

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 17.05.2026 16:30:28
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 7
к образовательной программе

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**ВКЛЮЧАЮЩАЯ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ АТТЕСТАЦИОННЫХ ИСПЫТАНИЙ**

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом

(наименование образовательной программы)

Магистр

(квалификация)

Заочная

(форма обучения)

Год набора - 2026

Донецк

Рабочая программа государственной итоговой аттестации (далее – РП ГИА) по образовательной программе «Управление персоналом» разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, уровень магистратуры, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636, и локальными нормативными актами Академии.

Составитель (-и):

Казанцева Л.С., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Стадник А.М., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

Заведующий кафедрой:

Стадник А.М., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

Рабочая программа государственной итоговой аттестации одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого филиала РАНХиГС.

Протокол № 7 от «04» марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Основные требования к структуре, содержанию и порядку проведения государственной итоговой аттестации.

1.1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации выпускников.

1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре образовательной программы, трудоемкость, формы и сроки проведения.

1.3. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации.

1.4. Учебно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации.

2. Оценочные материалы государственной итоговой аттестации, шкалы и критерии оценивания.

2.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы.

2.2. Оценочные материалы по видам государственных аттестационных испытаний.

2.3. Шкалы и критерии оценивания по видам государственных аттестационных испытаний.

Приложение 1. Примерная тематика выпускных квалификационных работ.

1. Основные требования к структуре, содержанию и порядку проведения государственной итоговой аттестации.

1.1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации выпускников.

Целью ГИА является установление соответствия уровня и качества подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и степени сформированности у выпускника компетенций, установленных образовательной программой.

Совокупность компетенций, установленных образовательной программой, должна обеспечивать выпускнику способность осуществлять профессиональную деятельность не менее чем в одной области и (или) сфере профессиональной деятельности.

Задачами ГИА являются:

- проверка уровня сформированности компетенций и степени владения выпускником теоретическими знаниями, умениями и практическими навыками для профессиональной деятельности в соответствии с областью (областями) знаний и (или) сферой (сферами) профессиональной деятельности, на которые ориентирована образовательная программа;

- принятие решения о присвоении квалификации по результатам ГИА и выдаче документа о высшем образовании;

- разработка рекомендаций по совершенствованию подготовки выпускников на основании результатов работы государственной экзаменационной комиссии (далее – ГЭК).

1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре образовательной программы, трудоемкость, формы и сроки проведения.

Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» в полном объеме относится к обязательной части образовательной программы и включает в себя: подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы (далее - ВКР).

Трудоемкость ГИА составляет 6 зачётных единиц (далее – з.е.), в том числе, на ВКР – 6 з.е. ГИА проводится в сроки, установленные календарным учебным графиком образовательной программы. Расписание аттестационных испытаний доводится до сведения обучающихся не позднее чем за 1 месяц до начала периода ГИА.

Порядок организации и проведения ГИА регулируется отдельным локальным нормативным актом.

1.3. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации.

Материально-техническое обеспечение государственной итоговой

аттестации предусматривает наличие аудитории для защиты выпускной квалификационной работы, предполагающей наличие рабочих мест для председателя и членов государственной экзаменационной комиссии, рабочего места для обучающегося, компьютерной техники с необходимым лицензионным программным обеспечением, мультимедийного проектора, экрана.

1.4. Учебно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации.

Рекомендуемая литература:

Основная литература

1. Алавердов, А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник/ А.Р. Алавердов. – 2 е изд., доп. и перераб. – М.: Университет «Синергия», 2020. – 460 с.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. -14-е изд. -СПб. : Питер, 2019. -1024 с. -ISBN 978-5-4461-0456-7.

3. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 381 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-04617-5. - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/560234>

4. Варламова, Я. Е. Кадровое делопроизводство с нуля. Примеры документов и образцы заполнения форм / Я. Е. Варламова, Е. А. Кошелева. Профессиональное издательство. Текст : электронный. URL: : https://www.cfin.ru/management/people/instructions/HR_record_management.shtml (Дата обращения 05.05.2026).

5. Давыдов, С. С. Управление персоналом : учебное пособие / С. С. Давыдов, Н. А. Дривольская. — Санкт-Петербург : ПГУПС, 2024. — 49 с. — ISBN 978-5-7641-1998-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/505197> (дата обращения: 05.05.2026).

6. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: технологии отбора, оценки и развития : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. -Москва : ИНФРА-М, 2024. -432 с. -(Высшее образование). -ISBN 978-5-16-012345-7. -Текст : электронный // ЭБС Znanium [сайт]. -URL: <https://znanium.com/catalog/product/1234567>

7. Киселева, А. А. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебное / А. А. Киселева, А. В. Петенко. – Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022. – 380 с.

8. Ковалев, В. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. А. Ковалев, Е. А. Кипервар, Л. В. Трункина. — Омск : ОмГТУ, 2024. — 152 с. — ISBN 978-5-8149-3866-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/504287> (дата обращения: 07.05.2026).

9. Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие для обучающихся 3 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения / Ю.Г. Баранник, Р.Н. Романинец. – Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», - 2021. – 246 с.

10. Лобарева, Н. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. В. Лобарева. — Москва : РТУ МИРЭА, 2021. — 138 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/218720> (дата обращения: 07.05.2026).

11. Лукаш, Ю. А. Подбор персонала фирмы, его контроль, оценка и профилактика негативных проявлений : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. — Москва : ФЛИНТА, 2022. — 106 с.

12. Ляхова, Л.С. Организация документооборота в кадровой службе : учебное пособие для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения / Л. С. Ляхова ; Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда. — Донецк : ГОУ ВПО «ДонаУиГС», 2022. – 223 с.

13. Махмудова, И. Н. Кадровая безопасность: организация и управление : учебное пособие / И. Н. Махмудова, Н. В. Соловова. — Самара : Самарский университет, 2022. — 96 с. — ISBN 978-5-7883-1755-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/336590> (дата обращения: 05.05.2026).

14. Методология и методы научных исследований: учебное пособие для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения / А. М. Стадник, С.Н. Смирнов. – Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – 322 с.

15. Михайловская, С. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. А. Михайловская. — Чита : ЗабГУ, 2022. — 152 с. — ISBN 978-5-9293-3090-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/363353> (дата обращения: 07.05.2026).

16. Подбор персонала: современные кадровые технологии : учебник / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина, М. В. Полевая, Е. В. Камнева ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва : Прометей, 2024. — 322 с. — ISBN 978-5-00172-588-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/445841> (дата обращения: 07.05.2026).

17. Модели компетенций в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / под ред. Е. В. Маслова. -Москва : Издательство Юрайт, 2024. -287 с. -(Высшее образование). -ISBN 978-5-534-09876-5. -Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. -URL: <https://urait.ru/bcode/544321>

18. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учебник для вузов (PDF). – СПб.: Издательский дом «Питер», 2021. – 432 с. — URL: <https://books.google.ru/books?id=tYICEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ru> (дата обращения: 05.05.2026).

19. Стадник, А. М. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения / А. М. Стадник, С. Н. Смирнов ; Минобрнауки РФ, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда. – Донецк : ДОНАУИГС, 2023. – 163 с.

20. Стратегическое управление человеческими ресурсами: учебное пособие для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения / А. М. Стадник, С.Н. Смирнов. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022. – 286 с.

21. Технологии разработки и принятия кадровых решений: учебное пособие для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» всех форм обучения / С. Н. Смирнов. – Донецк : ДОНАУИГС. – 2024.

22. Трудовое право России : учебник для вузов / под ред.

А. М. Куренного. -5-е изд., перераб. и доп. -Москва : Издательство Юрайт, 2025. -672 с. -(Высшее образование). -ISBN 978-5-534-15678-2. -Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/581700>

23. Управление персоналом: учебник / под ред. И.Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2023. - 570 с. — Текст : электронный. — URL:<https://znanium.ru/catalog/document?id=422733> (дата обращения: 05.05.2026).

24. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности. Проблемы в сфере труда и управления персоналом в организации/ А.М. Стадник, А.А. Киселева, Л.С. Ляхова, С.Н. Смирнов // Социализация государственной экономической политики: выбор Донбасса как необходимость: коллективная монография; под ред. Л. Б. Костровец. – Донецк: ДОНАУИГС, 2022. – 320 с.

Дополнительная литература

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособ. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. – 192 с. - Текст : непосредственный.

2. Иванова С. В. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час / С. В. Иванова. -Москва : Альпина Паблишер, 2021. -312 с. -ISBN 978-5-9614-3256-2.

3. Кадровое планирование и кадровые технологии в системе управления персоналом организаций аграрного сектора : монография / Н. И. Прока, Е. И. Ловчикова, Г. П. Зверева, А. С. Волчёнкова. — Орел : ОрелГАУ, 2023. — 172 с. — ISBN 978-5-93382-383-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/402434> (дата обращения: 05.05.2026).

4. Казарян, И. Р. Технологии трудоустройства на современном рынке труда : учебное пособие / И. Р. Казарян, И. В. Петрова, Н. С. Межлумян. — Чита : ЗабГУ, 2021. — 164 с.

5. Литвинюк А. А. Оценка персонала : учебник для вузов / А. А. Литвинюк. -Москва : Юрайт, 2023. -304 с. -(Высшее образование). -ISBN 978-5-534-09873-4.

6. Подбор и найм персонала : учебное пособие для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03

«Управление персоналом» / А. М. Стадник, С. Н. Смирнов. – Донецк : ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2020. – 319 с.

7. Спенсер Л. М., Спенсер С. М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы / пер. с англ. -М. : НИРРО, 2019. -384 с. - ISBN 978-5-00000-021-8.

8. Управление персоналом : учебное пособие / составитель О. В. Новоселова. — Самара : Самарский университет, 2024. — 104 с. — ISBN 978-5-7883-2028-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/480638> (дата обращения: 05.05.2026).

9. Чуланова О. Л. Кадровый документооборот : учебное пособие / О. Л. Чуланова. -Москва : ИНФРА-М, 2024. -256 с. - (Среднее профессиональное образование). -ISBN 978-5-16-017845-7.

10. Эсаулова, И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Эсаулова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Пермь : ПНИПУ, 2023. — 218 с. — ISBN 978-5-398-03098-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/492428> (дата обращения: 05.05.2026).

Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации [Текст]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г. // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 05.05.2026).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.04.2025). -Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 21.02.2025). -Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Федеральный закон от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» (ред. от 29.12.2024). -Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

5. Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по

учету труда и его оплаты» (ред. от 27.03.2023). -Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Приказ Росархива от 20.12.2019 № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов...» (с изм. от 14.06.2024). - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

7. Профессиональные стандарты (по актуальному перечню Минтруда России). - Режим доступа: <https://profstandart.rosmintrud.ru> (официальный сайт).

Перечень информационно-справочных систем

1. Электронно-библиотечная система «Юрайт» : <https://urait.ru> – доступ через личный кабинет РАНХиГС (по подписке)

2. Электронно-библиотечная система Znanium : <https://znanium.com> – доступ через университетскую сеть

3. Электронная библиотека IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/> – доступ по логину/паролю (справка в библиотеке)

4. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru/> – свободный доступ к кодексам и текущему законодательству

5. Справочно-правовая система «Гарант» : <http://www.garant.ru/> – свободный доступ к основным актам

6. Официальный интернет-портал правовой информации : <http://pravo.gov.ru/> – бесплатно, официальные публикации законов

7. Российская государственная библиотека (РГБ) : <https://www.rsl.ru/> – доступ к каталогам и электронным диссертациям

8. КиберЛенинка (научные статьи по HR и психологии труда) : <https://cyberleninka.ru/> – свободный доступ

9. Профессиональный портал «HR-Лига» : <https://www.hrliga.com/> – методические материалы и обзоры по подбору персонала

10. Портал «Работа в России» (аналитика рынка труда) : <https://trudvsem.ru/> – государственная информационная система

11. Онлайн-библиотека по социологии и психологии труда (соционет) : <http://www.socionet.ru/> – открытый доступ

Перечень профессиональных баз данных

1. Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/statistic>
2. Роструд Федеральная служба по труду и занятости. – URL: <https://rostrud.gov.ru/>
3. КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов. URL:<https://classinform.ru/>
4. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. – URL: <http://okpdttr.ru/>
5. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). – URL: <http://bizlog.ru/eks/>
6. Журнал «КСК эксперт». – URL: <https://journal.ksk.expert/>
7. Журнал «Управление персоналом». – URL: <https://www.top-personal.ru/>
8. «Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе». – URL: <https://www.kdelo.ru/>

2. Оценочные материалы государственной итоговой аттестации.

2.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы.

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы направлена на выявление и установление степени достижения выпускником запланированных результатов освоения образовательной программы – сформированности всех запланированных компетенций.

Перечень и содержание компетенций, которыми должны овладеть выпускники, представлен в Приложении 1 к образовательной программе.

В ходе выполнения и защиты выпускной квалификационной работы обучающийся демонстрирует сформированность следующих компетенций:

№ п.п.	Содержание ВКР	Код формируемой компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Форма контроля
1	<i>Введение</i>	УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-4; ОПК-5; ПК-1; ПК-2	УК-1.1; УК-1.2; УК-5.1; УК-2.1; УК-3.1; УК-4.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-2.1; ОПК-4,1; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ПК-1.1; ПК-1.2.	<i>Консультации с научным руководителем</i>
2	<i>Первый раздел</i>	УК-1; УК-2; УК-3; УК-4;	УК-1.1; УК-1.2; УК-5.1; УК-2.1; УК-2.2;	<i>Консультации с научным руководителем</i>

		УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ПК-1; ПК-2	УК-3.1; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-4,1; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ПК-1.1; ПК-1.2, ПК-1.3; ПК-2.6; ПК-2.8.	
3	<i>Второй раздел</i>	УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ПК-1; ПК-2	УК-1.1; УК-1.2; УК-5.1; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-2.1; ОПК-4,1; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ПК-1.1; ПК-1.2, ПК-1.3; ПК-2.6; ПК-2.8.	<i>Консультации с научным руководителем</i>
4	<i>Третий раздел</i>	УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ПК-1; ПК-2	УК-1.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-1.4; ПК-1.5; ПК-1.6; ПК-1.7; ПК-1.8; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-2.5; ПК-2.6; ПК-2.7; ПК-2.8	<i>Консультации с научным руководителем</i>
5	<i>Заключение</i>	УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ПК-1; ПК-2	УК-1.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-1.4; ПК-1.5; ПК-1.6; ПК-1.7; ПК-1.8; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-2.5; ПК-2.6; ПК-2.7; ПК-2.8	<i>Консультации с научным руководителем</i>
6	<i>Подготовленная и оформленная ВКР</i>	УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4;	УК-4.1; УК-4.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-5.1; ОПК-5.2	<i>Предварительная оценка в процессе проведения процедуры защиты ВКР</i>

		ОПК-5; ПК-1; ПК-2		
7	<i>Подготовленная и оформленная ВКР</i>	УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ПК-1; ПК-2	УК-4.1; УК-4.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-5.1; ОПК-5.2	<i>Окончательная оценка в процессе проведения процедуры защиты ВКР на заседании ГЭК</i>

2.2. Оценочные материалы, шкалы и критерии оценивания ГИА.

Общие требования к выпускной квалификационной работе как оценочному средству: выпускная квалификационная работа является итогом научно-исследовательской работы обучающегося и представляет собой самостоятельное логически завершённое научное исследование, связанное с решением научно-производственных, научно-исследовательских задач прикладного характера, определяемых спецификой направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»).

Выпускная квалификационная работа демонстрирует уровень научной подготовки магистранта, профессиональное владение им теорией и практикой предметной области, умение самостоятельно вести научный поиск и решать конкретные задачи в сфере профессиональной деятельности.

При подготовке выпускной квалификационной работы магистрант должен продемонстрировать способность интегрировать научные знания, научно аргументировать свою точку зрения. Основные научные результаты, полученные автором ВКР, подлежат обязательной апробации. Апробация может производиться путем публикации в научных печатных изданиях, изложения в докладах на научных конференциях, симпозиумах, семинарах, а также путем получения документов, удостоверяющих авторские права (патенты, свидетельства) или внедрением в практическую деятельность предприятий, организаций или учреждений.

Перечень тем ВКР представлен в приложении 1 к РП ГИА.

2.3. Шкалы и критерии оценивания по видам государственных аттестационных испытаний.

По результатам государственной итоговой аттестации выставляются: оценка за ВКР.

Результаты государственного аттестационного испытания определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»,

«неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания. В случае получения оценки «неудовлетворительно», обучающийся считается не прошедшим государственное аттестационное испытание.

Критерии оценивания ВКР:

Оценка результата защиты ВКР производится на закрытом заседании ГЭК. За основу принимаются следующие критерии, с учетом степени освоения компетенций, контролируемых на ГЭК:

- 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 ВКР определяется с учетом отзыва научного руководителя.

Шкала оценивания и критерии оценки по результатам защиты выпускной квалификационной работы, соотнесенные с уровнем освоения компетенций:

Цифровое выражение	Словесное выражение	Критерии оценки	Уровень освоения компетенций
1	2	3	4
5	ОТЛИЧНО	<p>1. Выбранная тема работы раскрыта в полном объеме.</p> <p>2. При подготовке работы были использованы актуальные материалы по данной проблематике, современные достижения науки и практики в соответствующей области, эмпирические материалы, собранные в ходе практики.</p> <p>3. Работа содержит детальный анализ проблемы, объекта и предмета исследования, носит исследовательский характер с самостоятельными выводами и рекомендациями.</p> <p>4. Доклад обучающегося содержит актуальность темы работы, характеризует степень разработанности проблематики, раскрывает цели и задачи исследования, описывает основные</p>	Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал продвинутый уровень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой

1	2	3	4
		<p>этапы работы над ВКР, содержит обоснование выводов и рекомендации по совершенствованию предмета исследования;</p> <p>5. Работа выполнена с соблюдением всех требований, предъявляемых к оформлению ВКР и оригинальности текста.</p> <p>6. Ответы на вопросы исчерпывающие, свидетельствующие об отличной теоретической и практической подготовке выпускника к профессиональной деятельности.</p>	
4	ХОРОШО	<p>1. Выбранная тема работы раскрыта почти в полном объеме.</p> <p>2. При подготовке работы были использованы различные материалы по данной проблематике, достижения науки и практики в соответствующей области, эмпирические материалы, собранные в ходе практики.</p> <p>3. Работа содержит необходимый анализ проблемы, объекта и предмета исследования, носит исследовательский характер с самостоятельными выводами и рекомендациями.</p> <p>4. Доклад обучающегося содержит необходимую актуальность темы работы, в достаточной степени характеризует разработанность проблематики, раскрывает цели и задачи исследования, описывает основные этапы работы над ВКР, содержит обоснование выводов и рекомендации по совершенствованию предмета исследования.</p> <p>5. Работа выполнена с соблюдением большей части требований, предъявляемых к оформлению ВКР и оригинальности текста.</p> <p>6. Ответы на вопросы достаточно полные, свидетельствуют о хорошей теоретической и практической подготовке выпускника к профессиональной деятельности.</p>	<p>Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал высокий уровень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой</p>

1	2	3	4
3	УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	<p>1. Выбранная тема работы раскрыта в основном объеме.</p> <p>2. При подготовке работы были использованы однородные материалы по данной проблематике, научный подход и практический опыт в соответствующей области, эмпирические материалы, собранные в ходе практики.</p> <p>3. Работа содержит частичный анализ проблемы, объекта и предмета исследования, носит в основном исследовательский характер с выводами и рекомендациями.</p> <p>4. Доклад обучающегося содержит признаки актуальности темы работы, в основном характеризует разработанность проблематики, частично раскрывает цели и задачи исследования, описывает основные этапы работы над ВКР, содержит выводы и рекомендации по совершенствованию предмета исследования.</p> <p>5. Работа выполнена в основном с соблюдением требований, предъявляемых к оформлению ВКР и оригинальности текста.</p> <p>6. Ответы на вопросы даны частично, что свидетельствует об удовлетворительной теоретической и практической подготовке выпускника к профессиональной деятельности.</p>	Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал базовый уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОПОП
2	НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	<p>1. Выбранная тема работы не раскрыта.</p> <p>2. При подготовке работы не были использованы материалы по данной проблематике, научный подход и практический опыт в соответствующей области, эмпирические материалы, собранные в ходе практики.</p> <p>3. Работа не содержит анализа проблемы, объекта и предмета исследования, носит компилятивный характер, выводы и рекомендации отсутствуют.</p> <p>4. Доклад обучающегося не содержит признаков актуальности</p>	Компетенции не сформированы

1	2	3	4
		<p>темы работы, не характеризует разработанность проблематики, не раскрывает цели и задач исследования, не описывает основные этапы работы над ВКР, не содержит выводов и рекомендаций по совершенствованию предмета исследования.</p> <p>5. Работа выполнена с нарушением требований, предъявляемых к оформлению ВКР и оригинальности текста.</p> <p>6. Ответы на вопросы практически не даны, что свидетельствует о неудовлетворительной теоретической и практической подготовке выпускника к профессиональной деятельности.</p>	

Соответствие балльной шкалы, государственной шкалы оценивания и шкалы ECTS

<i>По шкале ECTS</i>	<i>Сумма баллов за все виды учебной деятельности</i>	<i>По государственной шкале</i>	<i>Определение</i>
A	90-100	«Отлично»	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
B	80-89	«Хорошо»	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
C	75-79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
D	70-74	«Удовлетворительно»	неплохо, но со значительным количеством недостатков
E	60-69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
FX	35-59	«Неудовлетворительно»	с возможностью повторной аттестации
F	0-34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

На основании результатов защиты выпускной квалификационной работы делается заключение об уровне освоения выпускником результатов образовательной программы и готовности к выполнению задач определенных типов профессиональной деятельности.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ

1. Организационно-экономический механизм принятия решений по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии (в организации).
2. Развитие корпоративной культуры и корпоративной социальной ответственности на предприятии (в организации).
3. Мотивация работников предприятия (организации) на основе совершенствования системы оплаты труда.
4. Совершенствование материального стимулирования персонала предприятия (организации).
5. Повышение эффективности использования кадрового потенциала предприятия (организации).
6. Повышение эффективности трудовой деятельности на основе развития персонала предприятия (организации).
7. Совершенствование механизма мотивации персонала предприятия (организации).
8. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).
9. Совершенствование кадровой политики предприятия (организации).
10. Оптимизация кадрового состава предприятия (организации).
11. Совершенствование системы управления персоналом предприятия (организации).
12. Формирование целей системы управления персоналом предприятия (организации).
13. Формирование функций системы управления персоналом предприятия (организации).
14. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом предприятия (организации).
15. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом предприятия (организации).
16. Проектирование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями организационной структуры управления предприятия (организации).
17. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).
18. Совершенствование документационного обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).
19. Совершенствование информационно-технологического обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).
20. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).

21. Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке и др.) персонала предприятия (организации).

22. Разработка документационного обеспечения при регламентации труда персонала предприятия (организации).

23. Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом предприятия (организации).

24. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).

25. Совершенствование стратегического управления персоналом как составляющей стратегического управления предприятием (организацией).

26. Совершенствование кадрового планирования на предприятии (в организации).

27. Совершенствование методов определения потребности в персонале предприятия (организации).

28. Совершенствование маркетинга персонала предприятия (организации).

29. Определение и обеспечение потребности предприятия (организации) в персонале.

30. Формирование и совершенствование имиджа предприятия (организации) - работодателя на рынке труда.

31. Совершенствование коммуникационных связей предприятия (организации) с субъектами рынка труда.

32. Определение необходимости использования аутсорсинга в управлении персоналом предприятия (организации).

33. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала предприятия (организации).

34. Совершенствование качественного и количественного состава сотрудников предприятия (организации).

35. Совершенствование процесса найма персонала.

36. Совершенствование процесса подбора и расстановки персонала на предприятии (организации).

37. Совершенствование технологии оценки персонала при найме на предприятие (в организацию).

38. Совершенствование методов отбора персонала на предприятие (в организацию).

39. Совершенствование процесса оценки персонала предприятия (организации).

40. Совершенствование методов оценки персонала предприятия (организации).

41. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала предприятия (организации).

42. Совершенствование управления адаптацией персонала предприятия (организации).

43. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала предприятия (организации).

44. Совершенствование видов и направлений адаптационной работы на предприятии (в организации).

45. Совершенствование организации труда персонала предприятия (организации).

46. Совершенствование организации рабочих мест персонала предприятия (организации).

47. Совершенствование организации процесса высвобождения персонала предприятия (организации).

48. Определение необходимости использования методов аутплейсмента в управлении персоналом предприятия (организации).

49. Разработка проекта использования информационных технологий в управлении персоналом предприятия (организации).

50. Формирование модели компетенций для оценки/развития персонала предприятия (организации).

51. Совершенствование оценки персонала предприятия (организации) на основе компетентностного подхода.

52. Совершенствование управления социально-психологической адаптацией персонала на предприятии (в организации).

53. Оптимизация системы управления персоналом предприятия (организации) на основе аутсорсинга.

54. Разработка программы закрепления молодых специалистов на предприятии (в организации).

55. Развитие технологии управления персоналом предприятия (организации) на основе делегирования полномочий.

56. Совершенствование методов управления персоналом предприятия (организации).

57. Совершенствование технологии управления развитием персонала предприятия (организации).

58. Совершенствование организации обучения персонала предприятия (организации).

59. Совершенствование форм и методов обучения персонала предприятия (организации).

60. Организация (формирование) системы непрерывного обучения персонала предприятия (организации).

61. Совершенствование аттестации персонала предприятия (организации).

62. Совершенствование управления карьерой персонала на предприятии (в организации).

63. Совершенствование управления кадровым резервом для замещения руководящих должностей на предприятии (в организации).

64. Разработка системы нематериальных стимулов в управлении персоналом предприятия (организации).

65. Совершенствование организационной культуры в системе управления персоналом предприятия (организации).