МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультетэкономический



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Б3.01.01 «ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Стратегическое управление персоналом

Форма обученияочная, заочная

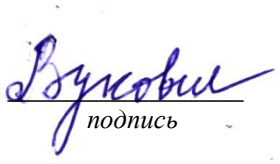
Квалификация магистр

Краснодар 2021

Рабочая программа государственной итоговой аттестации Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки/специальности (профиль/специализация) 38.04.03 Управление персоналом (Стратегическое управление персоналом)

код и наименование направления подготовки (профиль)

Программу составил(и):
Вукович Г.Г., заведующий кафедрой профессор, д.э.н., проф.
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание


подпись

Рабочая программа государственной итоговой аттестации Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы утверждена на заседании кафедрыэкономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента
протокол № 7 «27» апреля 2021г.
Заведующий кафедрой (разработчика) Вукович Г.Г.
фамилия, инициалы


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета
протокол № 8 «14» мая 2021г.
Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н.
фамилия, инициалы



Рецензенты:



Прокуратов Д.П., директор ООО «Бизнес процессы», кандидат экономических наук



Кизим А.А.,доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента Кубанского государственного университета

1. Целигосударственной итоговой аттестации.

Целью прохождения Подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы является определение соответствия результатов освоения обучающимися основных профессиональных образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

2. Задачи государственной итоговой аттестации:

- установление соответствия уровня подготовки выпускника требованиям образовательного стандарта по направлению подготовки;
- систематизация, углубление и закрепление фундаментальных теоретических знаний основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки;
- систематизация, углубление и закрепление полученных во время обучения практических навыков самостоятельного решения поставленной конкретной проблемы в соответствии с видами послевузовской профессиональной деятельности, включающими организационно-управленческую и научно-исследовательскую;
- подготовка выпускника к дальнейшей творческой работе в условиях непрерывного образования и самообразования.

3. Место ГИА в структуре ООП.

Государственная итоговая аттестация, завершающая освоение основных профессиональных образовательных программ, является обязательной итоговой аттестацией обучающихся.

Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы относится к обязательной частиБлок 3Государственная итоговая аттестация завершается защитой выпускной квалификационной работы.

Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работыбазируется на знаниях, полученных обучающимися в рамках освоения дисциплин (модулей) учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность (профиль): программа «Стратегическое управление персоналом».

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

Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы призвана определить степень сформированности компетенций – теоретических знаний и практических навыков выпускника в соответствии с компетентностной моделью.

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

- организационно-управленческой;
- научно-исследовательской.

По итогам освоения дисциплины «Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы» проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций:

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	
ИУК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Знает принципы системного подхода Знает особенности анализа проблемных ситуаций
	Умеет проектировать системы управления, выявлять

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	отклонения и производить анализ причин, вызывающих фактические или потенциальные отклонения в ходе работы системы управления Умеет проводить анализ и синтез проблемных ситуаций
	Владеет способами выявления отклонений в работе системы управления, методиками выявления причины отклонений в работе организации Владеет навыками осуществления критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода
ИУК-1.2. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации	Знает методы и принципы принятия управленческих решений Знает сущность стратегического управления персоналом
	Умеет анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения Умеет вырабатывать стратегию действий для решения проблемных ситуаций
	Владеет методами адаптации модели оценки системы управления организацией Владеет навыками разработки стратегии действий в организации
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	
ИУК-2.1. Понимает принципы проектного подхода к управлению	Знает принципы проектного подхода к управлению Знает особенности составления бизнес-плана
	Умеет применять принципы проектного подхода к управлению Умеет разрабатывать бизнес-план проекта
	Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла Владеет методиками внедрения бизнес-плана
ИУК-2.2. Демонстрирует способность управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	Знает жизненный цикл проекта и организации Знает принципы проектного подхода к управлению
	Умеет применять принципы проектного подхода к управлению Умеет разрабатывать бизнес-план проекта
	Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла Владеет методиками внедрения бизнес-плана
УК-3Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
ИУК-3.1. Понимает и знает особенности формирования и руководства командой	Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Знает теории управления персоналом и его мотивации
	Умеет применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой Умеетопределять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала
	Владеет анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации Владеет разработкой корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала
ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает разработку командной стратегии для выполнения поставленных задач	Знает методы, способы и инструменты управления персоналом Знает особенности формирования команды
	Умеет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов,

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	определения удовлетворенности работой Умеет управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда
	Владеет анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации Владеет разработкой корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	
ИУК-4.1. Использует современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия на государственном и иностранном(ых) языке(ах)	Знает нормы этики делового общения Знает особенности применения коммуникаций в организации
	Умеет соблюдать нормы этики делового общения Умеет осуществлять коммуникации, проводить рабочие совещания, находить консенсус
	Владеет приемами современных коммуникационных технологий Владеет навыками делового общения
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	
ИУК-5.1. Имеет представление о влиянии разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает различные типы культур Знает принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов
	Умеет объяснить феномен культуры, её роль в человеческой жизнедеятельности Умеет толерантно взаимодействовать с представителями различных культур
	Владеет навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур Владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности
ИУК-5.2. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, Знает принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов
	Умеет адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе Умеет толерантно взаимодействовать с представителями различных культур
	Владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности Владеет навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
ИУК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной деятельности и цели карьерного роста	Знает основные категории и понятия личностного роста Знает стимулы, мотивы и цели карьерного роста
	Умеет применять систему знаний о технологиях личностного роста для повышения личной эффективности и карьерного роста Умеет определять стимулы для повышения эффективности личностного роста.
	Владеет понятийно-категориальным аппаратом, технологии личностного роста, самооценки и эффективно использует свой потенциал для карьерного роста Владеет технологиями личностного роста для повышения личной эффективности и карьерного роста

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
ИУК-6.2. Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития на основе самооценки	Знает технологии формирования стратегии личностного и профессионального развития на основе роста самооценки Знает этапы формирования самооценки и технологии ее коррекции
	Умеет управлять собственной самооценкой для корректирования стратегии личностного и профессионального развития Умеет объективно находить сильные и слабые стороны в самооценке и корректировать их по необходимости
	Владеет методикой работы с самооценкой и личностным ростом для профессионального развития Владеет технологией личностного роста для профессионального развития

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
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	
ИОПК-1.1. Применяет знания на продвинутом уровне в области управления персоналом при решении практических и/или исследовательских задач	Знает особенности управления персоналом при решении практических задач Знает основные способы управления персоналом в современных условиях
	Умеет применять знания в области управления персоналом при решении исследовательских задач Умеет критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом
	Владеет навыками экономической оценки принятых решений Владеет приемами управления персоналом в современных условиях
ИОПК-1.2. Осуществляет выбор теоретической модели для решения практических и/или исследовательских задач и обосновывает свой выбор	Знает основные модели, применяемые при решении практических зада Знает основные способы управления персоналом в современных условиях
	Умеет обосновывать свой выбор при принятии управленческих решений Умеет критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом
	Владеет навыками выбора теоретической модели пря решения исследовательской задачи Владеет приемами обоснования принятых практических решений
ОПК-2Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	
ИОПК-2.1. Применяет современные методы поиска, сбора данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач	Знает методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности Знает особенности поиска и сбора данных, необходимых при принятии решений
	Умеет применять комплексный подход к сбору данных Умеет искать необходимую информацию для решения управленческих задач
	Владеет методами обработки необходимой информации при решении исследовательских задач Владеет методами поиска и сбора данных, необходимых

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	для решения управленческих задач
ИОПК-2.2. Применяет современные технологии поиска, накопления, обработки и анализа информации для обеспечения решения управленческих и исследовательских задач	Знает методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности Знает особенности обработки и анализа информации, необходимых при принятии решений
	Умеет применять современные технологии поиска и накопления необходимой информации для решения управленческих задач Умеет использовать современные технологии обработки и анализа информации для решения исследовательских задач
	Владеет комплексным подходом к поиску, сбору и обработке данных, необходимых для принятия управленческих решений Владеет современными технологиями анализа информации, необходимыми для приятия управленческих решений
ОПК-3Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	
ИОПК-3.1. Осуществляет разработку стратегий, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	Знает цели, стратегию развития и бизнес-план организации Знает основы технологии производства и деятельности организации
	Умеет определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации Умеет создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения
	Владеет навыками разработки стратегии управления персоналом Владеет технологией управления персоналом организации в динамичной среде
ИОПК-3.2. Критически оценивает социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации	Знает цели, стратегию развития и бизнес-план организации Знает основы технологии производства и деятельности организации
	Умеет определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации Умеет определять программы достижения целей и решения задач подразделений
	Владеет навыками критической оценки социальной и экономической эффективности управления персоналом организации Владеет приемами критической оценки стратегии и политики управления персоналом организации
ОПК-4Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	
ИОПК-4.1. Обладает навыками проектирования организационных изменений в деятельности предприятия	Знает особенности построения структуры организации Знает организационное проектирование
	Умеет разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала Умеет производить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации
	Владеет навыками построения организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	организации Владеет навыками руководства проектной и процессной деятельность в организации
ИОПК-4.2. Разрабатывает проектную и процессную деятельность организации	Знает особенности производственной деятельности организации Знает приемы разработки бизнес-плана и бизнес-процессов организации
	Умеет составлять планы деятельности структурного подразделения организации Умеет применять методы анализа бизнес-процессов организации
	Владеет формирование отчетов о работе структурного подразделения Владеет постановкой задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения
ОПК-5Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	
ИОПК-5.1. Использует современные информационные технологии при решении профессиональных задач	Знает сущность информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Знает современные информационные технологии, используемые для решения профессиональных задач
	Умеет использовать современные информационные технологии для принятия управленческих решений Умеет применять программные средства при решении профессиональных задач
	Владеет навыками использования современных информационных технологий при принятии управленческих решений Владеет навыками применения программных средств при решении профессиональных задач
ИОПК-5.2. Применяет программные средства при решении профессиональных задач	Знает сущность информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Знает современные информационные технологии, используемые для решения профессиональных задач
	Умеет использовать современные информационные технологии для принятия управленческих решений Умеет применять программные средства при решении профессиональных задач
	Владеет навыками использования современных информационных технологий при принятии управленческих решений Владеет навыками применения программных средств при решении профессиональных задач

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
ПК-1 Способен осуществлять самостоятельные научные исследования по перспективному направлению управления персоналом	
ИПК-1.1. Выявляет перспективные направления исследования, обосновывает актуальность темы исследования и составляет программу исследований	Знает особенности проведения самостоятельных научных исследований по заданной теме Знает методику составления программы исследований
	Умеет формировать планы и мероприятия по управлению персоналом Умеет разрабатывать стратегию и политику в управлении персоналом
	Владеет навыками обоснования актуальности темы

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	исследования Владеет приемами самостоятельного научного исследования по перспективному направлению управления персоналом
ИПК-1.2. Выполняет самостоятельные научные исследования в соответствии с разработанной программой	Знает особенности выполнения самостоятельных научных исследований в соответствии с разработанной программой Знает сущность работы с электронными базами данных отечественных и зарубежных библиотечных фондов
	Умеет разрабатывать стратегию и политику в управлении персоналом Умеет формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
	Владеет навыками выполнения самостоятельных научных исследований в соответствии с разработанной программой Владеет методиками работы с электронными базами данных отечественных и зарубежных библиотечных фондов
ИПК-1.3. Представляет результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада	Знает особенности представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада Знает технологию сбора необходимых материалов для подготовки и написания магистерской диссертации
	Умеет создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц Умеет анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений
	Владеет приемами представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада Владеет методиками сбора необходимых материалов для подготовки и написания магистерской диссертации
ПК-2Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	
ИПК-2.1. Обладает методологией операционного управления персоналом и подразделением организации	Знает методы, способы и инструменты управления персоналом Знает особенности политики управления персоналом организации
	Умеет организовывать работу персонала структурного подразделения Умеет внедрять стратегию по управлению персоналом
	Владеет анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации Владеет разработкой планов, программ и процедур в управлении персоналом
ИПК-2.2. Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением	Знает теории управления персоналом и его мотивации Знает теории и методы управления развитием персонала
	Умеет применять методы оперативного управления персоналом организации Умеет работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом
	Владеет приемами планирования деятельности подразделения и персонала Владеет оперативным управлением персоналом подразделения организации
ИПК-2.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по	Знает политику управления персоналом и социальную политику организации

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
операционному управлению персоналом и структурным подразделением	Знает корпоративную культуру, социальную политику, системы мотивации и эффективности управления персоналом
	Умеет разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений Умеет анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и их результатам
	Владеет подготовкой предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам Владеет разработкой системы анализа и контроля работы персонала
ПК-3 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	
ИПК-3.1. Обладает методологией стратегического управления персоналом организации	Знает цели, стратегию и кадровую политику организации Знает особенности управления социальным развитием организации
	Умеет определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала Умеет разрабатывать корпоративные социальные программ
	Владеет анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений Владеет разработкой корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом
ИПК-3.2. Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации	Знает теории управления организацией, политикой и стратегией управления персоналом Знает основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации
	Умеет формировать и проводить социальную политику и социальные программы Умеет управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда
	Владеет планированием деятельности и разработкой мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации Владеет внедрением и поддержанием корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала
ИПК-3.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	Знает корпоративную культуру, социальную политику, системы мотивации и эффективности управления персоналом Знает кадровую политику организации
	Умеет формировать и проводить социальную политику и социальные программы Умеет определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала
	Владеет анализом процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала Владеет подготовкой предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	подразделений

5. Структура и содержание ГИА

Общая трудоёмкость ГИА составляет 4 зачетных единицы (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ		Всего часов	Форма обучения	
			очная	заочная
			4 семестр (часы)	3 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:			**25**	**25**
Аудиторные занятия (всего):				
занятия лекционного типа				
лабораторные занятия				
практические занятия				
семинарские занятия				
Иная контактная работа:				
Контроль самостоятельной работы (КСР)				
Промежуточная аттестация (ИКР)			25	25
Самостоятельная работа, в том числе:			**119**	**119**
Самостоятельная работа с материалами по теме ВКР (расширение, систематизация и закрепление знаний по теме исследования)			80	80
Подготовка ВКР к прохождению процедур нормоконтроля и антиплагиата, внесение (при необходимости) исправлений в текст работы			20	20
Подготовка ВКР к прохождению предзащиты (загрузка ВКР в личный кабинет студента; подготовка, предоставление на кафедру ВКР и автореферата; получение справки об уровне оригинального текста и т.д.)			19	19
Контроль:				
Подготовка к экзамену				
Общая трудоемкость	**час.**		**144**	**144**
	в том числе контактная работа		**25**	**25**
	зач. ед		**4**	**4**

Дисциплина реализуется в форме подготовки к защите выпускной квалификационной работы.

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. При этом обязательным является наличие следующих разделов:

1) Введение, в котором рассматриваются основное содержание и значение выбранной темы выпускной работы, показана ее актуальность на современном этапе социально-экономического развития России. При этом должны быть определены цели и задачи, которые ставит перед собой студент при выполнении работы.

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

Глава должна носить проблемно-теоретический характер, содержать различные методологические позиции по рассматриваемым вопросам. В рамках данной главы обосновывается выбор конкретных методов решения поставленных задач, разрабатываются

основные модели такого решения, проводится анализ существующих подходов и методов решения проблемных ситуаций в конкретных областях управления персоналом, определение и обоснование соответствующей модели совершенствования системы управления персоналом организаций. Модель решения исследовательских задач - это формализованное выявление и анализ причин наличия недостатков, их проявлений и негативных последствий.

ВКР должна базироваться на основных закономерностях и принципах управления персоналом, на общих теоретических положениях науки управления, достижениях научной мысли, обоснованных и общепринятых утверждениях, представляя собой их конкретизацию (а чаще - следствие из них) по отношению к исследуемому объекту с необходимой аргументацией. В теоретической главе работы необходимо продемонстрировать грамотное умение оперировать правовой, экономической и управленческой терминологией, понятиями и методами научных дисциплин, а также по назначению употреблять узкоспециальные термины.

3) Практическая часть, в которой студент должен продемонстрировать умение использовать для решения поставленных им в работе задач теоретические знания. Студент должен провести обобщение и анализ собранного фактического материала, результаты которого должны найти свое отражение в тексте выпускной квалификационной работы.

4) Заключительная часть должна содержать выводы по проведенной работе, а также предложения или конкретные рекомендации относительно способов решения проблемы по теме выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

5) Список использованных источников должен содержать перечень источников, использованных при выполнении ВКР. Список включает источники, расположенные в порядке упоминания в тексте работы. Список использованной литературы показывает, насколько проблема исследована автором.

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

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы студент должен решить следующие основные задачи:

- обосновать актуальность выбранной темы, ее значение для конкретной сферы деятельности;
- изучить по избранной теме теоретические положения, нормативно-правовую документацию, справочную и научную литературу;
- собрать и обработать необходимый статистический материал для проведения конкретного анализа, оценки состояния исследуемой проблемы;
- изложить свою точку зрения по дискуссионным вопросам, относящимся к теме;
- провести анализ собранных данных, используя специальные методы, и сделать соответствующие выводы;
- определить направления и разработать конкретные рекомендации и мероприятия по решению исследуемой проблемы.

Рекомендуемая структура выпускной квалификационной работы магистерской диссертации:

Содержание

Введение

Глава 1 Теоретические и методические основы изучения проблемы

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

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

Заключение

Список использованных источников

Приложения

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

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

Первая глава должна иметь теоретический характер. Здесь рассматриваются теоретические и методические основы исследуемой проблемы. Эту главу целесообразно начать с характеристики сущности объекта и предмета исследования. Затем на основе изучения и систематизации современных знании выявляются причины возникновения исследуемой проблемы, прослеживаются этапы ее развития, акцентируется внимание на степень изученности данной проблемы. При этом учитываются различные точки зрения отечественных и зарубежных ученых, и высказывается авторская позиция относительно теоретических положений.

При рассмотрении теоретических вопросов целесообразно использовать статистический материал, обобщение которого позволит студенту проследить изменения состояния изучаемой проблемы за более или менее длительный период, но не менее 3-х последних лет, и выявить основные тенденции и особенности ее развития для подтверждения своей позиции. Глава должна завершаться обобщающим выводом, в котором следует найти место авторской точке зрения о теоретической и методологической базе для решения исследуемой проблемы.

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

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

Выпускная квалификационная работа должна включать рукопись, отзыв научного руководителя, внешнюю рецензию.

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

Выпускной квалификационной работе должны быть присущи актуальность и новизна. Работа должна иметь научную и практическую ценность. На оценку качества влияет количество научных публикаций и докладов по теме работы.

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

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

– актуальность темы;
– научно-практическое значение темы;
– качество выполнения работы;
– содержательность доклада и ответов на вопросы;
– наглядность представленных результатов исследования в форме слайдов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Примерная тематика выпускных квалификационных работ приведена в Приложении 1.

Требования к выпускной квалификационной работе

Общие требования

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

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

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

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

ВКР должна иметь твердый переплет.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по ГИА

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы *(выбрать в соответствии с видом СРС)*
1	Выполнение самостоятельной работы обучающихся	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Выполнение расчетно-графических заданий	Методические указания по выполнению расчетно-графических заданий. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ

		ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Написание и оформление выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)	Методические указания написанию и оформлению выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya.

Подробные требования к оформлению выпускной квалификационной работе имеются в Методических указаниях по выполнению выпускной квалификационной работы.

7. Оценочные средства при подготовке к процедуре защиты выпускной квалификационной работы.

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

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий		
ИУК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Знает принципы системного подхода Знает особенности анализа проблемных ситуаций	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы
	Умеет проектировать системы управления, выявлять отклонения и производить анализ причин, вызывающих фактические или потенциальные отклонения в ходе работы системы управления Умеет проводить анализ и синтез проблемных ситуаций	
	Владеет способами выявления отклонений в работе системы управления, методиками выявления причины отклонений в работе организации Владеет навыками осуществления критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода	
ИУК-1.2. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации	Знает методы и принципы принятия управленческих решений Знает сущность стратегического управления персоналом	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы
	Умеет анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения Умеет вырабатывать стратегию действий для решения проблемных ситуаций	
	Владеет методами адаптации модели оценки системы управления организацией Владеет навыками разработки стратегии действий в организации	
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла		
ИУК-2.1. Понимает принципы проектного подхода к управлению	Знает принципы проектного подхода к управлению Знает особенности составления бизнес-плана	− раскрытие актуальности темы исследования; − новизна полученных результатов; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы
	Умеет применять принципы проектного подхода к управлению Умеет разрабатывать бизнес-план проекта	
	Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла Владеет методиками внедрения бизнес-плана	
ИУК-2.2. Демонстрирует способность управления проектом на всех этапах	Знает жизненный цикл проекта и организации Знает принципы проектного подхода к управлению	− раскрытие актуальности темы исследования; − новизна полученных
	Умеет применять принципы проектного подхода к	

его жизненного цикла	управлению Умеет разрабатывать бизнес-план проекта Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла Владеет методиками внедрения бизнес-плана	результатов; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы
УК-3Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
ИУК-3.1. Понимает и знает особенности формирования и руководства командой	Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Знает теории управления персоналом и его мотивации Умеет применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой Умеетопределять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала Владеет анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации Владеет разработкой корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	− защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы
ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает разработку командной стратегии для выполнения поставленных задач	Знает методы, способы и инструменты управления персоналом Знает особенности формирования команды Умеет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой Умеет управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда Владеет анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации Владеет разработкой корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	− защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия		
ИУК-4.1. Использует современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия на государственном и иностранном(ых) языке(ах)	Знает нормы этики делового общения Знает особенности применения коммуникаций в организации Умеет соблюдать нормы этики делового общения Умеет осуществлять коммуникации, проводить рабочие совещания, находить консенсус Владеет приемами современных коммуникационных технологий Владеет навыками делового общения	− наличие презентации и раздаточного материала; − защита ВКР; - умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения; − ответы выпускника на дополнительные вопросы
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия		
ИУК-5.1. Имеет представление о влиянии разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает различные типы культур Знает принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов Умеет объяснить феномен культуры, её роль в человеческой жизнедеятельности Умеет толерантно взаимодействовать с представителями различных культур Владеет навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур Владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности	− раскрытие актуальности темы исследования; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы

ИУК-5.2. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, Знает принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов	− раскрытие актуальности темы исследования; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы
	Умеет адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе Умеет толерантно взаимодействовать с представителями различных культур	
	Владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности Владеет навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
ИУК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной деятельности и цели карьерного роста	Знает основные категории и понятия личностного роста Знает стимулы, мотивы и цели карьерного роста	− раскрытие актуальности темы исследования; − наличие презентации и раздаточного материала; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы
	Умеет применять систему знаний о технологиях личностного роста для повышения личной эффективности и карьерного роста Умеет определять стимулы для повышения эффективности личностного роста.	
	Владеет понятийно-категориальным аппаратом, технологии личностного роста, самооценки и эффективно использует свой потенциал для карьерного роста Владеет технологиями личностного роста для повышения личной эффективности и карьерного роста	
ИУК-6.2. Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития на основе самооценки	Знает технологии формирования стратегии личностного и профессионального развития на основе роста самооценки Знает этапы формирования самооценки и технологии ее коррекции	− раскрытие актуальности темы исследования; − наличие презентации и раздаточного материала; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы
	Умеет управлять собственной самооценкой для корректирования стратегии личностного и профессионального развития Умеет объективно находить сильные и слабые стороны в самооценке и корректировать их по необходимости	
	Владеет методикой работы с самооценкой и личностным ростом для профессионального развития Владеет технологией личностного роста для профессионального развития	
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		
ИОПК-1.1. Применяет знания на продвинутом уровне в области управления персоналом при решении практических и/или исследовательских задач	Знает особенности управления персоналом при решении практических задач Знает основные способы управления персоналом в современных условиях	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − наличие презентации и раздаточного материала; − защита ВКР; - умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и
	Умеет применять знания в области управления персоналом при решении исследовательских задач Умеет критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом	
	Владеет навыками экономической оценки принятых решений Владеет приемами управления персоналом в современных условиях	

		предложения; – ответы выпускника на дополнительные вопросы
ИОПК-1.2. Осуществляет выбор теоретической модели для решения практических и/или исследовательских задач и обосновывает свой выбор	Знает основные модели, применяемые при решении практических зада Знает основные способы управления персоналом в современных условиях Умеет обосновывать свой выбор при принятии управленческих решений Умеет критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом Владеет навыками выбора теоретической модели пря решения исследовательской задачи Владеет приемами обоснования принятых практических решений	– раскрытие актуальности темы исследования; – раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; – наличие презентации и раздаточного материала; – защита ВКР; - умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения; – ответы выпускника на дополнительные вопросы
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач		
ИОПК-2.1. Применяет современные методы поиска, сбора данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач	Знает методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности Знает особенности поиска и сбора данных, необходимых при принятии решений Умеет применять комплексный подход к сбору данных Умеет искать необходимую информацию для решения управленческих задач Владеет методами обработки необходимой информации при решении исследовательских задач Владеет методами поиска и сбора данных, необходимых для решения управленческих задач	– раскрытие актуальности темы исследования; – раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; – наличие презентации и раздаточного материала; – защита ВКР; – ответы выпускника на дополнительные вопросы
ИОПК-2.2. Применяет современные технологии поиска, накопления, обработки и анализа информации для обеспечения решения управленческих и исследовательских задач	Знает методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности Знает особенности обработки и анализа информации, необходимых при принятии решений Умеет применять современные технологии поиска и накопления необходимой информации для решения управленческих задач Умеет использовать современные технологии обработки и анализа информации для решения исследовательских задач Владеет комплексным подходом к поиску, сбору и обработке данных, необходимых для принятия управленческих решений Владеет современными технологиями анализа информации, необходимыми для приятия управленческих решений	– раскрытие актуальности темы исследования; – раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; – наличие презентации и раздаточного материала; – защита ВКР; – ответы выпускника на дополнительные вопросы
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность		
ИОПК-3.1. Осуществляет разработку стратегий, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	Знает цели, стратегию развития и бизнес-план организации Знает основы технологии производства и деятельности организации Умеет определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации Умеет создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения	– раскрытие актуальности темы исследования; – раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; – защита ВКР; - умение логически строить

	Владеет навыками разработки стратегии управления персоналом Владеет технологией управления персоналом организации в динамичной среде	текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения; − ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР
ИОПК-3.2. Критически оценивает социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации	Знает цели, стратегию развития и бизнес-план организации Знает основы технологии производства и деятельности организации	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; - умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения; − ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР
	Умеет определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации Умеет определять программы достижения целей и решения задач подразделений	
	Владеет навыками критической оценки социальной и экономической эффективности управления персоналом организации Владеет приемами критической оценки стратегии и политики управления персоналом организации	
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации		
ИОПК-4.1. Обладает навыками проектирования организационных изменений в деятельности предприятия	Знает особенности построения структуры организации Знает организационное проектирование	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР
	Умеет разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала Умеет производить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации	
	Владеет навыками построения организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации Владеет навыками руководства проектной и процессной деятельность в организации	
ИОПК-4.2. Разрабатывает проектную и процессную деятельность организации	Знает особенности производственной деятельности организации Знает приемы разработки бизнес-плана и бизнес-процессов организации	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР
	Умеет составлять планы деятельности структурного подразделения организации Умеет применять методы анализа бизнес-процессов организации	
	Владеет формирование отчетов о работе структурного подразделения Владеет постановкой задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения	
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач		
ИОПК-5.1. Использует современные информационные технологии при решении профессиональных задач	Знает сущность информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Знает современные информационные технологии, используемые для решения профессиональных задач	− наличие презентации и раздаточного материала; - оформление ВКР в соответствии с предъявляемыми
	Умеет использовать современные информационные	

	технологии для принятия управленческих решений Умеет применять программные средства при решении профессиональных задач	требованиями
	Владеет навыками использования современных информационных технологий при принятии управленческих решений Владеет навыками применения программных средств при решении профессиональных задач	
ИОПК-5.2. Применяет программные средства при решении профессиональных задач	Знает сущность информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Знает современные информационные технологии, используемые для решения профессиональных задач	− наличие презентации и раздаточного материала; - оформление ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями
	Умеет использовать современные информационные технологии для принятия управленческих решений Умеет применять программные средства при решении профессиональных задач	
	Владеет навыками использования современных информационных технологий при принятии управленческих решений Владеет навыками применения программных средств при решении профессиональных задач	
ПК-1 Способен осуществлять самостоятельные научные исследования по перспективному направлению управления персоналом		
ИПК-1.1. Выявляет перспективные направления исследования, обосновывает актуальность темы исследования и составляет программу исследований	Знает особенности проведения самостоятельных научных исследований по заданной теме Знает методику составления программы исследований	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; - умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения; - оформление ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; − ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР
	Умеет формировать планы и мероприятия по управлению персоналом Умеет разрабатывать стратегию и политику в управлении персоналом	
	Владеет навыками обоснования актуальности темы исследования Владеет приемами самостоятельного научного исследования по перспективному направлению управления персоналом	
ИПК-1.2. Выполняет самостоятельные научные исследования в соответствии с разработанной программой	Знает особенности выполнения самостоятельных научных исследований в соответствии с разработанной программой Знает сущность работы с электронными базами данных отечественных и зарубежных библиотечных фондов	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; - умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения; - оформление ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями;
	Умеет разрабатывать стратегию и политику в управлении персоналом Умеет формировать планы и мероприятия по управлению персоналом	
	Владеет навыками выполнения самостоятельных научных исследований в соответствии с разработанной программой Владеет методиками работы с электронными базами данных отечественных и зарубежных библиотечных фондов	

		− ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР
ИПК-1.3. Представляет результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада	Знает особенности представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада Знает технологию сбора необходимых материалов для подготовки и написания магистерской диссертации Умеет создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц Умеет анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений Владеет приемами представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада Владеет методиками сбора необходимых материалов для подготовки и написания магистерской диссертации	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; - умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения; - оформление ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; − ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР
ПК-2Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации		
ИПК-2.1. Обладает методологией операционного управления персоналом и подразделением организации	Знает методы, способы и инструменты управления персоналом Знает особенности политики управления персоналом организации Умеет организовывать работу персонала структурного подразделения Умеет внедрять стратегию по управлению персоналом Владеет анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации Владеет разработкой планов, программ и процедур в управлении персоналом	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР
ИПК-2.2. Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением	Знает теории управления персоналом и его мотивации Знает теории и методы управления развитием персонала Умеет применять методы оперативного управления персоналом организации Умеет работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом Владеет приемами планирования деятельности подразделения и персонала Владеет оперативным управлением персоналом подразделения организации	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР
ИПК-2.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и структурным подразделением	Знает политику управления персоналом и социальную политику организации Знает корпоративную культуру, социальную политику, системы мотивации и эффективности управления персоналом Умеет разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений Умеет анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и их результатам Владеет подготовкой предложений по развитию систем операционного управления персоналом и	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР

	работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам Владеет разработкой системы анализа и контроля работы персонала	
ПК-3 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации		
ИПК-3.1. Обладает методологией стратегического управления персоналом организации	Знает цели, стратегию и кадровую политику организации Знает особенности управления социальным развитием организации	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР
	Умеет определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала Умеет разрабатывать корпоративные социальные программ	
	Владеет анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений Владеет разработкой корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом	
ИПК-3.2. Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации	Знает теории управления организацией, политикой и стратегией управления персоналом Знает основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; - новизна полученных результатов; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР
	Умеет формировать и проводить социальную политику и социальные программы Умеет управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда	
	Владеет планированием деятельности и разработкой мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации Владеет внедрением и поддержанием корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	
ИПК-3.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	Знает корпоративную культуру, социальную политику, системы мотивации и эффективности управления персоналом Знает кадровую политику организации	− раскрытие актуальности темы исследования; − раскрытие содержания темы исследования; − защита ВКР; − ответы выпускника на дополнительные вопросы
	Умеет формировать и проводить социальную политику и социальные программы Умеет определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала	
	Владеет анализом процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала Владеет подготовкой предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений	

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

Показатели оценки выпускной квалификационной работы

Оценка (шкала оценивания)	Описание показателей

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

№	Этап подготовки	Оценочные средства
1	Самостоятельная работа с материалами по теме ВКР (расширение, систематизация и закрепление знаний по теме исследования)	Предварительная защита Задание на выполнение ВКР. Внешняя рецензия. Отзыв руководителя.
2	Подготовка ВКР к прохождению процедур нормоконтроля и антиплагиата, внесение (при необходимости) исправлений в текст работы	Отчет о степени готовности ВКР Результат проверки на оригинальность, подписанный руководителем Задание на выполнение ВКР. Внешняя рецензия. Отзыв руководителя. Подпись заведующего кафедрой.
3	Подготовка ВКР к прохождению предзащиты	Отчет о степени готовности ВКР

	(загрузка ВКР в личный кабинет студента; подготовка, предоставление на кафедру ВКР и автореферата; получение справки об уровне оригинального текста и т.д.)	Результат проверки на оригинальность, подписанный руководителем Предварительная защита Задание на выполнение ВКР. Внешняя рецензия. Отзыв руководителя. Подпись заведующего кафедрой.

Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания:

- уровень 1-начальный: сформированы базовые структуры знаний, нет опыта применения компетенции. Студент имеет информацию о профессиональной задаче и общих положениях, на которые опирается ее решение, но не имеет опыта;

- уровень 2-средний: сформированы базовые структуры знаний, имеется некоторый опыт применения компетенции. Студент знаком с некоторыми общими положениями и имел небольшой опыт выполнения деятельности с опорой на эти положения;

- уровень 3-высокий: компетенция сформирована полностью. Студент владеет опорными знаниями и обобщенным методом осуществления деятельности и, значит, может выполнять ее во множестве конкретных ситуаций.

При подготовке к процедуре защиты выпускной квалификационной работы балльная оценка не используется.

8. Методические указания для обучающихся по прохождению ГИА

Порядок выполнения выпускных квалификационных работ.

Продолжительность подготовки ВКР определяется учебным планом.

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

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

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

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

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

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

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

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

Порядок и сроки представления ВКР научному руководителю и в ГЭК.

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

Подготовленная и полностью оформленная работа вместе с авторефератом, отзывом научного руководителя, рецензией и, при наличии, справками о практическом использовании

результатов представляется на выпускающую кафедру для прохождения нормоконтроля и последующей процедуры предварительной защиты.

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

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

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

Порядок защиты выпускной квалификационной работы.

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

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

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

Результаты государственного аттестационного испытания объявляются в день его проведения.

Председатель ГЭК сообщает выпускникам окончательные итоги защиты выпускных квалификационных работ.

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

9. Перечень учебной литературы, необходимой для подготовки к защите ВКР

а) основная литература:

1. Емельянова, И. Н. Основы научной деятельности студента. Магистерская диссертация : учебное пособие для вузов / И. Н. Емельянова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 115 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-06505-3.

2. Черкашина, Т. А. Государственная итоговая аттестация: теоретические и практические аспекты: учебно-методическое пособие / Т. А. Черкашина, Е. Н. Грузднева. – Ро-стов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), 2019. – 278 с. – ISBN 978-5-7972-2688-8. Режим доступа: URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611323

3. Шкляр, М. Ф. Основы научных исследований: учебное пособие/ М. Ф. Шкляр. – 7-е изд. – М.: Дашков и К°, 2019. – 208 с. Библиогр.: с. 195-196. – ISBN 978-5-394-03375-9. Режим доступа: URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573356

б) дополнительная литература:

3. Аксенов, К. А. Системы поддержки принятия решений в 2 ч. : учебное пособие для вузов / К. А. Аксенов, Н. В. Гончарова ; под науч. ред. Л. Г. Доросинского. — М. :Изда-

тельствоЮрайт, 2018. — 103 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-07640-0.

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

5. 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.

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

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

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

9. Пещеров, Г. И. Методология научного исследования: учебное пособие / Г. И. Пещеров. – Москва: Институт мировых цивилизаций, 2017. – 312 с. Библиогр.: с. 242 - 245. – ISBN 978-5-9500469-0-2. Режим доступа: URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598470

10. Салихов, В. А. Основы научных исследований: учебное пособие / В. А. Салихов. – 2-е изд., стер. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 150 с. Библиогр.: с. 134-135. – ISBN 978-5-4475-8786-4. – DOI 10.23681/455511. Режим доступа: URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455511

в) периодические издания:

1. Менеджмент в России и за рубежом
2. Проблемы теории и практики управления
3. Российский журнал менеджмента
4. Российский экономический журнал
5. Справочник кадровика
6. Управление персоналом
7. Управление развитием персонала
8. Управление риском
9. Экономика и учет труда
10. Экономика: теория и практика
11. Экономист
12. Экономическая наука современной России
13. Экономический анализ: теория и практика

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

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

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

4. Электронный архив документов КубГУhttp://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/

Лицензионное программное обеспечение:

Для обеспечения учебного процесса ФГБОУ ВО КубГУ» располагает комплектом необходимого ежегодно обновляемого лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows 8, 10

Microsoft Office Professional Plus

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. ScienceDirectwww.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wileyhttps://onlinelibrary.wiley.com/
5. Научная электронная библиотека (НЭБ)http://www.elibrary.ru/
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОНhttp://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. Ельцинаhttps://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 ресурсовhttp://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 словарейhttp://www.glossary.ru/;
12. Словари и энциклопедииhttp://dic.academic.ru/;
13. Образовательный портал "Учеба"http://www.ucheba.com/;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответыhttp://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety

11. Порядок подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

При подготовке к процедуре защиты выпускной квалификационной работы обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы 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);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении предзащиты 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).

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается выполнение следующих требований:

а) для слепых:

- задания и иные материалы 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 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;

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 различные виды работ проводятся в устной форме.

Обучающийся инвалид не позднее чем за 3 месяца до начала подготовки к процедурезащиты выпускной квалификационной работы 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.

12. Материально-техническое обеспечение ГИА

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

Приложение 1

Тематика магистерских диссертаций по программе «Стратегическое управление персоналом»

1. Диверсификация факторов трудовой мотивации работников предприятия в условиях усиления социально-экономических вызовов.
2. Инновационные подходы к повышению трудовой мотивации работников организации.
3. Планирование и развитие карьеры в организации.
4. Повышение эффективности и качества труда работников предприятия на основе формирования благоприятного социально-психологического климата.
5. Повышение эффективности функционирования организации на основе конкурентоспособности персонала.
6. Предотвращение и преодоление социальной напряженности в трудовых коллективах организаций на основе профессионального развития персонала.
7. Профессионально-квалификационное становление молодых работников в организациях.
8. Развитие и совершенствование системы социального партнерства в организациях.
9. Развитие менеджмента персонала на основе повышения его конкурентоспособности в организациях.
10. Развитие методик и технологий рекрутинга персонала как условие формирования конкурентоспособности персонала в организациях.
11. Развитие персонала как условие роста эффективности организаций.
12. Развитие профессионального отбора работников предприятий.
13. Развитие системы мотивации труда в организациях.
14. Развитие системы управления персоналом в организациях.
15. Развитие службы управления персоналом в организациях и ее роль в профессиональном отборе, расстановке и подготовке кадров.
16. Совершенствование деятельности службы управления персоналом в организациях.
17. Совершенствование информационного обеспечения и аудита управления персоналом в организациях.
18. Совершенствование кадровой политики организаций на основе ротации кадров.
19. Совершенствование корпоративной культуры в организациях на основе управления организационным поведением.
20. Совершенствование методик и технологий аттестации работников в современных условиях.
21. Совершенствование механизма стимулирования труда персонала в организациях.
22. Совершенствование механизмов трудовой адаптации персонала организаций.
23. Совершенствование организационной культуры на предприятиях.
24. Совершенствование планирования структуры и численности персонала в организациях.
25. Совершенствование подготовки и переподготовки кадров в организациях.
26. Совершенствование системы мотивации труда руководителя кадровой службы в организациях.
27. Совершенствование системы оплаты и стимулирования труда в организациях.
28. Совершенствование системы отбора и подбора персонала организаций.
29. Совершенствование системы профессионального развития персонала в организациях.

30. Совершенствование системы управления персоналом в организациях на основе ее цифровизации.

31. Совершенствование системы управления персоналом организаций в нестабильной среде хозяйствования.

32. Совершенствование управления персоналом на основе развития его конкурентоспособности.

33. Совершенствование форм и систем оплаты труда в организациях.

34. Управление издержками на персонал и его влияние на повышение конкурентоспособности.

35. Управление карьерой работника предприятия в современных условиях.

36. Управление персоналом в организациях на санкционном этапе развития экономики РФ.

37. Управление персоналом и капитализация организаций.

38. Управление повышением производительности труда в системе менеджмента персонала организаций.

39. Управление развитием корпоративной культуры на основе совершенствования организационного поведения.

40. Управление развитием трудового потенциала организаций.

41. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала организаций.

42. Управление этикой деловых отношений в организациях.

43. Усиление роли менеджмента персонала в социальной защите работников.

44. Усиление роли руководителя в развитии конкурентоспособности персонала.

45. Усиление роли руководителя в системе управления персоналом.

46. Формирование комплексной системы управления персоналом как условие повышения эффективности труда в организациях.

47. Формирование методической платформы управления персоналом на предприятиях.

48. Формирование резерва руководящих кадров в организациях.

49. Формирование системы адаптации персонала организаций в условиях экономических ограничений.

50. Формирование социально-психологического климата в организациях на основе инновационных технологий управления персоналом.

Приложение 2 Образец титульного листа

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

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Заведующий кафедрой
д-р экон. наук, профессор
_____Г.Г. Вукович
_____2021 г.
Руководитель магистерской
программы профессор,
д-р экон наук, профессор
_____Г.Г. Вукович
_____2021 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)
РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Работу выполнил _____ И.И. Иванов
(подпись, дата)
Факультет экономический
Направление магистерской подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Программа магистерской подготовки Стратегическое управление персоналом
Научный руководитель
кандидат экон. наук, доцент _____
(подпись, дата)
Нормоконтролер
преподаватель _____
(подпись, дата)

Краснодар 2021

Приложение 3 Образец содержания ВКР

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 2
1 Теоретические аспекты развития персонала организации 7
1.1 Развитие персонала: понятийное поле проблемы исследования..... 7
1.2 Методические подходы к развитию персонала организации 20
1.3 Формирование стратегии развития персонала в организациях 29
2 Методика и практика развития персонала организации..... 39
2.1 Анализ кадрового потенциала ЗАО «КЦСЭ «Кубань Тест» 39
2.2 Система развития персонала в ЗАО «КЦСЭ «Кубань Тест»: анализ и оценка 46
2.3 Методика оценки системы развития персонала в ЗАО «КЦСЭ «Кубань Тест» 56
3 Совершенствование механизма управления развитием персонала 63
3.1 Оптимизация механизма развития персонала ЗАО «КЦСЭ «Кубань Тест» 63
3.2 Развитие персонала ЗАО «КЦСЭ «Кубань Тест» как комплексный цикличный процесс 74
Заключение 86
Список использованных источников 99
Приложения 95

Приложение 4 Отзыв научного руководителя

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

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

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

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

Автор магистерской диссертации на основе анализа теоретических, методологических и практических материалов, использования отчетных и оперативных данных ЗАО «КЦСЭ «Кубань Тест» рассмотрел современные подходы к организации системы управления карьерой персонала, раскрыл взаимосвязь ее основных элементов и дал оценку эффективности всей системы управления карьерой персонала.

В магистерской диссертации подробно проанализированы элементы и этапы построения карьеры, на примере ЗАО «КЦСЭ «Кубань Тест» проведен анализ действующей системы управления карьерой персонала, дана оценка эффективности этой системы.

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

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

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

Приложение 5 Отзыв рецензента

РЕЦЕНЗИЯ
на выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию) магистранта 2 курса экономического факультета направления 38.04.03 «Управление персоналом» программа магистерской подготовки «Стратегическое управление персоналом» Кирсановой Д.А. на тему «Совершенствование организационной культуры в организации»

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что проблема формирования эффективной организационной культуры в настоящее время становится предметом научно-практического внимания экономистов. Значительная часть исследователей, занимающихся организационными проблемами, признает, что культура оказывает непосредственное влияние на производственные показатели и долгосрочную эффективность организаций. В отечественной науке круг вопросов, касающихся организационной культуры, ее роли в современных моделях управления предпринимательскими организациями, особенностей ее формирования и развития представляет собой скорее фрагментированный комплекс знаний и проблем теоретического и методологического характера, чем стройную теорию. Это позволяет предположить, что теоретические и методологические разработки в области формирования эффективной организационной культуры в предпринимательских структурах, управления ею в период активизации предпринимательской деятельности в России представляют собой важную актуальную проблему экономики.

Целью исследования является разработка теоретико-методических и практических аспектов, которые связаны с оценкой организационной культуры и методов ее совершенствования.

Содержание магистерской диссертации свидетельствует о том, что автор подробно и разносторонне изучила различные научные источники по заявленной проблеме.

Научная новизна диссертации, связанная с реализацией ее цели, состоит в усовершенствованной автором методике оценки организационной культуры OCAI, которая позволяет проводить оценку типа организационной культуры и ее элементов дифференцированно. Также предложен механизм совершенствования организационной культуры «Starbucks», который также может применяться в других организациях.

Анализ магистерской диссертации свидетельствует, что Кирсанова Д.А. продемонстрировала способность грамотно решать поставленные в выпускной квалификационной работе задачи. Работа является законченным научно-исследовательским трудом, выполненным автором самостоятельно на высоком уровне.

Таким образом, можно констатировать, что цель работы достигнута. Выводы, сделанные Д.А.Кирсановой, логичны, эмпирически обоснованы, ясно и четко сформулированы. Структура работы и ее содержание соответствуют требованиям, предъявляемым к магистерским диссертациям, работа может быть рекомендована к защите и заслуживает высокой оценки, а магистрант Кирсанова Д.А. заслуживает присуждения степени магистра управления персоналом.

Рецензент
доктор экон. наук, профессор В.А. Нарский