНООБРАЗИЕ КУЛЬТУР В ПРОЦЕССЕ МЕЖКУЛЬТУРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ			
УК-5. ИД-1. Знание особенностей национальных культур	Знает некоторые особенности национальных культур	В целом, знает особенности национальных культур	Уверенно знает особенности национальных культур
УК-5. ИД-2 Умение анализировать особенности национальных культур	Умеет анализировать некоторые особенности национальных культур	В целом, умеет анализировать особенности национальных культур	Грамотно и уверенно анализирует особенности национальных культур
УК-5. ИД-3 Умение учитывать особенности национальных культур в процессе взаимодействия	Умеет учитывать некоторые особенности национальных культур в процессе взаимодействия	В целом, умеет учитывать особенности национальных культур в процессе взаимодействия	Грамотно и уверенно учитывает особенности национальных культур в процессе взаимодействия
УК-6. СПОСОБЕН ОПРЕДЕЛЯТЬ И РЕАЛИЗОВЫВАТЬ ПРИОРИТЕТЫ СОБСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СПОСОБЫ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НА ОСНОВЕ САМООЦЕНКИ			
УК-6. ИД-1 Умение расставлять приоритеты в собственной деятельности	Знает принципы расстановки приоритетов в деятельности	В целом, умеет расставлять приоритеты в собственной деятельности	Осознанно и грамотно расставляет приоритеты в собственной деятельности
УК-6. ИД-2 Умение проводить самооценку своей деятельности	Понимает необходимость самооценки своей деятельности	В целом, умеет проводить самооценку своей деятельности	Регулярно и осознанно проводит оценку своей деятельности
УК-6. ИД-3 Умение совершенствовать собственную деятельность	Понимает взаимосвязь самооценки и совершенствования своей деятельности	В целом, готов совершенствовать свою деятельность	Совершенствует свою деятельность на основе самооценки

Код и наименование индикатора	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ОПК)			
ОПК-1 СПОСОБЕН ПРИМЕНЯТЬ ПРИ РЕШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ ЗНАНИЯ (НА ПРОДВИНУТОМ УРОВНЕ) ЭКОНОМИЧЕСКОЙ, ОРГАНИЗАЦИОННОЙ, УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ, СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ, ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ТЕОРИЙ И ПРАВА, ОБОБЩАТЬ И КРИТИЧЕСКИ ОЦЕНИВАТЬ СУЩЕСТВУЮЩИЕ ПЕРЕДОВЫЕ ПРАКТИКИ И РЕЗУЛЬТАТЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И В СМЕЖНЫХ ОБЛАСТЯХ			
ОПК-1.ИД-1. Знание основ экономики, социологии, психологии, права	Обладает отдельными знаниями в области экономики, социологии, психологии, права	В целом, владеет базовыми знаниями в области экономики, социологии, психологии, права	Уверенно владеет базовыми знаниями в области экономики, социологии, психологии, права
ОПК-1.ИД-2. Знание результатов научных исследований в сфере управления персоналом и смежных областях	Обладает отдельными знаниями о результатах научных исследований в сфере управления персоналом и смежных областях	В целом, владеет знаниями о результатах научных исследований в сфере управления персоналом и смежных областях	Уверенно владеет знаниями о результатах научных исследований в сфере управления персоналом и смежных областях
ОПК-1.ИД-3. Умение критически анализировать результаты научных исследований в сфере управления персоналом и смежных областях	Может проводить элементарный критический анализ результатов отдельных научных исследований в сфере управления персоналом и смежных областях	В целом, способен критически анализировать результаты научных исследований в сфере управления персоналом и смежных областях	Способен грамотно и самостоятельно критически анализировать результаты научных исследований в сфере управления персоналом и смежных областях
ОПК-2. СПОСОБЕН ПРИМЕНЯТЬ КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К СБОРУ ДАННЫХ, ПРОДВИНУТЫЕ МЕТОДЫ ИХ ОБРАБОТКИ И АНАЛИЗА ПРИ РЕШЕНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ЗАДАЧ;			
ОПК-2. ИД-1. Знание методов обработки данных	Знает элементарные методы обработки данных	В целом, знает методы обработки данных	Уверенно знает методы обработки данных
ОПК-2. ИД-2. Умение собирать данные при решении управленческих задач	Умеет использовать данные при решении управленческих задач	В целом, умеет собирать данные при решении управленческих задач	Уверенно и самостоятельно умеет собирать данные при решении управленческих задач
ОПК-2. ИД-31. Умение анализировать данные при решении управленческих задач	Умеет использовать элементарный анализ данных при решении управленческих задач	В целом, умеет анализировать данные при решении управленческих задач	Уверенно и самостоятельно анализирует данные при решении управленческих задач
ОПК-3. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ И ОБЕСПЕЧИВАТЬ РЕАЛИЗАЦИЮ СТРАТЕГИИ, ПОЛИТИК И ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЕ И ОЦЕНИВАТЬ ИХ СОЦИАЛЬНУЮ И ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ;			

ОПК-3. ИД-1 Знание основ построения стратегии в динамичной среде	Имеет базовые представления об отдельных методах построения стратегии в динамичной среде	В целом, знает методы построения стратегии в динамичной среде	Уверенно знает методы построения стратегии в динамичной среде
ОПК-3. ИД-2 Умение разрабатывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	Имеет представление о разработке стратегии и политики в сфере управления персоналом в динамичной	В целом, с помощью экспертов сможет разрабатывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде	Уверенно и самостоятельно может разрабатывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде
ОПК-3. ИД-3 Умение реализовывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	Имеет представления о методах реализации стратегии и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	В целом, с помощью экспертов сможет реализовывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде	Уверенно и самостоятельно может реализовывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде
ОПК-3. ИД-4 Умение оценивать социальную и экономическую эффективность стратегии и политик в сфере управления персоналом	Имеет представления о методах оценки социальной и экономической эффективности стратегии и политик в сфере управления персоналом	В целом, с помощью экспертов сможет проводить оценку социальной и экономической эффективности стратегии и политик в сфере управления персоналом	Уверенно и самостоятельно может проводить оценку социальной и экономической эффективности стратегии и политик в сфере управления персоналом
ОПК-4. СПОСОБЕН ПРОЕКТИРОВАТЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ, РУКОВОДИТЬ ПРОЕКТНОЙ И ПРОЦЕССНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ			
ОПК-4. ИД-1. Знание основ организационного проектирования	Имеет отдельные знания в области организационного проектирования	В целом, знает основы организационного проектирования	Уверенно владеет основами организационного проектирования
ОПК-4. ИД-2. Умение проектировать организационные изменения	Обладает отдельными умениями в области проектирования организационных изменений	В целом, обладает умениями в области проектирования организационных изменений	Уверенно владеет умениями в области проектирования организационных изменений
ОПК-4. ИД-3. Умение руководить процессной деятельностью	Обладает отдельными умениями в области управления процессной деятельностью	В целом, обладает умениями в области управления процессной деятельностью	Уверенно владеет умениями в области управления процессной деятельностью
ОПК-4. ИД-4. Умение руководить проектной деятельностью	Обладает отдельными умениями в области управления проектной деятельностью	В целом, обладает умениями в области управления проектной деятельностью	Уверенно владеет умениями в области управления проектной деятельностью
ОПК-5. СПОСОБЕН ИСПОЛЬЗОВАТЬ СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПРОГРАММНЫЕ СРЕДСТВА ПРИ РЕШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ.			
ОПК-5. ИД-1.Способен	Способен использовать элементарные	В целом, способен использовать	Способен уверенно и самостоятельно

использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
ОПК-5. ИД-2. Знание программных средств, необходимых для решения профессиональных задач	Имеет представление об отдельных программных средствах, необходимых для решения профессиональных задач	В целом, знает программные средства, необходимые для решения профессиональных задач	Уверенно знает программные средства, необходимые для решения профессиональных задач
ОПК-5. ИД-3. Умение использовать современные информационные технологии для решения задач в сфер управления персоналом	Способен использовать элементарные информационные технологии для решения задач в сфере управления персоналом	В целом, способен использовать современные информационные технологии для решения задач в сфере управления персоналом	Способен уверенно и самостоятельно использовать современные информационные технологии для решения задач в сфере управления персоналом
ОПК-5. ИД-4. Умение использовать современные программные средства для решения задач в сфер управления персоналом	Способен использовать элементарные программные средства для решения задач в сере управления персоналом	В целом, способен использовать современные программные средства для решения задач в сере управления персоналом	Способен уверенно и самостоятельно использовать программные средства для решения задач в сере управления персоналом
Код и наименование индикатора	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ПК)			
ПК-1. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ			
ПК-1.ИД- 1. Знать основы законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного , миграционного , налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ	Владеет отдельными знаниями в области законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ	В целом, владеет знаниями в области законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ	Уверенно владеет знаниями в области законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ
ПК-1.ИД- 2. Разрабатывать кадровую стратегию и	Владеет отдельными знаниями в области разработки кадровой	Может с помощью экспертов разрабатывать кадровую стратегию	Самостоятельно, уверенно может разрабатывать кадровую стратегию и

кадровую политику в организации	стратегии и кадровой политики в организации	и кадровую политику в организации	кадровую политику в организации
ПК-1.ИД- 3. Знать методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности	Владеет отдельными знаниями о методах анализа социальных программ и определения их экономической эффективности	В целом, знает методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности	Уверенно знает методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности
ПК-1.ИД- 4. Знать основы закупочной деятельности, уметь анализировать информацию по поставщикам услуг в области УП, знать порядок заключения договоров, контрактов, проведения закупочных процедур	Владеет отдельными знаниями в сфере закупочной деятельности	В целом, владеет знаниями в сфере закупочной деятельности	Уверенно владеет знаниями в сфере закупочной деятельности
ПК-1.ИД- 5. Знать основы психологии для анализа, моделирования и прогнозирования поведения персонала	Владеет отдельными знаниями в области психологии для анализа, моделирования и прогнозирования поведения персонала	В целом, владеет знаниями в области психологии для анализа, моделирования и прогнозирования поведения персонала	Уверенно владеет знаниями в области психологии для анализа, моделирования и прогнозирования поведения персонала
ПК-1.ИД- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Владеет отдельными знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала	В целом, владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала	Уверенно владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала
ПК-1.ИД- 7. Знать технологии проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом	Владеет отдельными знаниями о технологиях проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом	В целом, владеет отдельными знаниями о технологиях проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом	Уверенно владеет отдельными знаниями о технологиях проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом
ПК-1.ИД- 8. Уметь определять задачи персонала структурного подразделения по управлению персоналом, исходя из целей и стратегии	В отдельных ситуациях сможет соотнести задачи персонала структурного подразделения с целями и стратегиями организации	В целом, умеет определять задачи персонала структурного подразделения по управлению персоналом, исходя из целей и стратегии организации	Умеет самостоятельно определять задачи персонала структурного подразделения по управлению персоналом, исходя из целей и стратегии организации

организации			
ПК-1.ИД- 9. Знать технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал	Владеет отдельными знаниями о технологиях и методах формирования и контроля бюджетов на персонал	В целом, владеет знаниями о технологиях и методах формирования и контроля бюджетов на персонал	Уверенно владеет знаниями о технологиях и методах формирования и контроля бюджетов на персонал
ПК-1.ИД- 10. Знать методы описания и формирования организационной структуры, определения целей, задач, функций структурных подразделений, знать основы бизнес-планирования и проектирования бизнес-процессов	Владеет отдельными знаниями о методах описания и формирования организационной структуры, определения целей, задач, функций структурных подразделений, об основах бизнес-планирования и проектирования бизнес-процессов	В целом, владеет знаниями о методах описания и формирования организационной структуры, определения целей, задач, функций структурных подразделений, об основах бизнес-планирования и проектирования бизнес-процессов	Уверенно владеет знаниями о методах описания и формирования организационной структуры, определения целей, задач, функций структурных подразделений, об основах бизнес-планирования и проектирования бизнес-процессов
ПК-1.ИД- 11. Знать теоретические основы построения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики в организации, систему стимулирования персонала в организации	Владеет отдельными теоретическими знаниями о поддержании корпоративной культуры и социальной политики в организации, системе стимулирования персонала в организации	В целом владеет теоретическими основами построения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики в организации, системы стимулирования персонала в организации	Уверенно владеет теоретическими основами построения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики в организации, системы стимулирования персонала в организации
ПК-1.ИД- 12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь разрабатывать систему развития персонала в организации	Знает некоторые технологии оценки и развития персонала в организации	В целом, знает современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет с помощью экспертов разрабатывать систему развития персонала в организации	Уверенно знает современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет самостоятельно разрабатывать систему развития персонала в организации
ПК-2. СПОСОБЕН РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ			
ПК-2.ИД- 1. Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом	Обладает знаниями в области реализации системы стратегического и операционного управления персоналом	.В целом, с помощью экспертов способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом	Способен самостоятельно реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом
ПК-2.ИД- 2. Уметь	Уметь реализовывать отдельные	В целом, с помощью экспертов	Умеет самостоятельно реализовывать

реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	элементы кадровой стратегии и кадровой политики в организации	умеет реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	кадровую стратегию и кадровую политику в организации
ПК-2.ИД- 3. Знать и владеть методиками анализа социальных программ и определения их экономической эффективности, уметь организовывать и проводить мероприятия в рамках социальной политики	Знает отдельные методики анализа социальных программ и определения их экономической эффективности,	В целом, знает методики анализа социальных программ и определения их экономической эффективности, с помощью экспертов умеет организовывать и проводить мероприятия в рамках социальной политики	Уверенно знает методики анализа социальных программ и определения их экономической эффективности, умеет самостоятельно организовывать и проводить мероприятия в рамках социальной политики
ПК-2.ИД- 4. Уметь проводить переговоры с поставщиками услуг, организовывать и проводить закупочные процедуры в сфере управления персоналом	Владеет базовыми навыками проведения переговоров с поставщиками услуг,	В целом, умеет проводить переговоры с поставщиками услуг, с помощью экспертов организовывать и проводить закупочные процедуры в сфере управления персоналом	Умеет самостоятельно проводить переговоры с поставщиками услуг, организовывать и проводить закупочные процедуры в сфере управления персоналом
ПК-2.ИД- 5. Уметь использовать различные психологические методы, технологии и инструменты для анализа, моделирования и прогнозирования поведения персонала	Умеет применять отдельные психологические методы, технологии и инструменты для анализа, моделирования и прогнозирования поведения персонала	В целом, умеет применять различные психологические методы, технологии и инструменты для анализа, моделирования и прогнозирования поведения персонала	Умеет уверенно применять различные психологические методы, технологии и инструменты для анализа, моделирования и прогнозирования поведения персонала
ПК-2.ИД- 6. Владеть инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Владеет отдельными инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	В целом, владеет инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Уверенно владеет инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
ПК-2.ИД- 7. Владеть методиками проведения	Владеет отдельными методиками проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом	В целом, владеет методиками проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом	Уверенно владеет методиками проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом

аудита и контроллинга в области управления персоналом			
ПК-2.ИД- 8 Уметь организовывать работу структурного подразделения по управлению персоналом	Умеет организовывать отдельные аспекты работы структурного подразделения по управлению персоналом	В целом, умеет организовывать работу структурного подразделения по управлению персоналом	Умеет самостоятельно организовывать работу структурного подразделения по управлению персоналом
ПК-2.ИД- 9. Уметь применять технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал	Умеет применять отдельные технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал	В целом, умеет применять отдельные технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал	Уверенно применяет отдельные технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал
ПК-2.ИД- 10. Уметь формировать организационную структуру, проектировать и описывать бизнес-процессы в сфере управления персоналом	Умеет формировать отдельные элементы организационной структуры,	В целом, умеет формировать организационную структуру, проектировать и описывать бизнес-процессы в сфере управления персоналом	Умеет самостоятельно формировать организационную структуру, проектировать и описывать бизнес-процессы в сфере управления персоналом
ПК-2.ИД- 11. Владеть технологиями и инструментами формирования, поддержания корпоративной культуры, технологиями реализации социальной политики в организации	Владеет отдельными технологиями и инструментами формирования, поддержания корпоративной культуры, отдельными технологиями реализации социальной политики в организации	В целом, владеет технологиями и инструментами формирования, поддержания корпоративной культуры, технологиями реализации социальной политики в организации	Уверенно владеет технологиями и инструментами формирования, поддержания корпоративной культуры, технологиями реализации социальной политики в организации
ПК-2.ИД- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в организации, реализовывать систему развития персонала в организации	Умеет применять отдельные технологии оценки и развития персонала в организации,	В целом, умеет применять отдельные технологии оценки и развития персонала в организации, с помощью экспертов реализовывать систему развития персонала в организации	Уверенно применяет современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет самостоятельно реализовывать систему развития персонала в организации
ПК-3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ ПРОЦЕССЫ И ДОКУМЕНТООБОРОТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ И ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ			
ПК-3.ИД- 1 Уметь	Знает отдельные документы, необходимые для сопровождения	В целом, умеет обеспечивать документационное сопровождение	Умеет самостоятельно обеспечивать документационное сопровождение

обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства	процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства	процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства	процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства
ПК-3.ИД- 2. Уметь анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений	Знает и умеет оформлять некоторые документы по оперативным процессам и и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений	В целом, умеет анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений	Умеет самостоятельно анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений
ПК-3.ИД- 3. Знать и владеть методиками анализа социальных программ и определения их экономической эффективности, уметь организовывать и проводить мероприятия в рамках социальной политики	Знает некоторые методики анализа социальных программ и определения их экономической эффективности	В целом, знает и владеет методиками анализа социальных программ и определения их экономической эффективности, умеет с помощью экспертов организовывать и проводить мероприятия в рамках социальной политики	Знает и владеет методиками анализа социальных программ и определения их экономической эффективности, умеет самостоятельно организовывать и проводить мероприятия в рамках социальной политики
ПК-3.ИД- 4. Уметь обеспечивать документационное сопровождение закупочных процедур, оформлять и анализировать закупочную документацию	Знает закупочную документацию, умеет обеспечивать документационное сопровождение отдельных закупочных процедур	В целом, умеет обеспечивать документационное сопровождение закупочных процедур, оформлять и анализировать закупочную документацию	Умеет самостоятельно обеспечивать документационное сопровождение закупочных процедур, оформлять и анализировать закупочную документацию
ПК-3.ИД- 5. Уметь вести деловую переписку	Знает отдельные правила деловой переписки	В целом, умеет вести деловую переписку	Грамотно и самостоятельно умеет вести деловую переписку
ПК-3.ИД- 6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках	Умеет оформлять отдельные документы рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала	В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального	Умеет самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального

системы материального и нематериального стимулирования персонала			
ПК-3.ИД- 7. Уметь вести документацию по аудиту и контроллингу в области управления персоналом	Умеет оформлять отдельные документы по аудиту и контроллингу в области управления персоналом	В целом, умеет вести документацию по аудиту и контроллингу в области управления персоналом	Умеет самостоятельно разрабатывать и вести документацию по аудиту и контроллингу в области управления персоналом
ПК-3.ИД- 8. Уметь обеспечить документационное сопровождение деятельности подразделения по управлению персоналом, разрабатывать, утверждать, оформлять локальные нормативные акты организации	Умеет разрабатывать, утверждать, оформлять отдельные локальные нормативные акты организации по управлению персоналом	В целом, умеет обеспечить документационное сопровождение деятельности подразделения по управлению персоналом, разрабатывать, утверждать, оформлять локальные нормативные акты организации	Умеет грамотно самостоятельно обеспечить документационное сопровождение деятельности подразделения по управлению персоналом, разрабатывать, утверждать, оформлять локальные нормативные акты организации
ПК-3.ИД- 9. Уметь разрабатывать документацию в рамках процессов формирования бюджетов на персонал, уметь вести документацию, обеспечивающую контроль расходов на персонал	Умеет разрабатывать отдельную документацию в рамках процессов формирования бюджетов на персонал,	В целом, умеет разрабатывать документацию в рамках процессов формирования бюджетов на персонал, умеет вести документацию, обеспечивающую контроль расходов на персонал	Умеет грамотно самостоятельно разрабатывать документацию в рамках процессов формирования бюджетов на персонал, умеет вести документацию, обеспечивающую контроль расходов на персонал
ПК-3.ИД- 10. Уметь документально оформлять организационную структуру, бизнес-процессы в сфере управления персоналом	Знает правила оформления организационной структуры, бизнес-процессов в сфере управления персоналом	В целом, умеет документально оформлять организационную структуру, бизнес-процессы в сфере управления персоналом	Умеет самостоятельно грамотно документально оформлять организационную структуру, бизнес-процессы в сфере управления персоналом
ПК-3.ИД- 11. Владеть технологиями и инструментами формирования, поддержания корпоративной культуры, технологиями реализации политики в организации	Владеет отдельными инструментами формирования, поддержания корпоративной культуры, технологиями реализации социальной политики в организации	В целом, владеет технологиями и инструментами формирования, поддержания корпоративной культуры, технологиями реализации социальной политики в организации	Уверенно владеет технологиями и инструментами формирования, поддержания корпоративной культуры, технологиями реализации социальной политики в организации

социальной политики в организации			
ПК-3.ИД- 12. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации	Умеет разрабатывать и оформлять отдельные документы рамках системы развития персонала в организации	В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации	Умеет грамотно самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации

6. 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.

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

6.2. Примерная тематика выпускных квалификационных работ

Примерная тема ВКР 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 А

6.3. 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.

6.4. 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;	
2.Методологическая ясность используемого студентом подхода к разработке проблемы, обоснованность методов сбора и обработки данных;	
3.Четкость и логичность структуры работы;	
4.Конкретность выводов о состоянии управления Персоналом на исследуемых предприятиях/организациях и предложений, направленных на его совершенствование (для прикладных, проектных разработок);	
5. Соответствие предлагаемых решений современным тенденциям развития науки и практики управления	
6. Соответствие представленной работы требованиям, предъявляемым к оформлению данных работ (ГОСТам);	
7.Качество доклада и презентации наглядного материала на защите;	
8 Четкость и обоснованность ответов на вопросы и замечания во время защиты работы;	

9.Отзыв руководителя работы	
-----------------------------	--

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. 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.

<p>Повышенный уровень – оценка хорошо</p>	<p>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.</p>
<p>Базовый (пороговый) уровень – оценка удовлетворительно</p>	<p>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.</p>
<p>Недостаточный уровень – оценка Неудовлетворительно</p>	<p>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.</p>

6.5. Методические указания по выполнению выпускной квалификационной работы.

6.5.1. 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.

6.5.2. 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).

6.5.3. 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, выносится согласованная оценка по каждой выпускной квалификационной работе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Оценка выносится простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании (при равенстве голосов, решающим является голос председателя).

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.

6.5.4. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для подготовки к защите и защиты ВКР

Основная литература

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>.

1. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс] : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Университет "Синергия", 2017. - 681 с. - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>.

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

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

4. Сафонов, В. А. Социальное партнерство: [Электронный ресурс] : учебник для бакалавриата и магистратуры / Сафонов В. А. - М. : Юрайт, 2018. - 395 с. - <https://biblionline.ru/book/83BCC8D4-FB43-4F46-9868-309C56CFC8D2>.

5. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов : учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / А. Л. Свенцицкий ; [С.-Петерб. гос. ун-т]. - Москва : Юрайт, 2017. - 504 с.

6. 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>.

Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>

2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>

4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>

5. Журнал «Штат» www.hrmedia.ru

6. Журнал «Кадровик» panor.ru/journals/kadrovik

7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>

8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom.

Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>

2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru

3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>

4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com

5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>

2. Scopus <http://www.scopus.com/>

3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. Springer Journals <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
12. Springer Nature Protocols and Methods
<https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
14. zbMath <https://zbmath.org/>
15. Nano Database <https://nano.nature.com/>
16. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
17. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
18. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
3. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
<https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
<http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций
<http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru>;

4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

6.5.5. Порядок проведения защиты ВКР для лиц с ограниченными возможностями здоровья

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

Проведение защиты ВКР 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 защиты ВКР обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение защиты ВКР 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, прочесть и оформить задание, общаться с председателем и членами государственной экзаменационной комиссии);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при защите ВКР 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 защиты ВКР 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 защиты ВКР:

а) для слепых:

- материалы необходимые для защиты ВКР оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;
- ВКР выполняется обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовывается ассистенту;
- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- материалы для защиты ВКР 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 защита ВКР проводится в письменной форме;
 - г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):
 - ВКР выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовывается ассистенту;
- Обучающийся инвалид не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации (защиты ВКР) 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.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ЗАЩИТЕ И ЗАЩИТЕ ВКР, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

В процессе подготовки к защите и защиты ВКР применяются современные компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации информации, проведения требуемых программой практики расчетов и т.д.

Студент может использовать имеющиеся на кафедре «Управления персоналом и организационной психологии» программное обеспечение и Интернет-ресурс:

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГИА

№	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Лекционная аудитория	Аудитория, оборудованная производственной (педагогической) мебелью, с возможной установкой дополнительного оборудования (ноутбук, проектор)
2.	Учебные аудитории для проведения групповых индивидуальных консультаций	Аудитория, оборудованная производственной(педагогической) мебелью,
3.	Аудитория для самостоятельной работы	Аудитория для самостоятельной работы, оборудованная производственной (педагогической) мебелью и компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза
4.	Аудитория для проведения	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук)

	защиты отчета по практике	
--	------------------------------	--

Примерная тематика выпускных квалификационных работ магистрантов по направлению подготовки «Управление персоналом», направленность (профиль) «Современные технологии операционного и стратегического управления персоналом в бизнесе»

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.
14. Изменение подходов к управлению персоналом в связи с внедрением профессиональных стандартов.
15. Изменение процедур подбора персонала в связи с внедрением профессиональных стандартов.
16. Кадровый потенциал организации: понятие и практическая значимость.
17. Ключевые компетенции специалиста по управлению персоналом: проблемы обеспечения их соответствия профессиональному стандарту.
18. Личностные факторы управленческих компетенций менеджера.
19. Личные ценности в системе управленческих компетенций руководителя.
20. Методы оценки кадрового потенциала организации.
21. Маркетинговый подход в подборе персонала (на примере конкретной компании).
22. Методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний в организации (отрасли).
23. Методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков.
24. Мотивация и удовлетворенность трудом как показатели вовлеченности сотрудников в работу.

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

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

82. 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 НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 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)
_____ 20__ г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМЫ

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

Факультет _____

Направление _____

Научный руководитель
должность, ученая степень,
ученое звание _____ Расшифровка подписи
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Нормоконтролер
должность, ученая степень,
ученое звание _____ Расшифровка подписи
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Краснодар 20__

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