ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой

ЮУрГУ
Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Максимова Т. В.
Пользователь: maksimovatv
Дата подписания: 29.05.2023

Т. В. Максимова

ПРОГРАММА
государственной итоговой аттестации выпускников

для направления 38.04.03 Управление персоналом
уровень высшее образование - магистратура
магистерская программа Управление человеческими ресурсами
кафедра-разработчик Менеджмент

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 958

Разработчик программы,
д.экон.н., проф., профессор

ЮУрГУ
Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Коркина Т. А.
Пользователь: korkinata
Дата подписания: 29.05.2023

Т. А. Коркина

Челябинск

1. Общие положения

1.1. Цель и структура ГИА

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) и образовательной программы высшего образования (ОП ВО), разработанной в университете.

Государственная итоговая аттестация (ГИА) выпускников по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом включает:

-государственный экзамен;

-защиту выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

1.2. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения ОП ВО

Планируемые результаты освоения ОП ВО – компетенции	Виды аттестации		
	«внутренняя» система оценки - промежуточная аттестация		«внешняя» система оценки - ГИА
	Дисциплина, завершающая формирование компетенции	Практика, завершающая формирование компетенции	
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Аудит и контроллинг системы управления персоналом; Оценка эффективности труда и управления персоналом;	Учебная практика (научно-исследовательская работа) (2 семестр);	ВКР
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Методы, технологии и практики проектного управления; Проектирование бизнес-экосистем;	Производственная практика (преддипломная) (5 семестр);	ГЭ
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Корпоративная культура и кадровая политика; Управление организационной культурой;	Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (5 семестр);	ГЭ
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на	Иностранный язык в профессиональной деятельности;	Учебная практика (научно-исследовательская работа) (3 семестр);	ВКР, ГЭ

иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия			
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Стратегии управления персоналом в международных компаниях;		ГЭ
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Карьерное консультирование и коучинг; Технологии развития персонала;	Производственная практика (преддипломная) (5 семестр); Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (5 семестр);	ГЭ
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Современные методы управления; Теория решения изобретательских задач;		ВКР
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Теория решения изобретательских задач;		ВКР
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Современные методы управления;		ВКР
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и	Методы, технологии и практики проектного управления; Проектирование бизнес-экосистем;		ВКР

подразделением организации			
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Информационные системы и технологии в управлении персоналом;		ВКР
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	Семинар по управлению человеческими ресурсами; Технологии развития персонала;	Производственная практика (преддипломная) (5 семестр);	ВКР
ПК-2 Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом организации и работы структурного подразделения	Администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом; Управление кадровой безопасностью;	Производственная практика (преддипломная) (5 семестр);	ВКР
ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации	Корпоративная культура и кадровая политика; Стратегии управления персоналом в международных компаниях;	Производственная практика (преддипломная) (5 семестр);	ВКР
ПК-4 Способен применять в профессиональной деятельности законодательство в области трудового права	Администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом; Стратегии управления персоналом в международных компаниях; Управление кадровой безопасностью;	Производственная практика (преддипломная) (5 семестр);	ВКР
ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом	Аудит и контроллинг системы управления персоналом; Оценка эффективности труда и управления персоналом;	Производственная практика (преддипломная) (5 семестр); Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (5 семестр);	ВКР

Для "внутренней" системы оценки описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания; типовые контрольные задания; методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы приведены в рабочих программах дисциплин и практик, завершающих формирование соответствующих компетенций.

1.3. Трудоемкость ГИА

Общая трудоемкость ГИА составляет 9 з. е., 6 нед.

2. Программа государственного экзамена (ГЭ)

2.1. Процедура проведения ГЭ

1. Государственный экзамен проводится в сроки, установленные графиком учебного процесса. Не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения первого государственного аттестационного испытания распоряжением директора ВШЭУ утверждается расписание государственных аттестационных испытаний. Кафедра доводит утвержденный график сдачи экзамена до сведения студентов путём размещения информации на доске объявлений и сайте кафедры.
2. Государственный экзамен принимается государственной экзаменационной комиссией, входящей в состав государственной аттестационной комиссии. В состав государственной экзаменационной комиссии входят председатель комиссии и не менее 4 членов комиссии. Членами государственной экзаменационной комиссии могут быть ведущие специалисты – представители работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности и лица, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу кафедры, других вузов и организаций, и имеющих ученое звание и (или) ученую степень. Председатель государственной экзаменационной комиссии утверждается Министерством образования и науки Российской Федерации по представлению Университета, из числа лиц, не работающих в Университете, имеющих ученую степень доктора наук и (или) ученое звание профессора либо являющихся ведущими специалистами – представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности. Доля лиц, являющихся ведущими специалистами – представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности (включая председателя государственной экзаменационной комиссии), должна составлять не менее 50 процентов в общем числе лиц государственной экзаменационной комиссии. Присутствие лиц на государственном экзамене, не входящих в состав государственной экзаменационной комиссии, допускается только с разрешения ректора (проректора) Университета.
3. Государственный экзамен по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» проводится в сочетании устной и письменной форм:
– студент обязательно составляет письменные тезисы ответов на специально подготовленных для этого бланках. Листы с ответами студентов на экзаменационные вопросы хранятся в течение одного года на выпускающей кафедре.
– студент устно отвечает на вопросы, предусмотренные в экзаменационном билете и на дополнительные вопросы, задаваемые членами ГЭК.
В каждом билете содержится три вопроса по дисциплинам, входящим в раздел 2.4 настоящей Программы. Вопросы по дисциплинам формируются исходя из требований федерального государственного образовательного стандарта по направлению 38.04.03 в соответствии с утвержденными рабочими программами. Список вопросов по каждой дисциплине, входящей в государственный экзамен размещается в программе государственного экзамена по направлению и утверждается на заседании выпускающей кафедры.
4. Перед государственным экзаменом проводятся обязательные консультации обучающихся по программе государственного экзамена, которые представляют собой обзорные лекции по дисциплинам, включенным в его состав.
5. Для ответа на билеты студентам предоставляется возможность подготовки в

течение не менее 30 минут. Для ответа на вопросы билета каждому студенту предоставляется время для выступления (не более 10 минут), после чего председатель государственной экзаменационной комиссии предлагает ее членам задать студенту дополнительные вопросы в рамках тематики вопросов в билете. Если студент затрудняется при ответе на дополнительные вопросы, члены комиссии могу задать вопросы в рамках тематики программы государственного экзамена. По решению председателя государственной экзаменационной комиссии студента могут попросить отвечать на дополнительные вопросы членов комиссии и после его ответа на отдельный вопрос билета, а также ответить на другие вопросы, входящие в программу государственного экзамена. Вопросы записываются в протокол экзамена.
6. Ответы студентов оцениваются каждым членом комиссии, а итоговая оценка выставляется в результате закрытого обсуждения. При отсутствии большинства в решении вопроса об оценке, решающий голос принадлежит председателю государственной экзаменационной комиссии по приему государственного экзамена. Результаты государственного экзамена объявляются в день его проведения после оформления протокола заседания государственной аттестационной комиссии. Результаты проведения государственного экзамена рассматриваются на заседании выпускающей кафедры.
Присутствие лиц на государственном экзамене, не входящих в состав государственной экзаменационной комиссии, допускается только с разрешения ректора (проректора) Университета.
7. По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию. Обучающийся имеет право подать письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласия с результатами государственного экзамена.
Для рассмотрения апелляций по результатам государственный итоговой аттестации создаются апелляционные комиссии. В состав апелляционной комиссии входят председатель комиссии и не менее 3 членов комиссии. Состав апелляционной комиссии формируется из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Университета и не входящих в состав государственных экзаменационных комиссий.
Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

2.2. Паспорт фонда оценочных средств ГЭ

Компетенции, освоение которых проверяется в ходе ГЭ	Дисциплины ОП ВО, выносимые для проверки на ГЭ (показатели)	Критерии оценивания (индикаторы достижения компетенций)
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Методы, технологии и практики проектного управления	Знает: - роли участников проекта; - основные группы процессов управления проектами; основные принципы управления параметрами проекта; основные виды и процедуры контроля выполнения проекта; инструменты и

		методы управления внешними коммуникациями проекта; процессы и инструменты управления различными функциональными областями проекта; - инструменты и методы оценки факторов окружения проекта; методику и инструменты проведения оценки рыночных возможностей.
		Умеет: - разрабатывать и анализировать альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов; разрабатывать проекты, определять целевые этапы и основные направления работ; - ставить цели и формулировать задачи, связанные с управлением проектами и реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.
		Имеет практический опыт: - реализации основных управленческих функций применительно к проекту; применения современного инструментария управления содержанием, продолжительностью, качеством, стоимостью и рисками проекта; - проведения стратегического анализа и формирования бизнес-модели с учетом его результатов; - управления командой; планирования, мониторинга и управления при проектной организации работ.
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Мотивация, обучение и оценка деятельности персонала	Знает: - теории (типологии) ролей в команде; - инструменты стимулирования трудовой деятельности; - типы трудовой мотивации; - формы и методы обучения персонала; - методологию проведения деловой оценки персонала
		Умеет: - определять стратегию для достижения поставленной цели; - определять задачи в команде в соответствии с типами мотивации сотрудника; - анализировать результаты деловой оценки; - определять потребность обучения персонала
		Имеет практический опыт:

		- применения инструментов мотивации и стимулирования персонала; - оценки компетенций персонала; - разработки рекомендаций по построению системы обучения в организации
	Корпоративная культура и кадровая политика	Знает: - теории (типологии) ролей в команде; - инструменты стимулирования трудовой деятельности; - типы трудовой мотивации; - формы и методы обучения персонала; - методологию проведения деловой оценки персонала
		Умеет: - определять стратегию для достижения поставленной цели; - определять задачи в команде в соответствии с типами мотивации сотрудника; - анализировать результаты деловой оценки; - определять потребность обучения персонала
		Имеет практический опыт: - применения инструментов мотивации и стимулирования персонала; - оценки компетенций персонала; - разработки рекомендаций по построению системы обучения в организации
	Система мотивации и стимулирования персонала	Знает: - теории (типологии) ролей в команде; - инструменты стимулирования трудовой деятельности; - типы трудовой мотивации; - формы и методы обучения персонала; - методологию проведения деловой оценки персонала
		Умеет: - определять стратегию для достижения поставленной цели; - определять задачи в команде в соответствии с типами мотивации сотрудника; - анализировать результаты деловой оценки; - определять потребность обучения персонала
		Имеет практический опыт: - применения инструментов мотивации и стимулирования персонала; - оценки компетенций персонала; - разработки рекомендаций по построению системы обучения в

		организации
	Управление организационной культурой	Знает: - теории (типологии) ролей в команде; - инструменты стимулирования трудовой деятельности; - типы трудовой мотивации; - формы и методы обучения персонала; - методологию проведения деловой оценки персонала
		Умеет: - определять стратегию для достижения поставленной цели; - определять задачи в команде в соответствии с типами мотивации сотрудника; - анализировать результаты деловой оценки; - определять потребность обучения персонала
		Имеет практический опыт: - применения инструментов мотивации и стимулирования персонала; - оценки компетенций персонала; - разработки рекомендаций по построению системы обучения в организации
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Практикум по деловому общению	Знает: - теоретические основы, структуру и содержание процесса деловой коммуникации; - различные коммуникативные барьеры и пути их преодоления; - методы проведения деловых бесед, переговоров, дискуссий, совещаний и собраний; - социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности представителей тех или иных социальных и культурных общностей
		Умеет: - выбирать стиль, средства, приемы общения, приводящие с минимальными затратами к намеченной цели делового общения; - толерантно воспринимать и правильно оценивать людей, включая их индивидуальные характерологические особенности; - составлять деловое письмо, в том числе на на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
		Имеет практический опыт: - делового общения для

		академического и профессионального взаимодействия
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Стратегии управления персоналом в международных компаниях	Знает: - культурные (национальные, религиозные и этноконфессиональные) различия современного мира и основные способы их анализа; - предложенные исследователям измерения культурологических характеристик для совершенствования методов управления людьми, принадлежащим различным культурам; -основные психологические характеристики личности, присущие разным национальностям
		Умеет: - анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей; - соблюдать правила межкультурного общения; - организовывать правильное взаимодействие представителей различных культур для выполнения профессиональных задач; - предупреждать и разрешать межкультурные конфликты; - воспитывать у подчиненных толерантное отношение к представителям иных культур; - соотносить межкультурные ценности для создания условий эффективного межкультурного взаимодействия
		Имеет практический опыт: - реализации навыков межкультурного общения; - анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления; - выстраивания процесса межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур; - организации межкультурного взаимодействия; - поиска межкультурных ценностей для сближения представителей различных культур
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Технологии развития персонала	Знает: - методики определения карьерных приоритетов собственной профессиональной деятельности; - способы совершенствования профессиональной деятельности на основе самооценки

		Умеет: - разрабатывать технологию личностного и профессионального саморазвития
		Имеет практический опыт: - выявления приоритетов личностного и профессионального развития сотрудника на основе самооценки
	Экономика труда	Знает: - методики определения карьерных приоритетов собственной профессиональной деятельности; - способы совершенствования профессиональной деятельности на основе самооценки
		Умеет: - разрабатывать технологию личностного и профессионального саморазвития
		Имеет практический опыт: - выявления приоритетов личностного и профессионального развития сотрудника на основе самооценки
	Карьерное консультирование и коучинг	Знает: - методики определения карьерных приоритетов собственной профессиональной деятельности; - способы совершенствования профессиональной деятельности на основе самооценки
		Умеет: - разрабатывать технологию личностного и профессионального саморазвития
		Имеет практический опыт: - выявления приоритетов личностного и профессионального развития сотрудника на основе самооценки
	Персональный менеджмент и построение карьеры	Знает: - методики определения карьерных приоритетов собственной профессиональной деятельности; - способы совершенствования профессиональной деятельности на основе самооценки
		Умеет: - разрабатывать технологию личностного и профессионального саморазвития
		Имеет практический опыт: - выявления приоритетов личностного и профессионального развития сотрудника на основе самооценки

2.3. Структура контрольного задания

Государственный экзамен проводится в сочетании устной и письменной формы с обязательным составлением письменных тезисов ответов на специально подготовленных для этого бланках. Список вопросов по каждой дисциплине, входящей в государственный экзамен утверждается на заседании кафедры. В каждом билете содержится по три вопроса.

2.4. Вопросы, выносимые на ГЭ, и типовые контрольные задания

1. Методы формирования и поддержания имиджа организации
2. Оценка эффективности системы управления персоналом
3. Современные системы оплаты труда (система грейдов, система MBO, система KPI)
4. Управление конфликтами в организации
5. Профилактика конфликтов в кросскультурной среде
6. Технологии принятия групповых решений
7. Разработка и построение системы внутренних коммуникаций в организации
8. Методы формирования команды
9. Технологии коллективного способа обучения (электронное обучение и кейс – технологии)
10. Современные технологии высвобождения персонала (аутплейсмент).
11. Современные технологии рекрутмента
12. Технология проведения совещаний
13. Методы оценки состояния кадрового делопроизводства
14. Кадровая политика и имидж предприятия. Оценка эффективности действующей кадровой политики организации.
15. Модель компетенций современного HR-менеджера
16. Технология разработки программы обучения и оценка ее эффективности
17. Методы оценки эффективности системы найма персонала
18. Технологии наставничества, менторства, коучинга
19. Методики планирования потребности в персонале
20. Работа с кадровым резервом на руководящие должности
21. Управление кадровой безопасностью на предприятии
22. Стрессы и стрессовые ситуации в профессиональной деятельности
23. Разработка и внедрение корпоративных стандартов в области управления персоналом
24. Разработка и внедрение социальной политики организации
25. Методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала
26. Планирование социального развития организации
27. Система деловой оценки результатов деятельности и поведения персонала
28. Показатели и методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний

29. Технологии управленческого консультирования по вопросам трудовых отношений
30. Понятие, типология и методы анализа состояния организационной культуры
31. Особенности письменных и устных профессиональных коммуникаций
32. Разработка и внедрение политики мотивации и стимулирования персонала организации
33. Анализ и описание работы (должности). Определение требований к кандидатам на должность (модель рабочего места).
34. Методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала
35. Разработка и внедрение политики обучения и развития персонала организации
36. Модели и организационная структура системы управления персоналом
37. Толерантность в руководстве коллективом
38. Оптимизация затрат на персонал
39. Современные тенденции автоматизации и цифровизации операционного управления персоналом.
40. Современные технологии адаптации (тренинги, секондмент (secondment), баддинг (buddying), шедоуинг (shadowing))
41. Разработка и внедрение политики адаптации персонала организации
42. Технологии оценки персонала (аттестация, 360 градусов, ассессмент-центр, оценочное интервью).
43. Понятие, классификация, основные этапы формирования кадровой политики организации
44. Методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом
45. Современные технологии обучения (деловые игры, дистанционное обучение, микрообучение, смешанное обучение)
46. Способы оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
47. Технологии корпоративного обучения (корпоративный университет, самообучающаяся организация)
48. Методы проведения переговоров и дискуссий
49. Методы диагностики конфликтов и стрессов в организации
50. Методы анализа морально-психологического климата в организации
51. Методы убеждающего воздействия
52. Разработка и внедрение политики привлечения, подбора и отбора персонала
53. Способы выявления социально-трудовых проблем организации
54. Методы поддержания комфортного психологического климата в организации
55. Социальные технологии работы с персоналом

56. Технологии управления карьерой сотрудника организации (модели карьеры, карьерограмма, программа личностного развития)
57. Технологии самоорганизации и саморазвития взрослых
58. Методы оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации
59. Методы анализа и технология разработки системы оплаты труда в организации
60. Современные тренды управления персоналом организации
61. Разработка стратегии управления персоналом и ее связь с бизнес-стратегией организации.
62. Технология посредничества в урегулировании конфликтов
63. Планирование и контроль бюджета затрат на персонал
64. Понятие, сущность и содержание проектного управления
65. Особенности проведения оценки персонала на основе модели компетенций
66. Философия организации и концепции управления персоналом
67. Методы снижения стрессов на предприятии
68. Основы сетевого планирования и управления
69. Методы оценки экономической эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом

2.5. Процедура оценивания и критерии оценки ответа студента на ГЭ

Процедура и критерии выставления оценки по вопросам задания.

Для ответа на билеты магистрантам предоставляется возможность подготовки в течение не менее 30 минут. Для ответа на вопросы билета каждому магистранту предоставляется время для выступления (не более 10 минут), после чего председатель государственной экзаменационной комиссии предлагает ее членам задать магистранту дополнительные вопросы в рамках тематики вопросов в билете. По решению председателя государственной экзаменационной комиссии магистранта могут попросить отвечать на дополнительные вопросы членов комиссии, а также ответить на другие вопросы, входящие в программу государственного экзамена. Ответы магистрантов оцениваются каждым членом комиссии, а итоговая оценка по пятибалльной системе выставляется в результате закрытого обсуждения. При отсутствии большинства в решении вопроса об оценке, решающий голос принадлежит председателю государственной экзаменационной комиссии по
приему государственного экзамена. Результаты государственного экзамена объявляются в день его проведения после оформления протокола заседания государственной экзаменационной комиссии.

Процедура выставления итоговой оценки.

Оценка «отлично» выставляется

при полных аргументированных ответах на все основные
экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью, умением делать выводы, обобщать знания

основной и дополнительной литературы, умением пользоваться понятийным аппаратом, знанием проблем, суждений по различным вопросам дисциплины

Оценка «хорошо» выставляется

при полных аргументированных ответах на все основные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием учебной литературой по теме вопроса. Возможны некоторые упущения при ответах, однако основное содержание вопроса должно быть раскрыто полно.

Оценка «удовлетворительно» выставляется

при неполных, слабо аргументированных ответах, свидетельствующих лишь об элементарных знаниях учебной литературы, неумении применения теоретических знаний при решении аналитических задач.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется

при незнании и непонимании экзаменационных вопросов. При выставлении неудовлетворительной оценки, председатель комиссии должен объяснить магистранту недостатки ответа. Списывание (или использование магистрантом материалов помимо указанных в категории «разрешенных») является основанием для получения магистрантом оценки «неудовлетворительно».

2.6. Учебно-методическое и информационное обеспечение ГЭ

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Управление персоналом организации [Текст] учебник для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" А. Я. Кибанов и др.; Гос. ун-т упр. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 695, [1] с. ил.
2. Ворожейкин, И. Е. Конфликтология Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Гос. и муницип. упр." И. Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2004. - 238, [1] с.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст] учеб. пособие для вузов по специальностям "Менеджмент орг." и "Упр. персоналом" А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр., Воронеж. гос. ун-т. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 299, [1] с. ил.
4. Розанова, В. А. Психология управления [Текст] учеб. пособие В. А. Розанова. - Изд. 5-е, перераб. и доп. - М.: Альфа-Пресс, 2009. - 378, [3] с.
5. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации [Текст] учеб.-практ. пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. - 363 с. ил.

б) дополнительная литература:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] учебник для вузов по специальности "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом" А. Я Кибанов и др.; под ред.А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 522, [1] с.
2. Управление персоналом [Текст] энцикл. А. Я. Кибанов и др.; под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - VI, 554 с.
3. Экономика и социология труда [Текст] учебник для вузов по специальности 062100 "Упр. персоналом" А. Я. Кибанов и др.; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 582, [1] с. ил.
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: Регламентация труда [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Менеджмент" Гос. ун-т упр.; А. Я. Кибанов, Г. А. Мамед-Заде, Т. А. Родкина. - М.: Экзамен, 2000. - 575, [1] с.

в) методические материалы для подготовки к государственному экзамену:

1. Смирнова И.Г., Левина А.Б. Государственная итоговая аттестация по направлению магистратуры "Управление персоналом": методические указания. - Челябинск, 2022.

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531529.
2	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510685.
3	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13908-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519747
4	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряжкина, В. М. Маслова. — 2-е

			изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14486-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511693
5	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520255
6	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Специалист по управлению персоналом : учебное пособие для вузов / С. А. Ваторопин [и др.] ; ответственный редактор Н. Г. Чевтаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 212 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15674-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520577
7	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510923.
8	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520204
9	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516339
10	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511489
11	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512623
12	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 233 с. — (Высшее

			образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531893
13	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система Znanium.com	Голубева, Е. В. Тренинг профессионального саморазвития : учебное пособие / Е. В. Голубева. — Москва : ИНФРА- М, 2023. — 203 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1861078. - ISBN 978-5-16-017559-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1861078. – Режим доступа: по подписке.
14	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; перевод с английского Д. П. Коньковой. — 4-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 802 с. — ISBN 978-5-00101-819-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/135533 — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Выпускная квалификационная работа (ВКР)

3.1. Вид ВКР

выпускная квалификационная работа магистра

3.2. Требования к содержанию, объему и структуре ВКР

Выпускная квалификационная работа включает в себя пояснительный текст и иллюстративные материалы. Общий объём ВКР составляет 90–110 страниц компьютерного текста, включая приложения.
Выпускная квалификационная работа должна включать в указанной ниже последовательности:
– титульный лист;
– задание на ВКР;
– аннотация;
– оглавление;
– основная часть;
– библиографический список;
– приложения.
Титульный лист оформляется в соответствии со стандартом.
В оглавлении последовательно перечисляют все заголовки выпускной квалификационной работы: разделов (глав), подразделов (параграфов) и указываются номера страниц, с которых они начинаются. Заголовки оглавления должны точно повторять заголовки в тексте. Сокращать или давать их в другой формулировке, последовательности и соподчинённости по сравнению с заголовками в тексте нельзя. Заголовки одинаковых ступеней рубрикации необходимо располагать друг под другом. Заголовки каждой последующей ступени смещают на 3–5 знаков вправо по отношению к заголовкам предыдущей ступени. Все заголовки начинают с прописной буквы, точка в конце не ставится. Последнее слово каждого заголовка соединяют отточием с соответствующим ему номером страницы в правом столбце оглавления.
Основная часть содержит решение актуальной для организации (ряда организаций)

научно-исследовательской или практико-ориентированной задачи (комплекса задач) либо научно обоснованные организационно-экономические разработки, обеспечивающие решение важных прикладных проблем в сфере управления персоналом.
Основная часть состоит из введения, теоретической главы, аналитической главы, итоговой заключительной главы (в ней излагаются результаты проведённого исследования и элементы так называемого «выводного» знания, которое является новым по отношению к исходному знанию) и заключения. Обязательной частью основной части ВКР являются иллюстративные материалы (чертежи, схемы, графики, таблицы), характеризующие основные выводы и предложения.
В список использованной литературы (библиографический список) включают все использованные источники в алфавитном порядке. Сведения о книгах и статьях должны соответствовать актуальным правилам библиографического описания.
Приложения оформляются как составная часть пояснительной записки и включают вспомогательный материал, уточняющий основную часть проекта (промежуточные расчёты, таблицы вспомогательных цифровых данных, распечатки программных документов, используемых для расчётов и т.п.).
Наглядность представленных результатов (слайды, раздаточный материал) также оценивается государственной экзаменационной комиссией.
Альбом иллюстраций к ВКР (презентация) выполняется в программе подготовки презентаций PowerPoint. Иллюстрации, используемые в процессе выступления, призваны увеличить информативность доклада и облегчить его восприятие. Иллюстрации не должны быть перегружены информацией. Напротив, они должны быть максимально простыми и наглядными, что облегчает их восприятие. Альбом включает титульный лист и 12–16 страниц иллюстраций, часть из которых являются обязательными.
Титульный лист выполняется в редакторе текста Word и подписывается руководителем и автором работы. Расположение остальных листов может быть любым: книжным или альбомным.
Обязательными листами являются:
– лист 1 – тема работы, автор, руководитель (как на титульном листе альбома);
– лист 2 – актуальность темы работы;
– лист 3 – объект исследования, предмет исследования, цель работы;
– лист 4 – задачи работы;
– лист 5 – экономическая характеристика деятельности организации, по материалам которой выполнялось исследование;
– следующие 3–4 листа должны отражать результаты анализа деятельности и персонала организации;
– остальные листы должны раскрывать разработанные рекомендации, включая их организационное и методическое описание.
В презентации рекомендуется использовать аналитические таблицы, рисунки, графики, расчеты и структурированные списки, иллюстрирующие доклад по ВКР. При оформлении слайдов следует использовать крупные размеры шрифта.

3.3. Порядок выполнения ВКР

1. HR-бренд в системе маркетинга персонала организаций
2. Аттестация персонала как инструмент профессионального развития
3. Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления

организации
4. Геймификация в управлении человеческими ресурсами: возможности, ограничения, практика использования.
5. Инновационные технологии вознаграждений персонала современной организации.
6. Инструменты управления рабочим временем персонала как фактор роста эффективности труда
7. Лояльность персонала как фактор развития организации: оценка и факторы, её определяющие (на примере ...).
8. Методы повышения приверженности персонала компании
9. Нормирование деятельности по управлению человеческими ресурсами.
10. Организация бюджетирования развития персонала.
11. Повышение вовлеченности персонала на основе индивидуальных и организационных факторов
12. Повышение эффективности реализации профессионального потенциала ключевых сотрудников
13. Построение системы управления талантами в организации
14. Развитие и удержание сотрудников на основе карьерного консультирования
15. Разработка и внедрение модели компетенций в оценку кадрового резерва руководителей на предприятии
16. Разработка корпоративной социальной политики (на примере ООО...).
17. Разработка стратегии привлечения и удержания молодых специалистов в организации
18. Ротация как метод развития трудового потенциала организации
19. Совершенствование кадровой стратегии организации с целью повышения конкурентоспособности.
20. Совершенствование методов оценки персонала
21. Совершенствование премиальной системы в компании
22. Совершенствование системы обучения персонала
23. Совершенствование управления кадровым резервом организации
24. Стажировка как метод подготовки менеджеров высшего звена.
25. Управление внутрикорпоративными коммуникациями на предприятии
26. Управление дистанционными работниками
27. Управление профессиональным развитием руководителей и специалистов фирмы.
28. Управление системой стимулирования основного персонала
29. Формирование лояльности молодых специалистов (на примере....).
30. Формирование системы оценки эффективности управленческого персонала
31. Цифровизация процесса поиска и привлечения персонала
32. Разработка планов профессиональной карьеры персонала
33. Факторы текучести и удержания различных категорий персонала.
34. Методы повышения эффективности отбора персонала
35. Совершенствование системы адаптации персонала
36. Совершенствование системы премирования персонала
37. Развитие организационной культуры (на примере …)
38. Рационализация организации труда персонала
39. Развитие системы управления благополучием сотрудников
40. Повышение вовлеченности персонала в инновационную деятельность

3.4. Методические рекомендации по выполнению ВКР

Выпускная квалификационная работа в соответствии с основной образовательной программой магистратуры выполняется в период прохождения практики и выполнения научно-исследовательской работы и представляет собой самостоятельную и логически завершенную выпускную квалификационную работу, связанную с решением задач того вида (видов) деятельности, к которым готовится студент магистратуры.

Выпускная квалификационная работа является итогом профессиональной подготовки магистра. Исходя из этого, выпускная квалификационная работа должна представлять собой квалификационную работу, удовлетворяющую следующим требованиям:

– посвящена решению актуальной задачи в области исследования,
– имеет исследовательскую и/или практическую направленность,
– имеет теоретическое и/или практическое значение,
– содержит совокупность научных обобщений и/или практических рекомендаций и положений, выдвигаемых автором для публичной защиты,
– имеет внутреннее единство и отображает ход и результаты разработки выбранной темы.

Определение темы

Тема выпускной квалификационной работы должна быть актуальной, представлять научный и (или) практический интерес и соответствовать выбранному магистрантом направлению подготовки. Примерный перечень тем формируется кафедрой с учетом тематики направлений исследований кафедры, а также научно-исследовательских работ (далее НИР), проводимых на кафедре, в вузе, включая внутривузовские НИР и НИР, выполняемые в соответствии с итогами конкурсов, а также научных и (или) практических интересов магистранта.

Перечень тем выпускных квалификационных работ разрабатывается выпускающей кафедрой и утверждается директором ВШЭУ. Не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации, кафедра доводит до сведения студентов перечень утвержденных тем. Обучающийся может предложить свою тематику с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения. Выпускающая кафедра рассматривает заявление обучающегося и выносит решение о принятии или отклонении предложенной темы. Выбранные темы выпускных квалификационных работ утверждаются приказом ректора для каждого студента с указанием руководителя и, при необходимости, консультанта. Тема выпускной квалификационной работы может быть изменена по заявлению студента с указанием причины при одобрении научного руководителя и заведующего кафедрой, не позднее, чем за шесть месяцев до защиты ВКР.

Для подготовки выпускной квалификационной работы обучающемуся назначается руководитель и, при необходимости, консультант.

Основные функции научного руководителя выпускной квалификационной работы:

- формирование задания на подготовку ВКР;
- консультирование студента по разработке индивидуального плана (индивидуального графика) работы по выполнению выпускной квалификационной работы, рабочего плана выпускной квалификационной работы, подборе литературных источников и информации, необходимых для выполнения ВКР;
- проведение систематических консультаций по проводимому исследованию;

- контроль выполнения хода работы, оценка содержания выполненной работы по частям и в случае необходимости внесение корректив;
- представление письменного отзыва на выпускную квалификационную работу;
- оказание помощи (консультирование студента) в подготовке презентации и вступительного слова (доклада) для защиты ВКР.

В обязанности консультанта входит:
- консультирование студента по разработке индивидуального плана (индивидуального графика) работы по выполнению выпускной квалификационной работы в части содержания консультируемого вопроса;
- оказание помощи студенту в подборе необходимой литературы в части содержания консультируемого вопроса;
- контроль хода выполнения выпускной квалификационной работы в части содержания консультируемого вопроса.

После утверждения темы выпускной квалификационной работы научный руководитель совместно со студентом и, при необходимости, с привлечением консультанта, разрабатывает задание на подготовку выпускной квалификационной работы.

Задание включает в себя название, перечень подлежащих разработке вопросов, перечень исходных данных, необходимых для выполнения ВКР (нормативные правовые акты, научная и специальная литература, конкретная первичная информация), календарный план-график выполнения отдельных разделов ВКР, срок представления законченной работы.

Контроль за ходом выполнения работ, предусмотренных заданием, осуществляется научным руководителем. Отставание от календарного плана подготовки выпускной квалификационной работы доводится научным руководителем до сведения заведующего кафедрой.

Руководитель проверяет качество работы и по ее завершении представляет письменный отзыв на выпускную квалификационную работу. В отзыве оцениваются уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, освоения студентом теоретических знаний и практических умений, продемонстрированных им при исследовании темы выпускной квалификационной работы; уровень анализа студентом проблемы, в частности обоснованное использование необходимых для данной работы методов исследования, логика построения работы, умение сформулировать научные результаты и практические рекомендации. Указывается степень самостоятельности студента при выполнении работ ВКР.

3.5. Порядок подготовки к процедуре защиты ВКР

Выпускная квалификационная работа должна демонстрировать уровень подготовленности студента к самостоятельной профессиональной деятельности и выполняется на базе теоретических знаний и практических навыков, полученных обучающимися в течении всего срока обучения.

Успешное выполнение выпускной квалификационной работы во многом зависит от четкого соблюдения установленных сроков и последовательности выполнения отдельных этапов работы. При этом рекомендуется план выполнения выпускной квалификационной работы, который включает следующие мероприятия:

1) выбор темы выпускной квалификационной работы;
2) подбор литературы и представление ее списка научному руководителю от кафедры;

3) написание и представление научному руководителю от кафедры введения и первой главы выпускной квалификационной работы;
4) доработка первой главы с учетом замечаний научного руководителя, написание и представление второй и третьей главы выпускной квалификационной работы;
5) завершение всей выпускной квалификационной работы в первом варианте и представление ее научному руководителю от кафедры не позднее, чем за один месяц до ориентировочной даты защиты выпускной квалификационной работы;
6) оформление выпускной квалификационной работы в окончательном варианте и представление его научному руководителю в согласованные с ним сроки.
Для подготовки выпускной квалификационной работы студенту назначается руководитель. Руководитель назначается выпускающей кафедрой после окончательного определения учебной нагрузки. Руководитель выпускной квалификационной работы обозначает тему и выдает студенту задание на выпускную квалификационную работу. Студент подает заявление на имя заведующего выпускающей кафедрой с просьбой закрепить за ним выбранную тему выпускной квалификационной работы. Тема выпускной квалификационной работы и руководитель утверждаются приказом ректора до начала срока, отведенного на выполнение выпускной квалификационной работы учебным планом по направлению подготовки.
В случае необходимости изменения или уточнения темы или руководителя заведующий кафедрой на основании представления кафедры вносит проект с предлагаемыми изменениями, но не позднее, чем за месяц до защиты выпускной квалификационной работы.
Руководитель выпускной квалификационной работы представляет на кафедру письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки ВКР, в котором содержится:
- краткая характеристика работы;
- степень самостоятельности, проявленная обучающимся при выполнении выпускной квалификационной работы;
- умение обучающегося организовать свой труд;
- наличие публикаций и выступлений на конференциях и т,д.
Отзыв руководителя на выпускную квалификационную работу должен обязательно содержать информацию о заимствовании блоков в работе. Выпускная квалификационная работа подлежит проверки на антиплагиат, рекомендуемая оригинальность работы может составлять: 70% для русскоязычных студентов; 50% для иностранных студентов..
Выпускные квалификационные работы магистрантов подлежат рецензированию. Рецензенты назначаются выпускающей кафедрой из числа специалистов и научно-педагогических работников университета, не работающих на выпускающей кафедре, а также из числа специалистов предприятий, организаций и учреждений – заказчиков кадров. Сфера профессиональной деятельности рецензентов должна соответствовать направлению подготовки обучающихся. Рецензент проводит анализ ВКР и предоставляет на выпускающую кафедру письменную рецензию на указанную работу.
Если ВКР имеет междисциплинарный характер, то она направляется нескольким рецензентам.
Рецензия не подшивается в общий текст работы.
Ознакомление обучающегося с рецензией и отзывом руководителя происходит не

позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты им ВКР посредством фиксации его подписи на рецензии и отзыве.
Законченная выпускная квалификационная работа подвергается нормо-контролю и передается студентом на выпускающую кафедру не позднее, чем за 10 дней до установленного срока защиты. Процедура нормоконтроля заключается в проверке правильности оформления ВКР в соответствии со стандартом организации. Система управления качеством образовательных процессов. Курсовая и выпускная квалификационная работа. Требования к содержанию и оформлению» и методическими рекомендациями по выполнению выпускной квалификационной работы по направлению подготовки. Организация и проведение нормоконтроля обеспечивается преподавателем кафедры, на которой выполняется ВКР, в соответствии с запланированной нагрузкой на учебный год.
Нормоконтроль осуществляется в соответствии с планом-графиком выполнения ВКР, не позднее 10 дней до защиты выпускной квалификационной работы.
Законченная и полностью оформленная, но не сшитая работа сдается студентом с планом-графиком выполнения ВКР на нормоконтроль на кафедру. Нормоконтроль должен быть осуществлен в течение трех дней. При наличии замечаний, дипломнику возвращается работа для их устранения. Изменения и исправления, указанные нормоконтролером и связанные с нарушением действующих нормативных документов и библиотечных стандартов, обязательны для внесения в работу. Исправленная работа сдается на повторную проверку. Отметка о пройденной процедуре нормоконтроля проставляется нормоконтролером в плане-графике выполнения ВКР.
Подписанная нормконтролером, студентом и научным руководителем работа поступает к заведующему кафедрой для представления работы к защите.
Подписанная заведующим кафедрой работа поступает к ответственному секретарю ГЭК.
При необходимости выпускающая кафедра организует и проводит предварительную защиту в сроки, установленные графиком учебного процесса.

3.6. Процедура защиты ВКР

Выполнение выпускной квалификационной работы производится в строгом соответствии с заданием, графиком выполнения работы, составленными и утвержденными в установленном кафедрой порядке. При систематическом нарушении и несоблюдении графика выполнения работы к студенту могут быть применены меры дисциплинарного характера, вплоть до отчисления по представлению выпускающей кафедры. К защите выпускной квалификационной работы допускаются магистранты, успешно сдавшие итоговый государственный экзамен, а также магистранты, не прошедшие первое аттестационное испытание по уважительной причине (временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязанностей и другие случаи, признанные уважительными). Студент, не прошедший процедуру защиты ВКР по уважительной причине, вправе пройти ее в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации. При этом обучающийся должен представить документ, подтверждающий уважительность причины своего отсутствия на защите ВКР, в течение 3 рабочих дней с момента получения указанного документа в учебный отдел ФГАОУ ВО ЮУрГУ (НИУ). Магистрант, не прошедший процедуру защиты ВКР по неуважительной причине или в связи с получением оценки «неудовлетворительно»,

отчисляется из ФГАОУ ВО ЮУрГУ (НИУ) с выдачей справки об обучении как не выполнивший своих обязанностей по добросовестному освоению ОП ВО и выполнению учебного плана.
Защита выпускных квалификационных работ происходит на открытом заседании ГЭК в следующей последовательности:
– председатель ГЭК объявляет фамилию, имя, отчество выпускника, зачитывает тему выпускной квалификационной работы;
– выпускник докладывает о результатах выпускной квалификационной работы (время на доклад 7-10 минут). Специалисты, преподаватели, студенты и др. задают выпускнику вопросы по теме выпускной квалификационной работы
– выпускник отвечает на заданные вопросы;
– секретарь ГЭК зачитывает отзыв научного руководителя и рецензию;
– выпускник отвечает на замечания, отмеченные рецензентом;
Для заседания комиссии студенту необходимо иметь:
– презентацию защиты в Power Point, в электронном виде (за день до защиты необходимо перенести на компьютер в аудитории, где назначена защита);
– альбом иллюстраций на листах формата А4 (распечатанные слайды) для каждого члена комиссии;
Для доклада на защите отводится 10-15 минут. В докладе необходимо в ясной и сжатой форме изложить основное содержание выпускной квалификационной работы. Основное время в докладе (не менее 50 %) следует отвести изложению рекомендаций и их экономическому обоснованию. Кафедра рекомендует следующую схему доклада:
– актуальность темы исследования, цель и задачи выпускной квалификационной работы;
– характеристика объекта исследования и основные результаты аналитической части;
– краткое содержание и результаты разработки проектных мероприятий (решений);
– общие выводы о преимуществах принятых решений и основные показатели их социально-экономической эффективности.
Задача ГЭК – выявление качества профессиональной подготовки выпускника и принятия решения о присвоении ему квалификации – магистр.
После окончания защиты выпускных квалификационных работ, назначенных на текущий день, проводится закрытое заседание ГЭК с участием руководителей выпускных квалификационных работ. На основе открытого голосования посредством большинства голосов определяется оценка по каждой работе. При равенстве голосов членов ГЭК, голос председателя является решающим.
Оценка выставляется с учетом теоретической и практической подготовки выпускника, качества выполнения, оформления и защиты работы. ГЭК отмечает новизну и актуальность темы работы, степень ее научной проработки, использования персонального компьютера, практическую значимость результатов работы.
По результатам государственной итоговой аттестации государственная экзаменационная комиссия принимает решение, оформляемое протоколом, о присвоении студенту установленной ФГОС ВО степени магистра. В протокол также вносятся все задаваемые вопросы, ответы, особое мнение. Протокол подписывается Председателем и секретарем ГЭК. После заседания ГЭК и оформления протоколов выпускникам объявляются результаты защиты работ. После защиты все работы с

материалами и документами передаются на кафедру
Обучающийся имеет право подать апелляцию на процедуру проведения защиты выпускной квалификационной работы и, если будет признано, что процедура была нарушена, ему будет предоставлено право повторной защиты. Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течении трех рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Решение апелляционной комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит. Апелляция на повторное проведение защиты ВКР не принимается.
Студент, не прошедший процедуру защиты ВКР по уважительной причине, вправе пройти ее в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации. При этом студент должен представить документ, подтверждающий уважительность причины своего отсутствия на защите ВКР, в течение 3 рабочих дней с момента получения указанного документа в учебный отдел ФГАОУ ВО ЮУрГУ (НИУ). Студент, не прошедший процедуру защиты ВКР по неуважительной причине или в связи с получением оценки «неудовлетворительно», отчисляется из ФГАОУ ВО ЮУрГУ (НИУ) с выдачей справки об обучении как не выполнивший своих обязанностей по добросовестному освоению ОП ВО и выполнению учебного плана.
Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не ранее, чем через 10 месяцев, и не позднее, чем через 5 лет после срока проведения государственной итоговой аттестации, которая им не пройдена. Указанное лицо может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не более двух раз.
Диплом об окончании вуза и приложение к нему (выписка из зачетной ведомости) выдаются после оформления всех требуемых (в установленном порядке) документов.

3.7. Паспорт фонда оценочных средств защиты ВКР

Компетенции,освоение которых проверяется при защите ВКР	Показатели	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Полнота и системность вносимых предложений по рассматриваемой проблеме, самостоятельность разработки	Уровень полноты и обоснованности предложенных решений, уровень самостоятельности аналитической работы	"Отлично" - представлены развернутые результаты исследования и разработаны подробные рекомендации для конкретного объекта, описаны условия их реализации, сформулированы качественные и полноценные выводы по результатам ВКР. Студент самостоятельно провел исследования в полном объеме, отвечает на вопросы членов комиссии полностью и без затруднений. "Хорошо" – ВКР достаточно качественно

			проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты исследования (представлены кратко собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. "Удовлетворительно" - ВКР проработана на удовлетворительном уровне, недостаточно подробно представлены результаты исследования (отсутствуют либо кратко представлены собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает удовлетворительный уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, слабо способен самостоятельно сформулировать предложения и отвечает на вопросы с ошибками. "Неудовлетворительно" - отсутствует подробное качественное описание проведенных исследований и разработанных рекомендаций для объекта, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной

			экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и отсутствие способности самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Коммуникативные навыки студента и навыки проведения презентации при защите ВКР	Грамотное изложение материала, соблюдение норм речи, четкость и логичность ответов	"Отлично" – Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. "Хорошо" – Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. "Удовлетворительно" - Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования. "Неудовлетворительно" - Презентация работы не

			раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Качество анализа и уровень проработки проблемы	Умение анализировать и применять современные теории и передовые практики	"Отлично" - ВКР содержит обоснование выбора базовых теорий и рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представлены развернутые результаты применения методов исследования на конкретном объекте с учетом передовых практик, сформулированы выводы по результатам программы исследования. Студент показывает высокий уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований. "Хорошо" - ВКР содержит обоснование выбора базовых теорий и рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с незначительными ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы

			по результатам программы исследования. Студент показывает хороший уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с незначительными затруднениями. "Удовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированные выводы по результатам программы исследования частично ошибочны. Студент показывает слабый уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с затруднениями. "Неудовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент не демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представленные результаты применения методов исследования на конкретном объекте и сформулированные по ним выводы ошибочны. Студент показывает слабый уровень подготовки и не способен отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.
ОПК-2 Способен	Качество анализа и	Умение определять	"Отлично" - ВКР содержит

применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	уровень проработки проблемы	рациональные методы исследования, составлять программу исследования	обоснование выбора методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представлены развернутые результаты применения продвинутых методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования. Студент показывает высокий уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований. "Хорошо" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с незначительными ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования. Студент показывает хороший уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с незначительными затруднениями. "Удовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с ошибками,

			представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированные выводы по результатам программы исследования частично ошибочны. Студент показывает слабый уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с затруднениями. "Неудовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент не демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представленные результаты применения методов исследования на конкретном объекте и сформулированные по ним выводы ошибочны. Студент показывает слабый уровень подготовки и не способен отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Готовность к практической деятельности в условиях динамичной среды, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков	Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития	"Отлично" - ВКР содержит развернутое обоснование оригинального решения (модели) исследуемой проблемы, результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно

			квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР решение (модель) исследуемой проблемы достаточно качественно проработано, однако недостаточно подробно представлены результаты его применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы реализации решения описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. «Удовлетворительно» - в ВКР разработано стандартное решение (модель) проблемы, его целесообразность слабо обоснована, условия реализации описаны в общем случае. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования. «Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное

			описание разработанного решения (модели), презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Готовность к практической деятельности в условиях динамичной среды, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков	Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития	"Отлично" - ВКР содержит развернутое обоснование оригинального решения (модели) исследуемой проблемы, результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР решение (модель) исследуемой проблемы достаточно качественно проработано, однако недостаточно подробно представлены результаты его применения на объекте исследования (отсутствуют

			или представлены кратко условия ее использования, не все этапы реализации решения описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. «Удовлетворительно» - в ВКР разработано стандартное решение (модель) проблемы, его целесообразность слабо обоснована, условия реализации описаны в общем случае. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования. «Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанного решения (модели), презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать

			предложения по рассматриваемой проблеме.
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Готовность к практической деятельности в условиях динамичной среды, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков	Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития с применением современных информационных технологий	"Отлично" - ВКР содержит развернутое обоснование оригинального решения (модели) исследуемой проблемы, результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования с применением современных информационных технологий, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР решение (модель) исследуемой проблемы достаточно качественно проработано, однако недостаточно подробно представлено применение современных информационных технологий для его реализации. Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с

			незначительными ошибками. «Удовлетворительно» - в ВКР разработано стандартное решение (модель) проблемы с применением информационных технологий, однако не представлено их применение для его реализации. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования. «Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанного решения (модели), презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	Готовность к практической деятельности в условиях динамичной среды, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной	Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития	"Отлично" - ВКР содержит развернутое обоснование оригинального решения (модели) исследуемой проблемы, результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы

	области знаний и практических навыков		по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР решение (модель) исследуемой проблемы достаточно качественно проработано, однако недостаточно подробно представлены результаты его применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы реализации решения описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. «Удовлетворительно» - в ВКР разработано стандартное решение (модель) проблемы, его целесообразность слабо обоснована, условия реализации описаны в общем случае. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными

			замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования. «Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанного решения (модели), презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.
ПК-2 Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом организации и работы структурного подразделения	Готовность к практической деятельности в условиях динамичной среды, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков	Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития с необходимым документационным обеспечением	"Отлично" - ВКР содержит развернутое обоснование и описание документационного обеспечения решения (модель) исследуемой проблемы. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР состав документационного обеспечения решения

			исследуемой проблемы достаточно качественно проработано, однако недостаточно подробно представлено его содержание. Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. «Удовлетворительно» - в ВКР слабо обоснован состав документационного обеспечения решения исследуемой проблемы, его содержание описано в общем виде. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования. «Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует описание документационного обеспечения разработанного решения (модели), презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать

			предложения по рассматриваемой проблеме.
ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации	Готовность к практической деятельности в условиях динамичной среды, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков	Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития	"Отлично" - ВКР содержит развернутое обоснование оригинального решения (модели) исследуемой проблемы, результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР решение (модель) исследуемой проблемы достаточно качественно проработано, однако недостаточно подробно представлены результаты его применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы реализации решения описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными

			ошибками. «Удовлетворительно» - в ВКР разработано стандартное решение (модель) проблемы, его целесообразность слабо обоснована, условия реализации описаны в общем случае. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования. «Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанного решения (модели), презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.
ПК-4 Способен применять в профессиональной деятельности законодательство в области трудового права	Готовность к практической деятельности в условиях динамичной среды, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков	Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития с учетом норм трудового права	"Отлично" - ВКР содержит развернутое обоснование оригинального решения (модели) исследуемой проблемы, результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования с учетом норм трудового права, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация

			результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР решение (модель) исследуемой проблемы достаточно качественно проработано, однако недостаточно подробно представлены результаты его применения на объекте исследования с учетом норм трудового права. Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. «Удовлетворительно» - в ВКР разработано стандартное решение (модель) проблемы, его целесообразность слабо обоснована с учетом норм трудового права, условия реализации описаны в общем случае. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может

			логично связать ответы с теоретической базой исследования. «Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанного решения (модели) с учетом норм трудового права, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.
ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом	Готовность к практической деятельности в условиях динамичной среды, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков	Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития с учетом оценки их эффективности	"Отлично" - ВКР содержит развернутое обоснование оригинального решения (модели) исследуемой проблемы, эффективность применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР решение (модель)

			исследуемой проблемы достаточно качественно проработано, однако недостаточно подробно представлена эффективность его применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы реализации решения описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. «Удовлетворительно» - в ВКР разработано стандартное решение (модель) проблемы, его целесообразность слабо обоснована, эффективность не оценена. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования. «Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует описание результатов решения, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает

			слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.

3.8. Процедура оценивания уровня подготовки студента при защите ВКР

Члены ГЭК в процессе защиты на основании представленных материалов и устного сообщения автора оценивают соответствие полученного автором ВКР образования требованиям ФГОС. Членами ГЭК оформляются документы – «Оценочные листы» по каждой ВКР, а также выставляется рекомендуемая оценка по 4-х балльной системе, согласно п. 3.7. ГЭК на закрытом заседании обсуждает защиту ВКР и суммирует результаты всех оценочных средств.
Оценка "отлично" выставляется в том случае, если суммарная оценка по критериям оценивания составляет 86-100% от максимальной суммы шкал оценивания.
Оценка "хорошо" выставляется в том случае, если суммарная оценка по критериям оценивания составляет 73-85% от максимальной суммы шкал оценивания.
Оценка "удовлетворительно" выставляется в том случае, если суммарная оценка по критериям оценивания составляет 60-72% от максимальной суммы шкал оценивания.
Оценка "неудовлетворительно" выставляется в том случае, если суммарная оценка по критериям оценивания составляет менее 60% от максимальной суммы шкал оценивания.
ГЭК оценивает ВКР и принимает общее решение о присвоении выпускнику соответствующей квалификации и выдаче ему диплома.