

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Узунов Федор Владимирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 01.09.2021 14:58:58
Уникальный программный ключ:
fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdb603f94388608e29877a6bcbf5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

**Факультет экономики и управления
Кафедра «Управление персоналом»**



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

Е.С. Скараник

«01» сентября 2021 г.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Квалификация выпускника: МАГИСТР

Программа рассмотрена и одобрена
Учёным советом УЭУ
Протокол № 1 « 31 » августа 2021 г.

Симферополь 2021

Содержание

1. Общие положения	3
2. Виды профессиональной деятельности выпускников и соответствующие им задачи профессиональной деятельности	4
2.1. Виды профессиональной деятельности	4
2.2. Задачи профессиональной деятельности	45
3. Требования к результатам освоения основной образовательной программы	6
4. Требования к выпускной квалификационной работе	9
5. Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию.	11
6. Примерная тематика и порядок утверждения тем выпускных квалификационных работ	15
7. Порядок выполнения выпускной квалификационной работы	19
8. Порядок защиты выпускной квалификационной работы	20
9. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы	22
10. Фонд оценочных средств	24
11. Методические рекомендации по проведению государственной итоговой аттестации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	25
12. Учебно-методическое и информационное обеспечение выпускной квалификационной работы	27

1. Общие положения

Государственная итоговая аттестация представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися образовательной программы. Итоговая аттестация проводится на основе принципов объективности и независимости оценки качества подготовки обучающихся. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. №273-ФЗ), итоговая аттестация, завершающая освоение основных профессиональных образовательных программ, является обязательной и проводится в порядке и в форме, которые установлены образовательной организацией.

Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основных профессиональных образовательных программ соответствующим требованиям Федерального государственного образовательного стандарта (Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом» от 12.08.2020 г. № 958).

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план, если иное не установлено порядком проведения государственной итоговой аттестации по соответствующим образовательным программам. При условии успешного прохождения итоговых аттестационных испытаний выпускнику высшего учебного заведения присваивается соответствующая квалификация (степень) и выдается диплом государственного образца о высшем образовании соответствующего уровня.

Обучающиеся, не прошедшие государственную итоговую аттестацию или получившие на государственной итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, вправе пройти государственную итоговую аттестацию в сроки, определяемые порядком проведения государственной итоговой аттестации по соответствующим образовательным программам. К проведению государственной итоговой аттестации по основным образовательным программам привлекаются представители работодателей или их объединений.

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 основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО).

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) в АНО

«ООВО» «Университет экономики и управления» предусматривает подготовку и защиту выпускной квалификационной работы (ВКР).

Программа и порядок проведения государственной аттестации разработаны в соответствии с требованиями:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по соответствующему направлению подготовки;
- Приказа Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры».

2. Виды профессиональной деятельности выпускников и соответствующие им задачи профессиональной деятельности

2.1. Виды профессиональной деятельности

Государственная аттестация имеет целью определение степени соответствия уровня подготовленности выпускников требованиям образовательного стандарта.

При этом проверяются сформированные компетенции - теоретические знания и практические навыки выпускника в соответствии с матрицей компетенций, являющейся структурным компонентом ОПОП. В частности, проверяется обладание выпускниками-магистрами компетенциями в области следующих предусмотренных образовательным стандартом видов профессиональной деятельности:

- а) информационно-аналитическая;
- б) организационно-управленческая;
- в) научно-исследовательская.

2.2 Задачи профессиональной деятельности

Выпускник программ магистратуры в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры, готов решать следующие *профессиональные задачи*:

- **информационно-аналитическая деятельность:**

- осуществление экономического анализа системы и технологии управления персоналом;
- определение потребности в трудовых ресурсах;
- анализ возможностей взаимодействия предприятия с кадровыми агентствами и консалтинговыми организациями;

- **организационно-управленческая деятельность:**

- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
- формирование системы управления персоналом;
- разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;

- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- **научно-исследовательская деятельность:**
 - выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
 - разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
 - разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;
 - поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
 - подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
 - разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
 - разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации.

3. Требования к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы предусматривает проверку обладания магистрантом следующими предусмотренными образовательным стандартом компетенциями: универсальными, общепрофессиональными, профессиональными.

Универсальные компетенции (УК):	
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.
УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
общепрофессиональные компетенции (ОПК):	

ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.
профессиональные компетенции (ПК)	
<i>информационно-аналитическая деятельность:</i>	
ПК-1	Способен определять потребность в трудовых ресурсах с учетом стратегии управления персоналом.
<i>организационно-управленческая деятельность:</i>	
ПК-2	Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации.
ПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации.
ПК-4	Способен управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда.
<i>научно-исследовательская деятельность:</i>	
ПК-5	Способен осуществлять научные исследования в сфере управления персоналом, определять направления кадровой политики организации.

4. Требования к выпускной квалификационной работе

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы магистра - важнейший этап учебного процесса, завершающий подготовку высококвалифицированных специалистов, способных, согласно требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, приступить к профессиональной деятельности. В процессе выполнения работы обучающемуся предоставляется возможность под руководством опытных специалистов углубить и систематизировать

знания, полученные в процессе обучения и творчески применить их в решении конкретных практических задач. Обучающиеся должны активно использовать полученные в ходе теоретического обучения знания.

Подготовка к выполнению выпускной квалификационной работы начинается с первого курса магистратуры, когда обучающиеся, выполняя программы практик (учебной практики (научно-исследовательская работа), производственной: профессиональной практики и преддипломной практики), учатся критически мыслить, анализировать, делать выводы, обобщения. Преподаватели кафедры заранее ориентируют обучающихся на выбор направлений научных исследований, которые становятся частью выпускной магистерской работы.

Тексты магистерских работ проверяются на объем заимствования. Порядок проверки, в том числе содержательного, выявления неправомерных заимствований устанавливается Положением о ВКР.

По итогам выпускной квалификационной работы проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций:

Код	Содержание
<i>Профессиональные компетенции</i>	
ПК-1	ПК-1.1 Знает теоретико-методологические основы планирования и использования трудовых ресурсов; ПК-1.2 Умеет определять потребность в трудовых ресурсах при разработке стратегии и политики в управлении персоналом; ПК-1.3 Владеет навыками планирования потребности в персонале в соответствии со стратегическими планами организации.
ПК-2	ПК-2.1 Знает теоретические и методологические основы управления персоналом и подразделением организации; ПК-2.2 Умеет организовывать работу персонала структурного подразделения; разрабатывать предложения по структуре подразделения и обеспечению персоналом; ПК-2.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения.
ПК-3	ПК-3.1 Знает теоретико-методологические основы стратегического управления персоналом организации; ПК-3.2 Умеет реализовывать систему стратегического управления персоналом организации; ПК-3.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации.
ПК-4	ПК-4.1 Знает теоретические, методические и нормативно-правовые основы организации, нормирования и оплаты труда; ПК-4.2 Умеет управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального

	стимулирования труда; ПК-4.3 Владеет навыками документационного сопровождения процессов организации, нормирования и оплаты труда персонала.
ПК-5	ПК-5.1 Знает теоретические и методологические основы организации научно-исследовательской деятельности в управлении персоналом; ПК-5.2 Умеет подбирать методы исследований в сфере управления персоналом с учетом целей и задач исследования и применять их на практике при разработке направлений кадровой политики организации; ПК-5.3 Владеет навыками интерпретации результатов научных исследований в сфере управления персоналом для применения их на практике.

5. Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию.

Структура выпускной квалификационной работы определяется в требованиях к выпускным квалификационным работам по соответствующему уровню и направлению подготовки.

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

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

Независимо от избранной темы рекомендуется придерживаться приведенной ниже структуры выпускной квалификационной работы:

ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ

СОДЕРЖАНИЕ

РЕФЕРАТ

ВВЕДЕНИЕ

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Раздел 1. Теоретические и методические основы изучения проблемы.

Раздел 2. Анализ и исследование изучаемой проблемы в организации.

Раздел 3. Разработка рекомендаций и мероприятий по решению изучаемой проблемы в организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Содержание. В нем последовательно приводят структурные элементы магистерской работы. Напротив каждого наименования структурных элементов работы в правой стороне листа указывается номер страницы, с которой начинается данный структурный элемент.

Реферат. Раскрывает актуальность избранной темы, цель и объект исследования, новизну, выводы, предложения и рекомендации практического, методического и научного характера, степень внедрения и область применения полученных результатов. Кроме того, в аннотации должна быть раскрыта структура работы: количество разделов, таблиц, рисунков, используемых литературных источников.

Введение. Это вступительная часть выпускной квалификационной работы, в которой рассматриваются основные тенденции изучения и развития проблемы, анализируется существующее состояние, обосновывается теоретическая и практическая актуальность проблемы, формируются цель и задачи проекта, дается характеристика исходной экономико-статистической базы, научную и практическую значимость, степень разработанности данной проблемы. Объем введения не должен превышать 5 % от общего объема выпускной квалификационной работы.

В первом разделе прилагаются теоретические и методологические основы изучения проблемы

Целесообразно начать с характеристики объекта и предмета исследования. Затем сделать небольшой исторический экскурс, по возможности оценить степень изученности исследуемой проблемы рассмотреть вопросы, теоретически и практически решенные и дискуссионные, по-разному освещаемые в научной литературе, обязательно высказать свою точку зрения. Затем следует осветить изменения изучаемой проблемы за более или менее длительный период с целью выявления основных тенденций и особенностей развития.

В разделе дается обзор литературы по проблеме, формируется концепция, обосновывается методика анализа проблемы в конкретной организации (предприятии, фирме).

В процессе изучения имеющихся литературных источников по исследуемой проблеме очень важно найти сходство и различия точек зрения разных авторов, дать их анализ и обосновать свою позицию по данному вопросу.

Разработка методической части выпускной квалификационной работы предполагает также подготовку форм сбора первичной информации, методики ее обработки и анализа.

Выводы по Разделу 1.

Второй раздел содержит анализ состояния вопроса в базовой организации

В этом разделе на основе методики анализа исследуется состояние проблемы в организации.

Материалами для анализа могут быть планы работы организации, годовые отчеты, статистическая отчетность и другая служебная документация, изученная магистрантом во время прохождения производственной и преддипломной практик.

Материалы, служащие базой для обоснования и анализа, должны быть достаточно полными и достоверными, чтобы, опираясь на них, можно было бы проанализировать положение дел, вскрыть резервы и наметить пути их использования, а также устранить вскрытые недостатки в работе. Следует избегать ненужных сведений, отбирая те, которые будут использованы в процессе работы.

Характер и объем собранного материала зависят от особенности принятой методики исследования.

Анализ состояния дел в организации предполагает обработку собранных статистических материалов, например, по хозяйственной деятельности организации за последние 3 года. Анализ и обработку цифровой информации необходимо проводить с помощью современных методов экономического, социологического и психологического анализа.

Для установления объективных тенденций и закономерностей все данные об указанной проблеме должны быть достоверными.

В зависимости от выбранной темы в данном разделе также освещаются определенные правовые вопросы. Рекомендуется следующий перечень правовых вопросов:

- трудовые договоры (контракты) работников фирмы;
- правовые вопросы подготовки и повышения квалификации работников фирмы;
- правовые вопросы социального обеспечения и страхования работников фирмы;
- правовые акты (приказы и т. п.) администрации фирмы по проведению оценки деятельности службы управления персоналом;
- изменения в трудовом законодательстве в условиях рыночной экономики;
- правовые основы защиты информации;
- правовое регулирование мотивации;
- собственность юридических лиц (правовые основы);
- основы права в рыночных отношениях (на основе «Права собственности»);
- финансовое право;
- правовые основы рекламной деятельности;
- организационно-правовая форма предприятия;
- учредительные документы предприятия;

- правовые вопросы взаимоотношений субъектов, входящих в состав холдинговой компании;
- правовое положение и правовой режим имущества акционерного общества;
- законодательные акты об особенностях создания и деятельности совместных предприятий в РФ;
- правовые аспекты управления фирмой в учредительных документах;
- правовое обеспечение автоматизированных систем управления;
- патентный закон РФ об инновационной деятельности;
- правовая защита информационного обеспечения.

Выводы по Разделу 2.

Третий раздел это - разработка рекомендаций и мероприятий по решению изучаемой проблемы.

Опираясь на выводы по результатам анализа, обосновываются рекомендации и мероприятия по решению поставленной проблемы в организации.

В частности, намечаются пути использования вскрытых резервов, устранения недостатков в работе, планируются, обосновываются и принимаются решения, обеспечивающие реализацию цели и задач работы.

При подготовке этой части работы обучающиеся должны учесть основные принципы: системного подхода, то есть учета всех или большинства взаимосвязанных задач управления объектом, комплексного подхода с позиции оперативного и стратегического управления; принципа динамичности, предполагающего регулярную корректировку подготовленных документов в связи с изменившимися условиями работы базовой организации, содержанием деятельности аппарата управления, а также с методами выполнения управленческих работ.

Разработка рекомендаций предполагает, что на основании анализа, выявления недостатков и возможностей разрешения проблемы, магистрант приводит достаточно полные аргументированные предложения и рекомендации. Рассматривается экономическая сторона проекта: затраты на реализацию, ожидаемая эффективность, бизнес-план.

Предложения и рекомендации, в свою очередь, должны быть конкретными и экономически обоснованными.

Для расчета экономической эффективности должна быть выбрана методика и дано ее теоретическое обоснование.

Должны быть обоснованы рекомендации с точки зрения социальной и экономической значимости. Оценка эффективности предлагаемых мероприятий должна охватывать следующие группы показателей по направлениям:

- расчет экономической эффективности затрат на научные исследования, качество и сроки их влияния на реальные процессы производства;

- определение перспектив научно-теоретического и практического развития организации;

- обоснование расширения объемов внедрения.

Характеризуется также степень внедрения данных предложений на исследуемом объекте, а также возможность их использования на других объектах в отраслевом или региональном аспектах. Необходимо охарактеризовать перспективы дальнейшего развития работ в выбранной области.

Выводы по разделу 3.

Заключение генерирует в себе интерпретацию соответствующих выводов по разделам.

Список использованных источников составляется в алфавитном порядке.

Приложения представляют собой материалы иллюстративного характера, а также документы объектов исследований.

В ВКР вкладываются следующие документы:

1. Отзыв научного руководителя.

2. Рецензия внутренняя или внешняя на бланке организации или с печатью.

3. Справка о проверке выпускной квалификационной работы в системе «Антиплагиат».

Более подробное описание структуры выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию отражаются в методических указаниях по подготовке и защите выпускной квалификационной работы.

6. Примерная тематика и порядок утверждения тем выпускных квалификационных работ

Темы ВКР разрабатываются выпускающей кафедрой. Обучающийся имеет право выбора темы в порядке, установленном высшим учебным заведением. По согласованию с руководителем тема ВКР может быть уточнена с учетом цели и задачи предстоящего исследования.

Примерная тематика ВКР

1. Современное состояние и проблемы управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики.

2. Рынок труда и проблемы формирования персонала предприятия (организации).

3. Исследование конъюнктуры рынка труда на примере конкретного предприятия (организации) региона (города).

4. Кадровый потенциал предприятия (организации) и основные направления его совершенствования.

5. Анализ и оценка развития потенциала руководящих сотрудников предприятия (организации).

6. Учёт и анализ персонала предприятия (организации).

7. Стратегическое планирование и управление персоналом предприятия (организации).

8. Разработка стратегии управления персоналом на предприятии (фирме): теория и практический опыт.

9. Персонал: проблемы управления подбором и наймом специалистов на предприятии (организации).

10. Личность и управление ее развитием на предприятии (организации).

11. Планирование развития персонала предприятия (организации) на основе повышения его квалификации.

12. Совершенствование системы повышения квалификации персонала на предприятии (организации).

13. Совершенствование управления аттестацией персонала предприятия (организации).

14. Управление деловой карьерой руководителей.

15. Управление конфликтами и стрессами на предприятии (организации).

16. Социально-психологические аспекты управления персоналом на предприятии (организации).

17. Формирование группового поведения на предприятии (организации).

18. Анализ и совершенствование организации труда персонала на предприятии (организации).

19. Вознаграждение за труд в системе регулирования трудовых отношений на предприятии (организации): системы, формы, методы.

20. Разработка предложений по совершенствованию систем материального и морального поощрения персонала на предприятии (организации).

21. Анализ организационной структуры службы управления персоналом на предприятии (организации) и разработка предложений по ее совершенствованию.

22. Определение потребности предприятия (организации) в персонале.

23. Планирование и оптимизация затрат на персонал предприятия (организации).

24. Совершенствование организации и повышение производительности труда персонала на предприятии (организации).

25. Аттестация рабочих мест: содержание, анализ и пути совершенствования проведения на предприятии (организации).

26. Принципы и методы построения системы управления персоналом на предприятии (организации).

27. Анализ и пути совершенствования взаимодействия служб управления персоналом на предприятии (организации) с территориальными службами занятости (региона, города и т.п.).

28. Персонал организации как объект управления.

29. Формирование и реализация кадровой политики предприятия

30. Кадровая политика и стратегия развития организации.
31. Разработка и формирование организационной структуры управления персоналом предприятия.
32. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом организации.
33. Разработка оперативного плана работы с персоналом организации.
34. Управление конфликтами и стрессами в организации.
35. Нормирование труда и расчет численности персонала.
36. Теоретические и методические основы регулирования движения кадров на предприятии.
37. Системы и формы оплаты труда персонала.
38. Основные направления совершенствования оплаты труда в современных организациях.
39. Современные технологии оценки различных категорий работников организации
40. Оценка экономической и социальной эффективности системы управления персоналом организации
41. Социальное партнерство и патернализм как типы социально-трудовых отношений.
42. Совершенствование организации труда на современном предприятии.
43. Производительность труда и основные факторы ее роста в организации.
44. Основные направления и формы социальной защиты работников
45. Современные формы и методы материального стимулирования трудовой деятельности персонала
46. Состав расходов на персонал современной организации
47. Оценка деловых качеств работника при отборе и подборе кадров.
48. Организации процесса подбора и расстановки персонала.
49. Управление процессом адаптации работника в организации.
50. Социальное планирование в условиях рыночной экономики.
51. Управление карьерой персонала организации.
52. Аудит персонала в современных организациях.
53. Кадровый консалтинг в системе управления персоналом
54. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
55. Основные направления и методы развития кадрового потенциала организации.
56. Организация внутрифирменного обучения персонала
57. Совершенствование системы оценки и аттестации руководящих кадров организации.
58. Подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров на предприятии
59. Заработная плата в системе стимулирования трудовой деятельности персонала.
60. Управление производительностью труда (на примере предприятия)

61. Формирование мотивационного механизма на коммерческом предприятии.
62. Организация и основные направления совершенствования кадрового делопроизводства на предприятии
63. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала организации.
64. Совершенствование системы создания и управления кадровым резервом организации.
65. Организация процессов высвобождения персонала.
66. Демографическая ситуация и ее влияние на воспроизводство ресурсов для труда в регионе (городе, районе).
67. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.
68. Коллективный договор и повышение его роли в регулировании социально-трудовых отношений на предприятии.
69. Анализ структуры затрат на персонал и их эффективность.
70. Управление трудовой мотивацией работников коммерческих фирм.
71. Социальная ответственность бизнеса: анализ различных подходов и актуальных проблем в мировой и российской практике.
72. Менеджмент инновационной организации: специфика управления персоналом.
73. Анализ трудового потенциала организации (на примере предприятия).
74. Методика анализа трудового потенциала работника.
75. Совершенствование управления малым предприятием на основе анализа трудовых показателей.
76. Управленческий труд: содержание, характерные черты, требования к менеджерам и тенденции развития.
77. Особенности и перспективы управления персоналом в малом бизнесе.
78. Формирование имиджа организации как управленческая задача: теория и практика
79. Формирование управленческой команды: теоретические подходы и анализ практики.
80. Формирование благоприятных условий труда в системе социально-трудовых отношений на примере конкретного предприятия.
81. Планирование мероприятий по обеспечению безопасности работающих (на примере конкретного предприятия или группы предприятий).
82. Аудит в трудовой сфере (на примере конкретного предприятия).
83. Организация заработной платы на основе тарифной системы на примере предприятия.
84. Социальный портрет современного руководителя: особенности российского лидерства.

85. Актуальные тенденции развития теории и практики построения структур управления персоналом: теоретические подходы и анализ практики.

86. Принцип обратной связи в управлении персоналом: сущность, значение и его реализация (на примере предприятия).

87. Мотивация через карьерные возможности как метод формирования внутренней мотивации.

88. Теории человеческого капитала: истоки, сущность и практика применения в управлении персоналом.

89. Комплексный подход в управлении производительностью труда (на примере организации).

90. Роль формирования социально-психологического климата в повышении эффективности управления персоналом.

91. Проблемы совершенствования организации труда в российском бизнесе.

92. Управление конфликтами в организации: основные принципы, правила и рекомендации.

93. Разработка философии и концепции управления персоналом современной организации.

94. Корпоративная социальная политика.

95. Антикризисное управление персоналом предприятия (на конкретном примере).

96. Человеческий капитал в системе инновационного развития экономики.

97. Управление персоналом предприятия в условиях экономических рисков.

98. Разработка концепции стратегического управления персоналом предприятия.

99. Совершенствование организационной структуры управления персоналом фирмы с учетом стратегии ее развития.

100. Современные методы стимулирования труда персонала на предприятии (определенной сферы деятельности).

7. Порядок выполнения выпускной квалификационной работы

Общее руководство и контроль за выполнением выпускной квалификационной работы осуществляет выпускающая предметная (цикловая) комиссия. Председатель комиссии назначает руководителей ВКР.

Руководитель работы в течение всего периода ее выполнения проводит следующие мероприятия:

- выдает обучающемуся задание на выполнение выпускной квалификационной работы до начала преддипломной практики, которое в дальнейшем уточняется и корректируется;

- оказывает помощь обучающемуся в обобщении необходимых материалов;

- систематически консультирует обучающегося;
- контролирует выполнение обучающимся всех разделов работы в сроки, установленные графиком;
- предоставляет выпускающей предметной (цикловой) комиссии сведения о степени готовности работы;
- представляет законченную выпускную квалификационную работу со своим отзывом председателю предметной (цикловой) комиссии для направления на защиту;
- участвует в заседании ГАК при защите работы.

Основным документом, позволяющим планировать и контролировать ход выполнения квалификационной работы, является задание ВКР, в котором отмечается готовность работы на даты, установленные руководителем.

В соответствии с утвержденным заданием обучающийся представляет подготовленные разделы научному руководителю. С учетом полученных замечаний обучающийся перерабатывает и дополняет имеющийся у него материал.

8. Порядок защиты выпускной квалификационной работы

Завершенный вариант выпускной квалификационной работы в несброшированном виде передается научному руководителю для просмотра и составления письменного отзыва руководителя.

В отзыве отражается ее теоретический уровень, глубина исследования, актуальность предложений и рекомендаций, степень их экономического обоснования, самостоятельность исполнителя и элементы его личной инициативы.

Квалификационная работа, проверенная и подписанная научным руководителем, представляется на подпись заведующему кафедрой. Заведующий кафедрой на основании отзыва научного руководителя и личного просмотра работы решает вопрос о допуске обучающихся к защите. В исключительных случаях вопрос о допуске к защите рассматривается на заведующим кафедрой с участием руководителя и исполнителя выпускной квалификационной работы.

Если обучающийся представил выпускную квалификационную работу с нарушением предусмотренных сроков, то такая работа к дальнейшему рассмотрению не допускается и с защиты снимается.

После допуска квалификационной работы к защите она направляется на рецензию, преимущественно в организацию, на материалах которой она выполнялась. В качестве рецензентов могут также привлекаться специалисты научно-исследовательских институтов и преподаватели как данного, так и других учебных заведений, не входящие в состав выпускающей комиссии.

В письменном отзыве рецензента должны отмечаться:

- актуальность темы выпускной квалификационной работы;
- новизна и теоретическая разработанность;
- самостоятельность и практическая значимость;
- качество выполненной работы;
- положительные стороны и недостатки.

Письменный отзыв рецензента завершается общими выводами, дифференцированной оценкой работы, мнением о возможности присвоения автору работы квалификации по соответствующей специальности. Подпись рецензента заверяется печатью организации, в которой он работает.

После того, как работа допущена научным руководителем к защите, по решению последнего может быть организована процедура предварительной защиты. Ее целью является оказание помощи обучающемуся при подготовке к защите, провести апробацию полученных результатов, получить замечания и ответить на полученные вопросы. Для проведения предварительной защиты научный руководитель формирует небольшой коллектив из числа преподавателей предметной (цикловой) комиссии. Часто в процедуре предварительной защиты принимает участие только научный руководитель.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на открытом заседании Государственной аттестационной комиссии.

На доклад основных положений выпускной квалификационной работы перед Государственной аттестационной комиссией обучающемуся предоставляется 10 минут. Доклад должен быть кратким, но содержательным. Не следует пересказывать полностью введение и содержание всех разделов работы, подробно останавливаться на технике расчетов. Необходимо назвать цель и задачи работы, пояснить, чем определяется ее актуальность, назвать объект и предмет исследования, дать выводы из общего анализа и кратко изложить содержание специального анализа. Это должно занять не более 40–45% времени, отведенного для доклада. Остальную часть времени следует посвятить изложению сущности предлагаемых мероприятий и обоснованию их эффективности (или указать преимущества).

Все принципиальные положения выпускной квалификационной работы для большей наглядности должны быть представлены на демонстрационном материале. К демонстрационным материалам относится информация из выпускной квалификационной работы (таблицы, графики, диаграммы, картографические схемы и т.д.), оформленная в виде печатных копий для каждого члена ГАК, и мультимедийная презентация. Во время доклада необходимо ссылаться на эти материалы.

После доклада обучающийся отвечает на вопросы членов ГАК.

По окончании защиты Государственная аттестационная комиссия на закрытом заседании обсуждает результаты защиты.

Оценка выпускной квалификационной работы производится по четырем группам критериев:

- качество квалификационной работы;
- качество выступления на защите;
- оценка выпускной работы рецензентом;
- оценка научным руководителем.

9. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы

Результаты защиты ВКР определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

Наряду с отзывом научного руководителя и рецензией на ВКР члены ГЭК оценивают работу на основе экспертной оценки с учетом опыта предшествующих защит по специальности. ВКР оценивается по четырёхбалльной системе.

Оценка «отлично» выставляется при выполнении следующих основных требований:

- содержание работы полностью раскрывает утвержденную тему и соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к работам подобного рода;

- выполненная работа свидетельствует о знании основных теоретических концепций, монографий по рассматриваемой проблеме, учебной литературы;

- теоретические выводы и практические предложения автора соответствуют сформулированным во введении задачам, вытекают из содержания работы;

- в работе в полной мере использованы современные литературные источники, а также эмпирические исследования автора, собранные в процессе полевых, лабораторных и иных исследований;

- оформление ВКР соответствует установленным требованиям;

- ВКР оценена рецензентом на «отлично».

Оценка «хорошо» выставляется, если:

- содержание работы раскрывает утвержденную тему и соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к работам подобного рода;

- выполненная работа свидетельствует о знании основных теоретических концепций, монографий по рассматриваемой проблеме, учебной литературы;

- в работе использованы современные литературные источники, обобщенные данные эмпирического исследования автора;

- выводы и предложения автора соответствуют сформулированным во введении задачам и вытекают из содержания работы;

- оформление ВКР соответствует установленным требованиям.

Однако в ВКР имеются отдельные упущения в изложении некоторых вопросов. При этом работа оценена рецензентом на «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» может быть выставлена, если:

- содержание работы не полностью раскрывает утвержденную тему и соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к данному рода работам;

- выполненная работа свидетельствует о недостаточном знании автором основных теоретических концепций, монографий по рассматриваемой проблеме, учебной литературы;

- выводы и предложения автора не полностью соответствуют сформулированным во введении задачам и не вытекают из содержания работы;

- не обобщены данные эмпирического исследования автора;

- имеются незначительные нарушения требований по оформлению ВКР;

- ВКР оценена рецензентом на «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при наличии следующих недостатков:

- содержание работы не раскрывает утвержденную тему;

- выполненная работа свидетельствует о незнании автором основных теоретических концепций, монографий по рассматриваемой проблеме, учебной литературы;

- в работе отсутствуют теоретические выводы, практические предложения;

- нет ссылок на используемые источники;

- отсутствуют материалы эмпирического исследования автора;

- работа оформлена с нарушением требований, предъявляемых к работам данного вида;

- ВКР оценена рецензентом на «неудовлетворительно».

Основания повышения и понижения оценки выпускных квалификационных работ

Основания повышения оценки ВКР:

- работа посвящена нерешенной в науке проблеме или малоизученному региону;

- результаты работы и выводы, не полностью согласуются с предыдущими исследованиями по данной теме, и при этом обеспечены строгой системой доказательств;

- научный руководитель работы и комиссия считают, что результаты работы обучающегося достойны использования в учебном процессе, в отчетных материалах по фундаментальному научному проекту, хозяйственному договору кафедры;

- в работе продемонстрировано владение формализованными методами пространственного (ГИС, дистанционное зондирование, GPS), статистического анализа, другими математическими методами (кластерный анализ, регрессионный анализ и др.);

- в работе содержится постановка проблем, над решением которых автор считает необходимым работать в будущем, если они следуют из результатов исследований;

- в работе проведено сопоставление разных научных подходов к решению исследуемой проблемы, в том числе в работе сопоставлены подходы к решению проблемы, принятые в разных странах и разных научных школах; в работе использованы сведения и концепции, разработанные в смежных науках;

- в работе проанализированы публикации на иностранных языках;

- автор приложил значительные личные усилия к получению доступа к фондовым материалам;

- работа обеспечена схемами, рисунками, фотографиями и картами, содержательно иллюстрирующих подходы автора к решению научной проблемы, а также позволяющими точнее описать объект, предмет и результаты исследования.

Основания снижения оценки работы:

- не выполнено любое из формальных требований к содержанию ВКР;

- основные выводы работы повторяют результаты, полученные обучающимися в работах на предыдущих курсах;

- в работе допущены фактические ошибки, особенно если они касаются объекта исследования;

- в работе представлены заимствованные сведения без ссылок на источник, в том числе без ссылок на ВКР других обучающихся. Плагиат может быть основанием для отклонения комиссией ВКР;
- в использованных методах, ознакомление с которыми входит в учебный план обучения обучающегося, допущены ошибки;
- в работе не упомянуты основополагающие публикации по существующим точкам зрения относительно решаемой проблемы;
- в работе допущены искажения взглядов исследователей – предшественников, их взгляды опровергаются без доказательств или допущены неэтичные высказывания в их адрес;
- в работе вводятся термины, уже используемые в науке как устоявшиеся, для обозначения других явлений.

10. Фонд оценочных средств

Целями выпускных квалификационных работ являются закрепление, углубление и специализация знаний и навыков студентов в области экономики путем самостоятельного решения реальных производственно-хозяйственных и управленческих ситуаций.

В конкретной выпускной квалификационной работе решаются следующие задачи:

- определить сферу исследования управленческой деятельности предприятия в соответствии с собственными интересами и квалификацией (ОПК-1, ПК-5);
- обосновать актуальность выбранной темы магистерской диссертации, сформулировать цель и задачи исследований, определить предмет и объект исследований, обосновать научную новизну магистерской диссертации (ОПК-2, ПК-5);
- изучить и проанализировать теоретические и методологические положения, нормативно-техническую документацию, статистические (фактографические) материалы, справочную литературу и законодательные акты в соответствии с выбранной темой магистерской диссертации (ОПК-2);
- выявить и сформулировать проблемы развития предприятия, его подразделений, определить причины их возникновения и факторы, способствующие и препятствующие их разрешению, дать прогноз возможного развития событий и учесть возможные риски управленческой деятельности (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5);
- оценить целесообразность использования для достижения цели магистерской диссертации экономико-математических, статистических и логико-структурных методов исследования поведения хозяйствующих субъектов (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5);
- обосновать направления решения проблем развития объекта исследования, учитывая факторы внутренней и внешней среды (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5);

- разработать конкретный план мероприятий по повышению эффективности управленческой деятельности объекта исследований (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5);
- обосновать и рассчитать экономическую эффективность разработанных мероприятий (ОПК-1);
- оформить результаты магистерской диссертации в соответствии с действующими стандартами и другими требованиями (ПК-5, ОПК-5).

11. Методические рекомендации по проведению государственной итоговой аттестации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья факультет (университет) обеспечивает выполнение следующих требований при проведении государственного аттестационного испытания:

а) для слепых:

задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;

обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту: по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в четной форме.

Обучающийся инвалид не позднее чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний с указанием его индивидуальных особенностей. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в вузе).

В заявлении обучающийся указывает на необходимость (отсутствие необходимости) присутствия ассистента на государственном аттестационном испытании, необходимость (отсутствие необходимости) увеличения продолжительности сдачи государственного аттестационного испытания по отношению установленной продолжительности (для каждого государственного аттестационного испытания).

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение выпускной квалификационной работы

а) основная литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_220229/

3. Приказ Министерства науки и высшего образования России от 12.08.2020 № 958 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом». URL: <https://base.garant.ru/74561320/>

4. Газина, О. М. Организация и сопровождение научно-исследовательской работы студентов магистратуры : учебное пособие / О. М. Газина. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 108 с. — ISBN 978-5-4263-0896-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. —

URL: <https://www.iprbookshop.ru/105916.html>

5. Тонышева, Л. Л. Методы и организация научных исследований: теоретические основы и практикум : учебное пособие / Л. Л. Тонышева, Н. Л. Кузьмина, В. А. Чейметова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. — 204 с. — ISBN 978-5-9961-2124-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101416.html>

6. Турский, И. И. Методология научного исследования : курс лекций / И. И. Турский. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2020. — 49 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108059.html>

7. Турский, И. И. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом : курс лекций / И. И. Турский. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2020. — 45 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108060.html>

б) дополнительная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Менеджмент : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 514 с. — ISBN 978-5-4497-1331-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110571.html>

2. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89497.html>

3. Кузьминов, А. В. Управление персоналом организации : методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89499.html>

4. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108225.html>

5. Методические рекомендации по написанию научных статей магистрантами / С.В. Чимирис - Симферополь: УЭУ, 2017. - 25 с.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.rostrud.ru/> – Федеральная служба по труду и занятости
2. <http://www.pro-personal.ru/> – Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом
3. <http://www.hr-journal.ru/> – Электронный журнал по управлению

персоналом.

4. <http://www.consultant.ru> – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс);

5. <http://www.gov.ru> – официальный сайт федеральных органов исполнительной власти РФ.