

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Т.А. Хаизуров

подпись

« 31 » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**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 обучения очная, заочная

Квалификация магистр

Краснодар 2024

Рабочая программа государственной итоговой аттестации Б3.01.01 «Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

*код и наименование направления подготовки*

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 Б3.01.01 «Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы» утверждена на заседании кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента протокол № 6 « 29 » февраля 2024 г.

Заведующий кафедрой Вукович Г.Г.

*фамилия, инициалы*

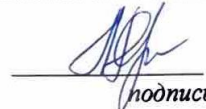


*подпись*

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 10 «17» мая 2024 г.

Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н.

*фамилия, инициалы*



*подпись*

Рецензенты:

Горин А.В., директор ООО "ИНТЕРФЭЙС"

Листопад М.Е., доктор экономических наук, профессор  
кафедры мировой экономики и менеджмента  
Кубанского государственного университета

### **1. Цели государственной 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 части Блок 3 Государственная итоговая аттестация завершается защитой выпускной квалификационной работы.

Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы базируется 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
<b>УК-1</b> Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	
ИУК-1.1. Выявляет проблемную ситуацию, на основе системного подхода осуществляет ее многофакторный анализ и диагностику	Знает: - принципы системного подхода - особенности анализа проблемных ситуаций

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проектировать системы управления, выявлять отклонения и производить анализ причин, вызывающих фактические или потенциальные отклонения в ходе работы системы управления</li> <li>- проводить анализ и синтез проблемных ситуаций</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперирует способами выявления отклонений в работе системы управления, методиками выявления причины отклонений в работе организации</li> <li>- оперирует навыками осуществления критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода</li> </ul>
<p>ИУК-1.2. Осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы и принципы принятия управленческих решений</li> <li>- сущность стратегического управления персоналом</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения</li> <li>- вырабатывать стратегию действий для решения проблемных ситуаций</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет методы адаптации модели оценки системы управления организацией</li> <li>- применяет навыки разработки стратегии действий в организации</li> </ul>
<p><b>УК-2</b> Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p>	
<p>ИУК-2.1. Использует принципы, методы и модели проектного менеджмента в решении профессиональных задач</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы проектного подхода к управлению</li> <li>- особенности составления бизнес-плана</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять принципы проектного подхода к управлению</li> <li>- разрабатывать бизнес-план проекта</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использует навыки управления проектом на всех этапах его жизненного цикла</li> <li>- использует методики внедрения бизнес-плана</li> </ul>
<p>ИУК-2.2. Разрабатывает программу действий по решению задач проекта и обеспечивает его выполнение в соответствии с установленными целями, на основе оценки рисков и рационального управления ресурсами</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- жизненный цикл проекта и организации</li> <li>- принципы проектного подхода к управлению</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять принципы проектного подхода к управлению</li> <li>- разрабатывать бизнес-план проекта</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользуется навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла</li> <li>- пользуется методиками внедрения бизнес-плана</li> </ul>
<p><b>УК-3</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	
<p>ИУК-3.1. Владеет принципами формирования эффективной команды</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</li> <li>- теории управления персоналом и его мотивации</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</li> <li>- определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p>

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- владеет анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации</li> <li>- владеет разработкой корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</li> </ul>
<p>ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы, способы и инструменты управления персоналом</li> <li>- особенности формирования команды</li> </ul>
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</li> <li>- управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда</li> </ul>
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользуется анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации</li> <li>- пользуется разработкой корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</li> </ul>
<p><b>УК-4</b> Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	
<p>ИУК-4.1. Применяет современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормы этики делового общения</li> <li>- особенности применения коммуникаций в организации</li> </ul>
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдать нормы этики делового общения</li> <li>- осуществлять коммуникации, проводить рабочие совещания, находить консенсус</li> </ul>
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет приемы современных коммуникационных технологий</li> <li>- применяет навыки делового общения</li> </ul>
<p><b>УК-5</b> Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	
<p>ИУК-5.1. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- различные типы культур</li> <li>- принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов</li> </ul>
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- объяснить феномен культуры, её роль в человеческой жизнедеятельности</li> <li>- толерантно взаимодействовать с представителями различных культур</li> </ul>
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует навыки межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур</li> <li>- демонстрирует навыки формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности</li> </ul>
<p><b>УК-6</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	
<p>ИУК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной деятельности и цели карьерного роста</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные категории и понятия личного роста</li> <li>- стимулы, мотивы и цели карьерного роста</li> </ul>
	<p>Умеет:</p>

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять систему знаний о технологиях личностного роста для повышения личной эффективности и карьерного роста</li> <li>- определять стимулы для повышения эффективности личностного роста.</li> </ul>
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определяет понятийно-категориальный аппарат, технологии личностного роста, самооценки и эффективно использует свой потенциал для карьерного роста</li> <li>- определяет технологии личностного роста для повышения личной эффективности и карьерного роста</li> </ul>
ИУК-6.2. Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития на основе самооценки	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологии формирования стратегии личностного и профессионального развития на основе роста самооценки</li> <li>- этапы формирования самооценки и технологии ее коррекции</li> </ul>
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять собственной самооценкой для корректирования стратегии личностного и профессионального развития</li> <li>- объективно находить сильные и слабые стороны в самооценке и корректировать их по необходимости</li> </ul>
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользуется методикой работы с самооценкой и личностным ростом для профессионального развития</li> <li>- пользуется технологией личностного роста для профессионального развития</li> </ul>

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
<b>ОПК-1</b> 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	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности управления персоналом при решении практических задач</li> <li>- основные способы управления персоналом в современных условиях</li> </ul>
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять знания в области управления персоналом при решении исследовательских задач</li> <li>- критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом</li> </ul>
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет навыки экономической оценки принятых решений</li> <li>- применяет приемы управления персоналом в современных условиях</li> </ul>
ИОПК-1.2. Осуществляет выбор теоретической модели для решения практических и/или исследовательских задач и обосновывает свой выбор	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные модели, применяемые при решении практических задач</li> <li>- основные способы управления персоналом в современных условиях</li> </ul>
	<p>Умеет:</p>

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обосновывать свой выбор при принятии управленческих решений</li> <li>- критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обладает навыками выбора теоретической модели решения исследовательской задачи</li> <li>- обладает приемами обоснования принятых практических решений</li> </ul>
<b>ОПК-2</b> 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	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности</li> <li>- особенности поиска и сбора данных, необходимых при принятии решений</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять комплексный подход к сбору данных</li> <li>- искать необходимую информацию для решения управленческих задач</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет методы обработки необходимой информации при решении исследовательских задач</li> <li>- применяет методы поиска и сбора данных, необходимых для решения управленческих задач</li> </ul>
ИОПК-2.2. Применяет современные технологии поиска, накопления, обработки и анализа информации для обеспечения решения управленческих и исследовательских задач	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности</li> <li>- особенности обработки и анализа информации, необходимых при принятии решений</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять современные технологии поиска и накопления необходимой информации для решения управленческих задач</li> <li>- использовать современные технологии обработки и анализа информации для решения исследовательских задач</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет комплексный подход к поиску, сбору и обработке данных, необходимых для принятия управленческих решений</li> <li>- применяет современные технологии анализа информации, необходимые для принятия управленческих решений</li> </ul>
<b>ОПК-3</b> 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	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, стратегию развития и бизнес-план организации</li> <li>- основы технологии производства и деятельности организации</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</li> <li>- создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользуется навыками разработки стратегии управления персоналом</li> <li>- пользуется технологией управления персоналом организации в динамичной среде</li> </ul>

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
ИОПК-3.2. Критически оценивает социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации	Знает: - цели, стратегию развития и бизнес-план организации - основы технологии производства и деятельности организации
	Умеет: - определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации - определять программы достижения целей и решения задач подразделений
	Трудовое действие: - обладает навыками критической оценки социальной и экономической эффективности управления персоналом организации - обладает приемами критической оценки стратегии и политики управления персоналом организации
<b>ОПК-4</b> 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 - организационное проектирование
	Умеет: - разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала - производить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации
	Трудовое действие: - обладает навыками построения организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации - обладает навыками руководства проектной и процессной деятельностью в организации
ИОПК-4.2. Разрабатывает проектную и процессную деятельность организации	Знает: - особенности производственной деятельности организации - приемы разработки бизнес-плана и бизнес-процессов организации
	Умеет: - составлять планы деятельности структурного подразделения организации - применять методы анализа бизнес-процессов организации
	Трудовое действие: - применяет формирование отчетов о работе структурного подразделения - применяет постановкой задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения
<b>ОПК-5</b> 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 - современные информационные технологии, используемые для решения профессиональных задач
	Умеет: - использовать современные информационные технологии для принятия управленческих решений



Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	- применять программные средства при решении профессиональных задач
	Трудовое действие: - использует навыки работы с современными информационными технологиями при принятии управленческих решений - использует навыки 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 - современные информационные технологии, используемые для решения профессиональных задач
	Умеет: - использовать современные информационные технологии для принятия управленческих решений - применять программные средства при решении профессиональных задач
	Трудовое действие: - применяет навыки использования современных информационных технологий при принятии управленческих решений - применяет навыки использования программных средств при решении профессиональных задач

#### Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
<b>ПК-1</b> 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 - методику составления программы исследований
	Умеет: - формировать планы и мероприятия по управлению персоналом - разрабатывать стратегию и политику в управлении персоналом
	Трудовое действие: - обладает навыками обоснования актуальности темы исследования - обладает 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 - сущность работы с электронными базами данных отечественных и зарубежных библиотечных фондов
	Умеет: - разрабатывать стратегию и политику в управлении персоналом - формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
	Трудовое действие:

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- использует навыки выполнения самостоятельных научных исследований в соответствии с разработанной программой</li> <li>- использует методики работы с электронными базами данных отечественных и зарубежных библиотечных фондов</li> </ul>
<p>ИПК-1.3. Представляет результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада</li> <li>- технологию сбора необходимых материалов для подготовки и написания магистерской диссертации</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц</li> <li>- анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользуется приемами представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада</li> <li>- пользуется методиками сбора необходимых материалов для подготовки и написания магистерской диссертации</li> </ul>
<b>ПК-2</b> Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	
<p>ИПК-2.1. Обладает методологией операционного управления персоналом и подразделением организации</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы, способы и инструменты управления персоналом</li> <li>- особенности политики управления персоналом организации</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать работу персонала структурного подразделения</li> <li>- внедрять стратегию по управлению персоналом</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обладает анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации</li> <li>- обладает разработкой планов, программ и процедур в управлении персоналом</li> </ul>
<p>ИПК-2.2. Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теории управления персоналом и его мотивации</li> <li>- теории и методы управления развитием персонала</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы оперативного управления персоналом организации</li> <li>- работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользуется приемами планирования деятельности подразделения и персонала</li> <li>- пользуется оперативным управлением персоналом подразделения организации</li> </ul>
<p>ИПК-2.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и структурным подразделением</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- политику управления персоналом и социальную политику организации</li> <li>- корпоративную культуру, социальную политику, системы мотивации и эффективности управления персоналом</li> </ul>

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений</li> <li>- анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и их результатам</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет подготовку предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам</li> <li>- применяет разработку системы анализа и контроля работы персонала</li> </ul>
<b>ПК-3</b> Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	
ИПК-3.1. Обладает методологией стратегического управления персоналом организации	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, стратегию и кадровую политику организации</li> <li>- особенности управления социальным развитием организации</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала</li> <li>- разрабатывать корпоративные социальные программ</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обладает анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений</li> <li>- обладает разработкой корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</li> </ul>
ИПК-3.2. Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теории управления организацией, политикой и стратегией управления персоналом</li> <li>- основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать и проводить социальную политику и социальные программы</li> <li>- управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользуется планированием деятельности и разработкой мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</li> <li>- пользуется внедрением и поддержанием корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</li> </ul>
ИПК-3.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- корпоративную культуру, социальную политику, системы мотивации и эффективности управления персоналом</li> <li>- кадровую политику организации</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать и проводить социальную политику и социальные программы</li> <li>- определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p>

Код и наименование индикатора*	Результаты прохождения практики
	<p>- оперирует анализом процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала</p> <p>- оперирует подготовкой предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений</p>

## 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)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>			<b>25</b>	<b>25</b>
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>				
занятия лекционного типа				
лабораторные занятия				
практические занятия				
семинарские занятия				
<b>Иная контактная работа:</b>				
Контроль самостоятельной работы (КСР)				
Промежуточная аттестация (ИКР)			25	25
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>			<b>119</b>	<b>119</b>
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
<b>Контроль:</b>				
Подготовка к экзамену				
<b>Общая трудоёмкость</b>	<b>час.</b>		<b>144</b>	<b>144</b>
	<b>в том числе контактная работа</b>		<b>25</b>	<b>25</b>
	<b>зач. ед</b>		<b>4</b>	<b>4</b>

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

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

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

Заключение

Список использованных источников

Приложения

Введение является вступительной частью 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 знаний 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 – 1,0 см, 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 <i>(выбрать в соответствии с видом СРС)</i>
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: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
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: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
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: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a> .

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
<b>УК-1</b> Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий		
ИУК-1.1. Выявляет проблемную ситуацию, на основе системного подхода осуществляет ее многофакторный анализ и диагностику	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы системного подхода</li> <li>- особенности анализа проблемных ситуаций</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проектировать системы управления, выявлять отклонения и производить анализ причин, вызывающих фактические или потенциальные отклонения в ходе работы системы управления</li> <li>- проводить анализ и синтез проблемных ситуаций</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперирует способами выявления отклонений в работе системы управления, методиками выявления причины отклонений в работе организации</li> <li>- оперирует навыками осуществления критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы</li> </ul>
ИУК-1.2. Осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы и принципы принятия управленческих решений</li> <li>- сущность стратегического управления персоналом</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения</li> <li>- вырабатывать стратегию действий для решения проблемных ситуаций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- ответы выпускника на</li> </ul>



в проблемной ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий	Трудовое действие: - применяет методы адаптации модели оценки системы управления организацией - применяет навыки разработки стратегии действий в организации	дополнительные вопросы
<b>УК-2</b> Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла		
ИУК-2.1. Использует принципы, методы и модели проектного менеджмента в решении профессиональных задач	Знает: - принципы проектного подхода к управлению - 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 - разрабатывать бизнес-план проекта	
	Трудовое действие: - использует навыки управления проектом на всех этапах его жизненного цикла - использует методики внедрения бизнес-плана	
ИУК-2.2. Разрабатывает программу действий по решению задач проекта и обеспечивает его выполнение в соответствии с установленными целями, на основе оценки рисков и рационального управления ресурсами	Знает: - жизненный цикл проекта и организации - принципы проектного подхода к управлению	– раскрытие актуальности темы исследования; – новизна полученных результатов; – защита ВКР; – ответы выпускника на дополнительные вопросы
	Умеет: - применять принципы проектного подхода к управлению - разрабатывать бизнес-план проекта	
	Трудовое действие: - пользуется навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла - пользуется методиками внедрения бизнес-плана	
<b>УК-3</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
ИУК-3.1. Владеет принципами формирования эффективной команды	Знает: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала - теории управления персоналом и его мотивации	– защита ВКР; – ответы выпускника на дополнительные вопросы
	Умеет: - применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой - определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала	
	Трудовое действие: - 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 выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Знает: - методы, способы и инструменты управления персоналом - особенности формирования команды	– защита ВКР; – ответы выпускника на дополнительные вопросы
	Умеет: - методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой - управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда	
	Трудовое действие:	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- пользуется анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации</li> <li>- пользуется разработкой корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</li> </ul>	
<b>УК-4</b> Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия		
ИУК-4.1. Применяет современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие презентации и раздаточного материала;</li> <li>– защита ВКР;</li> <li>- умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения;</li> <li>– ответы выпускника на дополнительные вопросы</li> </ul>
	Умеет:	
	Трудовое действие:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- нормы этики делового общения</li> <li>- особенности применения коммуникаций в организации</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдать нормы этики делового общения</li> <li>- осуществлять коммуникации, проводить рабочие совещания, находить консенсус</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет приемы современных коммуникационных технологий</li> <li>- применяет навыки делового общения</li> </ul>	
<b>УК-5</b> Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия		
ИУК-5.1. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>– защита ВКР;</li> <li>– ответы выпускника на дополнительные вопросы</li> </ul>
	Умеет:	
	Трудовое действие:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- различные типы культур</li> <li>- принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- объяснить феномен культуры, её роль в человеческой жизнедеятельности</li> <li>- толерантно взаимодействовать с представителями различных культур</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует навыки межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур</li> <li>- демонстрирует навыки формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности</li> </ul>	
<b>УК-6</b> 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:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>– наличие презентации и раздаточного материала;</li> <li>– защита ВКР;</li> <li>– ответы выпускника на дополнительные вопросы</li> </ul>
	Умеет:	
	Трудовое действие:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные категории и понятия личностного роста</li> <li>- стимулы, мотивы и цели карьерного роста</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять систему знаний о технологиях личностного роста для повышения личной эффективности и карьерного роста</li> <li>- определять стимулы для повышения эффективности личностного роста.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- определяет понятийно-категориальный аппарат, технологии личностного роста, самооценки и эффективно использует свой потенциал для карьерного роста</li> <li>- определяет технологии личностного роста для повышения личной эффективности и карьерного роста</li> </ul>	
ИУК-6.2. Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития на основе самооценки	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>– наличие презентации и раздаточного материала;</li> <li>– защита ВКР;</li> <li>– ответы выпускника на</li> </ul>
	Умеет:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- технологии формирования стратегии личностного и профессионального развития на основе роста самооценки</li> <li>- этапы формирования самооценки и технологии ее коррекции</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять собственной самооценкой для корректирования стратегии личностного и профессионального развития</li> <li>- объективно находить сильные и слабые стороны в самооценке и корректировать их по необходимости</li> </ul>	дополнительные вопросы
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользуется методикой работы с самооценкой и личностным ростом для профессионального развития</li> <li>- пользуется технологией личностного роста для профессионального развития</li> </ul>	
<p><b>ОПК-1</b> 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</p>		
<p>ИОПК-1.1. Применяет знания на продвинутом уровне в области управления персоналом при решении практических и/или исследовательских задач</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности управления персоналом при решении практических задач</li> <li>- основные способы управления персоналом в современных условиях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- наличие презентации и раздаточного материала;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы</li> </ul>
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять знания в области управления персоналом при решении исследовательских задач</li> <li>- критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом</li> </ul>	
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет навыки экономической оценки принятых решений</li> <li>- применяет приемы управления персоналом в современных условиях</li> </ul>	
<p>ИОПК-1.2. Осуществляет выбор теоретической модели для решения практических и/или исследовательских задач и обосновывает свой выбор</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные модели, применяемые при решении практических задач</li> <li>- основные способы управления персоналом в современных условиях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- наличие презентации и раздаточного материала;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы</li> </ul>
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обосновывать свой выбор при принятии управленческих решений</li> <li>- критически оценивать существующие передовые практики в области управления персоналом</li> </ul>	
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обладает навыками выбора теоретической модели при решении исследовательской задачи</li> <li>- обладает приемами обоснования принятых практических решений</li> </ul>	
<p><b>ОПК-2</b> Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p>		
<p>ИОПК-2.1. Применяет современные методы поиска, сбора данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности</li> <li>- особенности поиска и сбора данных, необходимых при принятии решений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- наличие презентации и раздаточного материала;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы</li> </ul>
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять комплексный подход к сбору данных</li> <li>- искать необходимую информацию для решения управленческих задач</li> </ul>	
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет методы обработки необходимой информации при решении исследовательских задач</li> <li>- применяет методы поиска и сбора данных,</li> </ul>	

	необходимых 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 - особенности обработки и анализа информации, необходимых при принятии решений	<ul style="list-style-type: none"> <li>– раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>– раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>– наличие презентации и раздаточного материала;</li> <li>– защита ВКР;</li> <li>– ответы выпускника на дополнительные вопросы</li> </ul>
	Умеет: - применять современные технологии поиска и накопления необходимой информации для решения управленческих задач - использовать современные технологии обработки и анализа информации для решения исследовательских задач	
	Трудовое действие: - применяет комплексный подход к поиску, сбору и обработке данных, необходимых для принятия управленческих решений - применяет современные технологии анализа информации, необходимые для принятия управленческих решений	
<b>ОПК-3</b> 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 - основы технологии производства и деятельности организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>– раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>– раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>– защита ВКР;</li> <li>- умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения;</li> <li>– ответы выпускника на дополнительные вопросы;</li> <li>- отзывы руководителя и рецензента ВКР</li> </ul>
	Умеет: - определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации - создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения	
	Трудовое действие: - пользуется навыками разработки стратегии управления персоналом - пользуется 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 - основы технологии производства и деятельности организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>– раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>– раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>– защита ВКР;</li> <li>- умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения;</li> <li>– ответы выпускника на дополнительные вопросы;</li> <li>- отзывы руководителя и рецензента ВКР</li> </ul>
	Умеет: - определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации - определять программы достижения целей и решения задач подразделений	
	Трудовое действие: - обладает навыками критической оценки социальной и экономической эффективности управления персоналом организации - обладает приемами критической оценки стратегии и политики управления персоналом организации	
<b>ОПК-4</b> Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации		
ИОПК-4.1. Обладает навыками проектирования организационных	Знает: - особенности построения структуры организации - организационное проектирование	<ul style="list-style-type: none"> <li>– раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>– раскрытие содержания</li> </ul>
	Умеет:	

изменений в деятельности предприятия	- разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала - производить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации	темы исследования; - новизна полученных результатов; – защита ВКР; – ответы выпускника на дополнительные вопросы; - отзывы руководителя и рецензента ВКР
	Трудовое действие: - обладает навыками построения организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации - обладает навыками руководства проектной и процессной деятельностью в организации	
ИОПК-4.2. Разрабатывает проектную и процессную деятельность организации	Знает: - особенности производственной деятельности организации - 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 - применять методы анализа бизнес-процессов организации	
	Трудовое действие: - применяет формирование отчетов о работе структурного подразделения - применяет постановкой задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения	
<b>ОПК-5</b> 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 - 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 - применять программные средства при решении профессиональных задач	
	Трудовое действие: - использует навыки использования современных информационных технологий при принятии управленческих решений - использует навыки 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 - 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 - применять программные средства при решении профессиональных задач	
	Трудовое действие:	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет навыки использования современных информационных технологий при принятии управленческих решений</li> <li>- применяет навыки применения программных средств при решении профессиональных задач</li> </ul>	
<b>ПК-1</b> 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	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности проведения самостоятельных научных исследований по заданной теме</li> <li>- методику составления программы исследований</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения;</li> <li>- оформление ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы;</li> <li>- отзывы руководителя и рецензента ВКР</li> </ul>
	<p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать планы и мероприятия по управлению персоналом</li> <li>- разрабатывать стратегию и политику в управлении персоналом</li> </ul>	
	<p><b>Трудовое действие:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обладает навыками обоснования актуальности темы исследования</li> <li>- обладает приемами самостоятельного научного исследования по перспективному направлению управления персоналом</li> </ul>	
ИПК-1.2. Выполняет самостоятельные научные исследования в соответствии с разработанной программой	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности выполнения самостоятельных научных исследований в соответствии с разработанной программой</li> <li>- сущность работы с электронными базами данных отечественных и зарубежных библиотечных фондов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения;</li> <li>- оформление ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы;</li> <li>- отзывы руководителя и рецензента ВКР</li> </ul>
	<p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать стратегию и политику в управлении персоналом</li> <li>- формировать планы и мероприятия по управлению персоналом</li> </ul>	
	<p><b>Трудовое действие:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использует навыки выполнения самостоятельных научных исследований в соответствии с разработанной программой</li> <li>- использует методики работы с электронными базами данных отечественных и зарубежных библиотечных фондов</li> </ul>	
ИПК-1.3. Представляет результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада</li> <li>- технологию сбора необходимых материалов для подготовки и написания магистерской диссертации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- умение логически строить текст, формулировать и обосновывать выводы и предложения;</li> </ul>
	<p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц</li> <li>- анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений</li> </ul>	

	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользуется приемами представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада</li> <li>- пользуется методиками сбора необходимых материалов для подготовки и написания магистерской диссертации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оформление ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы;</li> <li>- отзывы руководителя и рецензента ВКР</li> </ul>
<b>ПК-2</b> Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации		
ИПК-2.1. Обладает методологией операционного управления персоналом и подразделением организации	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы, способы и инструменты управления персоналом</li> <li>- особенности политики управления персоналом организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы;</li> <li>- отзывы руководителя и рецензента ВКР</li> </ul>
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать работу персонала структурного подразделения</li> <li>- внедрять стратегию по управлению персоналом</li> </ul>	
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обладает анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации</li> <li>- обладает разработкой планов, программ и процедур в управлении персоналом</li> </ul>	
ИПК-2.2. Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теории управления персоналом и его мотивации</li> <li>- теории и методы управления развитием персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы;</li> <li>- отзывы руководителя и рецензента ВКР</li> </ul>
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы оперативного управления персоналом организации</li> <li>- работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</li> </ul>	
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользуется приемами планирования деятельности подразделения и персонала</li> <li>- пользуется оперативным управлением персоналом подразделения организации</li> </ul>	
ИПК-2.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и структурным подразделением	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- политику управления персоналом и социальную политику организации</li> <li>- корпоративную культуру, социальную политику, системы мотивации и эффективности управления персоналом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы;</li> <li>- отзывы руководителя и рецензента ВКР</li> </ul>
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений</li> <li>- анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и их результатам</li> </ul>	
	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет подготовку предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам</li> <li>- применяет разработку системы анализа и контроля работы персонала</li> </ul>	
<b>ПК-3</b> Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации		
ИПК-3.1. Обладает методологией стратегического	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, стратегию и кадровую политику организации</li> <li>- особенности управления социальным развитием организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания</li> </ul>

управления персоналом организации	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала</li> <li>- разрабатывать корпоративные социальные программы</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обладает анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений</li> <li>- обладает разработкой корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</li> </ul>	<p>темы исследования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы;</li> <li>- отзывы руководителя и рецензента ВКР</li> </ul>
ИПК-3.2. Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теории управления организацией, политикой и стратегией управления персоналом</li> <li>- основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать и проводить социальную политику и социальные программы</li> <li>- управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользуется планированием деятельности и разработкой мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</li> <li>- пользуется внедрением и поддержанием корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- новизна полученных результатов;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы;</li> <li>- отзывы руководителя и рецензента ВКР</li> </ul>
ИПК-3.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- корпоративную культуру, социальную политику, системы мотивации и эффективности управления персоналом</li> <li>- кадровую политику организации</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать и проводить социальную политику и социальные программы</li> <li>- определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала</li> </ul> <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперирует анализом процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала</li> <li>- оперирует подготовкой предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие актуальности темы исследования;</li> <li>- раскрытие содержания темы исследования;</li> <li>- защита ВКР;</li> <li>- ответы выпускника на дополнительные вопросы</li> </ul>



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

№	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	Отчет о степени готовности ВКР

	нормоконтроля и антиплагиата, внесение (при необходимости) исправлений в текст работы	Результат проверки на оригинальность, подписанный руководителем Задание на выполнение ВКР. Внешняя рецензия. Отзыв руководителя. Подпись заведующего кафедрой.
3	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.)	Отчет о степени готовности ВКР 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 выпускающей 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 кафедрой, 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 выпускающей 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. Дрещинский, В. А. Методология научных исследований : учебник для вузов / В. А. Дрещинский. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 274 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/492409> - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-07187-0. - Текст : электронный.

2. Пономарёв, И. Ф. Методология научных исследований : учебное пособие / И. Ф. Пономарёв, Э. И. Полякова. — Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. — 216 с. — ISBN 978-5-9729-1430-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/347570>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Мокий, М. С. Методология научных исследований : учебник для вузов / М. С. Мокий, А. Л. Никифоров, В. С. Мокий ; под редакцией М. С. Мокия. — 3-е изд.,

перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18527-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535293>.

4. Селетков, С. Г. Методология диссертационного исследования : учебник для вузов / С. Г. Селетков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 281 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16989-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/532166>.

**б) дополнительная литература:**

5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 695 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-16-019770-8. — Текст : электронный. — URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2136701>

6. Волкова, Н. В. Иг-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 104 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19568-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/556988>.

7. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535714>.

8. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544472>

9. Методы принятия управленческих решений : учебное пособие для вузов / П. В. Иванов [и др.] ; под редакцией П. В. Иванова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16409-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541552>.

10. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 707 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18970-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/555567>

**в) периодические издания:**

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. Менеджмент в России и за рубежом
4. Проблемы теории и практики управления
5. Российский журнал менеджмента
6. Российский экономический журнал
7. Справочник кадровика
8. Управление персоналом
9. Управление развитием персонала
10. Управление риском
11. Экономика и учет труда
12. Экономика: теория и практика

13. Экономист
14. Экономическая наука современной России
15. 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. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ  
<http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>
2. Электронная библиотека трудов ученых КубГУ  
<http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/UserEntry?Action=ToDb&idb=6>
3. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
4. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций  
<http://infoneeds.kubsu.ru/>
5. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
6. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
7. 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](http://www.biblioclub.ru)
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

**Профессиональные базы данных:**

1. Scopus <http://www.scopus.com/>
2. ScienceDirect <https://www.sciencedirect.com/>
3. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
6. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
7. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
8. База данных CSD Кембриджского центра кристаллографических данных (CCDC) <https://www.ccdc.cam.ac.uk/structures/>
9. Springer Journals: <https://link.springer.com/>
10. Springer Journals Archive: <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals: <https://www.nature.com/>
12. Springer Nature Protocols and Methods: <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials: <http://materials.springer.com/>

14. Nano Database: <https://nano.nature.com/>
15. Springer eBooks (i.e. 2020 eBook collections): <https://link.springer.com/>
16. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
17. 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. КиберЛенинка(<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
7. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
8. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
9. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
10. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
11. Образовательный портал "Учеба" <http://www.uceba.com/>;
12. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы [http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy\\_i\\_otvety](http://xn--273--84d1f.xn--plai/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 процедуре защиты 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	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

	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)	
--	---	--



**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.

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

\_\_\_\_\_ 2024 г.

Руководитель магистерской

программы профессор,

д-р экон наук, профессор

\_\_\_\_\_ Г.Г. Вукович

\_\_\_\_\_ 2024 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 2024

## 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 циклический процесс .....	74
Заключение .....	86
Список использованных источников .....	99
Приложения .....	95

## **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

## **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 ОСАІ, 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