Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)

Департамент психологии и развития человеческого капитала

Факультета социальных наук и массовых коммуникаций

Полевая М.В., Субочева А.О.

Программа государственной итоговой аттестации

для обучающихся по направлению подготовки

38.04.03 - Управление персоналом,

Направленность программы: «Управление человеческими ресурсами»

Москва-2023

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)

Департамент психологии и развития человеческого капитала

Факультета социальных наук и массовых коммуникаций

Полевая М.В., Субочева А.О.

Программа государственной итоговой аттестации

для обучающихся по направлению подготовки

38.04.03 - Управление персоналом,

Направленность программы: «Управление человеческими ресурсами»

Рекомендовано Ученым советом Факультета социальных наук и массовых коммуникаций протокол № 37 от 24 ноября 2023 г

Одобрено Советом учебно-научного департамента психологии и развития человеческого капитала протокол № 04 от 30 октября 2023 г

Москва-2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций, подлежащих оценке в ходе государственной итоговой аттестации для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом, направленность: Управление человеческими ресурсами 3
2. Перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен 6
2.1. Вопросы на основе содержания общепрофессиональных и профессиональных дисциплин направления подготовки 6
2.2.Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену вопросов на основе содержания общепрофессиональных и профессиональных дисциплин направления подготовки 8
2.3.Вопросы на основе содержания дисциплин направленности программы магистратуры «Управление человеческими ресурсами» 12
3. Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену вопросов на основе содержания дисциплин направленности программы магистратуры «Управление человеческими ресурсами» 15
4. Примеры практико-ориентированных заданий 19
5. Рекомендации выпускникам по подготовке к государственному экзамену 20
6. Критерии оценки результатов сдачи государственных экзаменов 20
7. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускных квалификационных работ (ВКР) 24
7.1. Требования к ВКР 24
Структура и содержание ВКР 24
7.2. Порядок выполнения ВКР 33
Определение темы ВКР 33
Порядок подготовки ВКР 33
Подготовка к защите ВКР 34
7.3. Критерии оценки результатов защиты ВКР 34

1. Перечень компетенций, подлежащих оценке в ходе государственной итоговой аттестации для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом, направленность: Управление человеческими ресурсами

Код и наименование компетенции	Форма государственной итоговой аттестации, в рамках которой проверяется сформированность компетенции
1	2
Профессиональные компетенции направления	
Способность проводить прикладные и научные исследования в сфере управления персоналом организации и в смежных областях, выявлять проблемы и тенденции для решения управленческих задач (ПКН-1)	Выпускная квалификационная работа
Способность выявлять направления развития внутренней и внешней среды организации и участвовать в разработке стратегии и политики управления человеческими ресурсами (ПКН-2)	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Способность реализовывать операционное и стратегическое управление человеческими ресурсами, разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала с использованием современных информационных технологий и программных средств (ПКН-3)	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Способность на основе анализа рынка труда, разрабатывать и реализовывать предложения по эффективной организационной структуре, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации, политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПКН-4)	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Способность разрабатывать и реализовывать системы организации, мотивации и стимулирования труда, предложения о затратах и формировании бюджета на персонал, исходя из стратегических целей и задач организации с учетом внешних и внутренних факторов (ПКН-5)	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Способность разрабатывать и реализовывать мероприятия по оценке и аттестации персонала в соответствии с операционными и стратегическими планами организации и профессиональными стандартами, с учетом рисков, присущих этим процессам (ПКН-6)	Выпускная квалификационная работа
Способность разрабатывать и реализовывать политику развития персонала, исходя из стратегических целей организации, формируя экономическое обоснование предлагаемых мероприятий (ПКН-7)	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Способность применять методы диагностики и построения функционально-штатной структуры организации с учетом имеющихся кадровых ресурсов и потребности в кадровом потенциале, разрабатывать программы мероприятий по эффективной организации труда, созданию безопасных и комфортных условий труда (ПКН-8)	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа

1	2
Способность анализировать сложившиеся системы администрирования процессов и делопроизводство по операционному и стратегическому управлению персоналом, разрабатывать и реализовывать мероприятия по их развитию, проводить аудит системы управления человеческими ресурсами (ПКН-9)	Выпускная квалификационная работа
Способность разрабатывать, внедрять и поддерживать программы развития корпоративной культуры и социальной политики, владеть навыками ведения переговоров, уметь представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах по вопросам управления человеческими ресурсами (ПКН-10)	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Способность разрабатывать и эффективно использовать современные информационные и социальные технологии в работе с персоналом; организовывать профилактику и разрешение трудовых споров и конфликтов в коллективе (ПКН-11)	Выпускная квалификационная работа
Профессиональные компетенции	
Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики работы с персоналом организации (ПК-1)	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа
Способность осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (ПК-2)	Выпускная квалификационная работа
Способность осваивать и применять на практике знания в сфере научной организации и нормирования труда, а также принципы и основы формирования системы мотивации, стимулирования и оценки персонала, в том числе оплаты труда (ПК-3)	Государственный экзамен, выпускная квалификационная работа

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)

Департамент психологии и развития человеческого капитала

Факультета социальных наук и массовых коммуникаций

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и методической работе

_____Е.А. Каменева
27.11. 2023 г.

Полевая М.В., Субочева А.О.

ПРОГРАММА

ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

для обучающихся по направлению подготовки

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность программы: «Управление человеческими ресурсами»

Москва-2023

2. Перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен

2.1. Вопросы на основе содержания общепрофессиональных и профессиональных дисциплин направления подготовки

1. Человеческие ресурсы организации как субъект и объект кадрового менеджмента. Современный кадровый менеджмент, его особенности в российских компаниях.

2. Управление человеческими ресурсами (УЧР): сущность и содержание. Цели, задачи, функции, принципы и методы УЧР в современных условиях.

3. Становление и развитие концепции УЧР: американская модель кадрового менеджмента: основные тренды и характеристики.

4. Становление и развитие концепции УЧР: европейские подходы к управлению персоналом.

5. Становление и развитие концепции УЧР: опыт стран Восточной Азии.

6. Основные подсистемы кадрового менеджмента и их характеристика. Особенности формирования и развития системы управления персоналом организации: основные характеристики, современные подходы к ее проектированию.

7. Стратегический менеджмент в системе УЧР: понятие, роль, цели. Модели стратегического УЧР.

8. Стратегическое УЧР: кадровая стратегия как ключевой элемент, вертикальная и горизонтальная интеграция. Взаимосвязь кадровой стратегии с типами реализуемой кадровой политики.

9. Классификация эталонных кадровых стратегий; примеры их использования в различных организациях. Роль HR-службы в реализации стратегического УЧР.

10. Процесс формирования кадровой стратегии и его основные этапы; базовые подходы к разработке кадровой стратегии. Инструменты реализации кадровой стратегии.

11. Трансформация стратегического УЧР в условиях глобализации и цифровизации экономики: российский и зарубежный опыт. Влияние

дистанционной занятости на международную интеграцию человеческих ресурсов.

12. Трансформация УЧР организации под влиянием цифровизации: изменение качественных характеристик работников и их трудовой деятельности. Особенности разработки и реализации цифровой HR-стратегии.

13. Цифровая трансформация функций HR-менеджмента. Дистанционный труд и его влияние на человеческие ресурсы; особенности управления дистанционными работниками.

14. Понятие, цели и задачи антикризисного управления персоналом; влияние кризисов на УЧР. Цели антикризисной кадровой стратегии.

15. Антикризисное управление трудом на предприятии: сущность, методология, принципы. Механизм антикризисного управления, его основные элементы.

16. Управление конфликтами в системе антикризисного кадрового менеджмента: кадровая политика на предприятии и способы ее реализации.

17. Концепция кадровой безопасности в организации. Отраслевая специфика кадровой безопасности.

18. Управление дисциплиной труда в системе кадровой безопасности. Стратегия обеспечения кадровой безопасности.

19. Кадровые риски и их классификация. Анализ и оценка кадровых рисков. Основные направления защиты работников от профессиональных рисков.

20. Национальная система профессиональных квалификаций (НСПК): сущность, содержание и основные элементы. Рамки квалификаций: национальная и отраслевые.

21. Профессиональный стандарт как основной элемент НСПК. Нормативно-правовое обеспечение разработки и внедрения профессиональных стандартов.

22. Структура профессионального стандарта. Профессиональные стандарты по управлению персоналом.

23. Независимая оценка квалификаций. Основные этапы и требования к проведению независимой оценки квалификаций.

24. Основные показатели уровня и качества жизни населения. Сущность и назначение социальных нормативов, социальных стандартов. Социальные гарантии, защита и поддержка граждан в России.

25. Рынок труда, его структура, особенности и показатели, характеризующие его состояние. Политика занятости населения и методы регулирования рынка труда в России.

2.2.Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену вопросов на основе содержания общепрофессиональных и профессиональных дисциплин направления подготовки

Нормативные акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ

2. Постановление Правительства Российской Федерации «Об особенностях 34 применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» от 27июня 2016 г. №584. http://special.government.ru/media/files/veokd43AYXiPLA6BdoqgGEJCVWg96 X68.pdf

3. Федеральный закон РФ от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций». – https://rg.ru/2016/07/06/kvalificaciadok.html

4. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена» http://government.ru/media/files/5IGdpdRO1Al4Azmu5DtZpLkMpy1Hk OwG.pdf

Основная литература

5. Управление персоналом : толковый словарь / авт.-сост. В. М. Маслова. - 4-е изд. - Москва : Дашков и К, 2022. - 131 с. - ISBN 978-5-394-04996-5. – ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2084837 (дата обращения: 22.11.2023). – Текст : электронный.

6. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510341 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

7. Пугачев В.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации: учебное пособие для направлений магистратуры "Управление персоналом", "Менеджмент" и "Государственное и муниципальное управление" / В.П. Пугачев, Н.Н. Опарина - Москва: Кнорус, 2021. - 208 с. - Магистратура.- Текст : непосредственный. - То же. - 2022. - ЭБС BOOK.ru. - URL: https://book.ru/book/943168 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

8. Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, Е.В. Камнева [и др.]; Финуниверситет ; под ред. М.В. Полевой, В.М. Масловой, Е.В. Камневой - Москва: Прометей, 2021. - 330 с. - Текст : непосредственный. - То же. - ЭБС Лань. - URL: https://e.lanbook.com/book/189702; ЭБС Университетская библиотека online. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690654 (дата обращения: 22.11.2023). - Текст : электронный.

9. Управление человеческими ресурсами организации: учебник для направлений магистратуры "Управление персоналом", "Менеджмент", "Государственное и муниципальное управление", "Экономика" / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.С. Бабынина [и др.]; Финуниверситет [и др.] ; под ред. Ю.Г. Одегова, М.В. Полевой, В.С. Половинко. - Москва: Кнорус, 2021. - 584 с. - Магистратура. - Текст : непосредственный. – То же. – 2023. – ЭБС BOOK.ru. - URL: https://book.ru/book/949839 (дата обращения: 22.11.2023). – Текст : электронный.

Дополнительная литература

10. Акмаева, Р. И. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников : учебное пособие / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. — Москва : Прометей, 2018. — 584 с. — ЭБС Лань. — URL: https://e.lanbook.com/book/100859 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

11. Валишин, Е. Н., Лидерство и управление проектной командой : учебник / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : КноРус, 2024. — 184 с. — ISBN 978-5-406-12365-2. — ЭБС BOOK.ru. — URL: https://book.ru/book/951083 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

12. Валишин, Е. Н., Организационная культура : учебное пособие / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : Русайнс, 2024. — 148 с. — ISBN 978-5-466-04565-9. —ЭБС BOOK.ru. — URL: https://book.ru/book/951970 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

13. Валишин, Е.Н. Кадровый консалтинг : учебное пособие / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, В.Н. Пуляева. — Москва : Русайнс, 2023. — 106 с. — (Магистратура). — ЭБС BOOK.ru. — URL: https://book.ru/book/946798 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

14. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. - 352 с. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1039303 (дата обращения: 22.11.2023). - Текст: электронный.

15. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). – ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1242309 (дата обращения: 22.11.2023). – Текст : электронный.

16. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин.

— Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510838 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

17. Подбор персонала: современные кадровые технологии: учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина, М.В. Полевая, Е.В. Камнева; Финуниверситет; под ред. Ю.В. Долженковой - Москва: Прометей, 2021. - 264 с. - Текст: непосредственный.

18. Федченко, А.А. Экономика персонала : учебник / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов, М.В. Полевая. — Москва : КноРус, 2022. — 192 с. — (Бакалавриат. Магистратура). - ЭБС BOOK.ru. — URL: https://book.ru/book/942804 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

Интернет-ресурсы

1. Электронные ресурсы БИК:

- Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) http://elib.fa.ru/
- Электронно-библиотечная система BOOK.RU http://www.book.ru
- Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» http://biblioclub.ru/
- Электронно-библиотечная система Znanium http://www.znanium.com
- Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» https://urait.ru/
- Электронно-библиотечная система издательства Проспект http://ebs.prospekt.org/books
- Электронно-библиотечная система издательства Лань https://e.lanbook.com/
- Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital http://lib.alpinadigital.ru/
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru http://elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека http://нэб.рф/
- Видеотека учебных фильмов «Решение» (тематические коллекции «Менеджмент», «Маркетинг. Коммерция. Логистика», «Юриспруденция», «Управление персоналом», «Психология управления»: http://eduvideo.online/

- CNKI. Academic Reference https://ar.oversea.cnki.net/
- CNKI. China Academic Journals Full-text Database https://oversea.cnki.net/kns?dbcode=CFLQ
- JSTOR Arts & Sciences I Collection http://jstor.org
- Электронные продукты издательства Elsevier http://www.sciencedirect.com
- Коллекция научных журналов Oxford University Press https://academic.oup.com/journals/
- Электронные коллекции книг и журналов издательства Springer: http://link.springer.com/
- База данных научных журналов издательства Wiley https://onlinelibrary.wiley.com/
- Цифровой архив научных журналов: http://arch.neicon.ru/xmlui/

2. Федеральная служба государственной статистики https://rosstat.gov.ru/

3. Министерство труда и социальной защиты РФ https://mintrud.gov.ru/

4. ВНИИ труда Минтруда России https://vcot.info/

5. Социальный фонд России https://sfr.gov.ru/

6. Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом http://sovethr.ru/

7. HR-Portal/Управление персоналом, Оценка, Аттестация, Кадровое делопроизводство https://hr-portal.ru/

8. Международная организация труда http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm

2.3. Вопросы на основе содержания дисциплин направленности программы магистратуры «Управление человеческими ресурсами»

1. Нормирование труда: понятие, виды. Нормативы по труду, их назначение, классификация и использование. Нормирование труда в УЧР.

2. Охрана труда и техника безопасности. Специальная оценка условий труда: нормативно-правовое регулирование и алгоритм проведения.

3. Сущность, элементы и основные задачи организации труда на предприятии. Методы изучения и основные требования к проектированию трудовых процессов.

4. Составление бюджета прямых и косвенных затрат на содержание персонала: структура и оценка их эффективности.

5. Сущность и значение производительности труда для организации и национальной экономики. Повышение производительности труда: методы и оценка в организации. Определение производительности труда HR-менеджера.

6. Рекрутинговые технологии: сущность, содержание и роль в кадровом менеджменте. Классификация рекрутинговых технологий. Классический рекрутмент: основные направления. Интернет-технологии, применяемые в рекрутинге.

7. Современные методы оценки персонала, применяемые при отборе, и их характеристика. Собеседование при приеме на работу: классификация, этапы и стили.

8. Аутплейсмент как рекрутинговая технология и метод устройства увольняемого персонала. Классификация аутплейсмента. Основные этапы аутплейсмента как рекрутинговой технологии.

9. Сущность, структура и показатели трудовой адаптации. Цели и методы управления адаптацией новых работников в организации. Разработка программ по адаптации новых сотрудников.

10. Особенности адаптации молодых специалистов. Вторичная адаптация персонала. Использование цифровых технологий в адаптационных процедурах.

11. Оценка персонала: сущность и содержание; цели и задачи; методы оценки и их характеристика. Процедура оценки персонала и её нормативно-документационное обеспечение.

12. Методы оценки и развития персонала: ассессмент–центр и МВО.

13. Оценка персонала: KPI как метод оценки результативности труда. Оценка труда HR-менеджера.

14. Аттестация персонала: основные этапы проведения; нормативно-правовое обеспечение проведения.

15. Методы корпоративного обучения: традиционные и активные. Дистанционное обучение работников: методы и технологии. Модель Кирк-Патрика.

16. Организация работы по обучению персонала и оценка его эффективности: наставничество, геймификация в обучении.

17. Организация работы по обучению персонала и оценка его эффективности: управление талантами; обучение кадрового резерва руководителей.

18. Планирование и развитие карьеры различных категорий персонала в организации. Карты карьерного роста и их применение в процессе управления деловой карьерой работников.

19. Формирование кадрового резерва на предприятии и ротация персонала. Зарубежный и российский опыт управления деловой карьерой.

20. Мотивация трудового поведения, ее основные типы и методы управления. Теории мотивации и технологии их практического применения.

21. Стимулирование труда как материальная мотивация персонала: компенсационная стратегия и политика в организации. Компенсационный пакет и его структура.

22. Стимулирование труда как социальная мотивация персонала: социальный пакет и его проектирование; принцип «социального кафетерия». Особенности мотивации персонала в бюджетных организациях.

23. Текучесть персонала в организации: виды, причины, социально-экономические последствия и меры по снижению избыточной текучести. Удержание персонала как механизм воздействия на трудовое поведение.

24. Внутриорганизационные конфликты: понятие, виды, причины, последствия, методы предупреждения и разрешения со стороны HR-службы.

25. Формирование и развитие системы внутрикорпоративных коммуникаций в организации. Развитие лояльности и повышение вовлеченности персонала.

3. Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену вопросов на основе содержания дисциплин направленности программы магистратуры «Управление человеческими ресурсами»

Нормативные акты

19. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ

20. Постановление Правительства Российской Федерации «Об особенностях 34 применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» от 27июня 2016 г. №584. http://special.government.ru/media/files/veokd43AYXiPLA6BdoqgGEJCVWg96 X68.pdf

21. Федеральный закон РФ от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций». – https://rg.ru/2016/07/06/kvalificaciadok.html

22. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена» http://government.ru/media/files/5IGdpdRO1Al4Azmu5DtZpLkMpy1Hk OwG.pdf

Основная литература

23. Управление персоналом : толковый словарь / авт.-сост. В. М. Маслова. - 4-е изд. - Москва : Дашков и К, 2022. - 131 с. - ISBN 978-5-394-04996-5. – ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2084837 (дата обращения: 22.11.2023). – Текст : электронный.

24. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Образовательная

платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510341 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

25. Пугачев В.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации: учебное пособие для направлений магистратуры "Управление персоналом", "Менеджмент" и "Государственное и муниципальное управление" / В.П. Пугачев, Н.Н. Опарина - Москва: Кнорус, 2021. - 208 с. - Магистратура.- Текст : непосредственный. - То же. - 2022. - ЭБС BOOK.ru. - URL: https://book.ru/book/943168 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

26. Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, Е.В. Камнева [и др.]; Финуниверситет ; под ред. М.В. Полевой, В.М. Масловой, Е.В. Камневой - Москва: Прометей, 2021. - 330 с. - Текст : непосредственный. - То же. - ЭБС Лань. - URL: https://e.lanbook.com/book/189702; ЭБС Университетская библиотека online. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690654 (дата обращения: 22.11.2023). - Текст : электронный.

27. Управление человеческими ресурсами организации: учебник для направлений магистратуры "Управление персоналом", "Менеджмент", "Государственное и муниципальное управление", "Экономика" / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.С. Бабынина [и др.]; Финуниверситет [и др.] ; под ред. Ю.Г. Одегова, М.В. Полевой, В.С. Половинко. - Москва: Кнорус, 2021. - 584 с. - Магистратура. - Текст : непосредственный. – То же. – 2023. – ЭБС BOOK.ru. - URL: https://book.ru/book/949839 (дата обращения: 22.11.2023). – Текст : электронный.

Дополнительная литература

28. Акмаева, Р. И. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников : учебное пособие / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. — Москва : Прометей, 2018. — 584 с. — ЭБС Лань. — URL: https://e.lanbook.com/book/100859 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

29. Валишин, Е. Н., Лидерство и управление проектной командой : учебник / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : КноРус, 2024. — 184 с. — ISBN 978-5-406-12365-2. — ЭБС BOOK.ru. — URL: https://book.ru/book/951083 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

30. Валишин, Е. Н., Организационная культура : учебное пособие / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : Русайнс, 2024. — 148 с. — ISBN 978-5-466-04565-9. —ЭБС BOOK.ru. — URL: https://book.ru/book/951970 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

31. Валишин, Е.Н. Кадровый консалтинг : учебное пособие / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, В.Н. Пуляева. — Москва : Русайнс, 2023. — 106 с. — (Магистратура). — ЭБС BOOK.ru. — URL: https://book.ru/book/946798 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

32. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. - 352 с. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1039303 (дата обращения: 22.11.2023). - Текст: электронный.

33. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). – ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1242309 (дата обращения: 22.11.2023). – Текст : электронный.

34. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510838 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

35. Подбор персонала: современные кадровые технологии: учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина, М.В. Полевая, Е.В. Камнева; Финуниверситет; под ред. Ю.В. Долженковой -

Москва: Прометей, 2021. - 264 с. - Текст: непосредственный.

36. Федченко, А.А. Экономика персонала : учебник / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов, М.В. Полевая. — Москва : КноРус, 2022. — 192 с. — (Бакалавриат. Магистратура). - ЭБС BOOK.ru. — URL: https://book.ru/book/942804 (дата обращения: 22.11.2023). — Текст : электронный.

Интернет-ресурсы

1. Электронные ресурсы БИК:

- Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) http://elib.fa.ru/
- Электронно-библиотечная система BOOK.RU http://www.book.ru
- Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» http://biblioclub.ru/
- Электронно-библиотечная система Znanium http://www.znanium.com
- Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» https://urait.ru/
- Электронно-библиотечная система издательства Проспект http://ebs.prospekt.org/books
- Электронно-библиотечная система издательства Лань https://e.lanbook.com/
- Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital http://lib.alpinadigital.ru/
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru http://elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека http://нэб.рф/
- Видеотека учебных фильмов «Решение» (тематические коллекции «Менеджмент», «Маркетинг. Коммерция. Логистика», «Юриспруденция», «Управление персоналом», «Психология управления»: http://eduvideo.online/
- CNKI. Academic Reference https://ar.oversea.cnki.net/
- CNKI. China Academic Journals Full-text Database https://oversea.cnki.net/kns?dbcode=CFLQ
- JSTOR Arts & Sciences I Collection http://jstor.org
- Электронные продукты издательства Elsevier http://www.sciencedirect.com

- Коллекция научных журналов Oxford University Press https://academic.oup.com/journals/
- Электронные коллекции книг и журналов издательства Springer: http://link.springer.com/
- База данных научных журналов издательства Wiley https://onlinelibrary.wiley.com/
- Цифровой архив научных журналов: http://arch.neicon.ru/xmlui/

8. Федеральная служба государственной статистики https://rosstat.gov.ru/

9. Министерство труда и социальной защиты РФ https://mintrud.gov.ru/

10. ВНИИ труда Минтруда России https://vcot.info/

11. Социальный фонд России https://sfr.gov.ru/

12. Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом http://sovethr.ru/

13. HR-Portal/Управление персоналом, Оценка, Аттестация, Кадровое делопроизводство https://hr-portal.ru/

8. Международная организация труда http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm

4. Примеры практико-ориентированных заданий

4.1.На малом предприятии по производству оконных блоков трудоемкость основных работ составляет 82000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1680 час., плановый коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить явочную и списочную численность рабочих, если номинальный фонд рабочего времени 262 дня, а реальный 236 дней на одного рабочего в год.

4.2.В базовом периоде численность персонала коммерческого банка составила 1150 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем оказываемых услуг и финансовых операций на 6%, фонд заработной платы на 5%, среднюю зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала коммерческого банка.

4.3.Рассчитать потребность строительной организации во внешнем наборе, если можно осуществить внутренний перевод сотрудников в количестве 10 чел. Планируется увеличить объем строительства на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода – 360 чел.

5. Рекомендации выпускникам по подготовке к государственному экзамену

Подготовку к сдаче государственного экзамена необходимо начать с ознакомления с перечнем вопросов, выносимых на государственный экзамен. Пользуйтесь при подготовке ответов рекомендованной обязательной и дополнительной литературой, а также лекционными конспектами, которые вы составляли.

Во время подготовки к экзамену рекомендуется помимо лекционного материала, учебников, рекомендованной литературы просмотреть также выполненные в процессе обучения задания для индивидуальной и самостоятельной работы, задачи и проч.

При подготовке целесообразно делать выписки и записи на отдельных листах бумаги с пометкой номера вопроса или темы.

При необходимости в процессе подготовки ответа на вопросы необходимо отмечать изменения, которые произошли в законодательстве, увязывать теоретические проблемы с практикой сегодняшнего дня и опытом, полученным в период прохождения практики и трудовой деятельности.

В случае возникновения трудностей при подготовке к государственному экзамену обращайтесь к преподавателю за соответствующими разъяснениями. Обязательным является посещение консультаций и обзорных лекций, которые проводятся перед государственным экзаменом.

6. Критерии оценки результатов сдачи государственных экзаменов

Оценка по итогам сдачи государственного экзамена учитывает качество ответов на теоретические вопросы и выполнения практико-ориентированного задания.

«Отлично» (5 баллов) за ответ на теоретический вопрос экзаменационного билета ставится, если выпускник глубоко и полно раскрывает теоретические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению, и демонстрирует дискуссионность данной проблематики, демонстрирует знание нормативных правовых актов по вопросам государственного экзамена, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. При ответе должны отсутствовать терминологические и содержательные ошибки.

«Хорошо» (4 балла) за ответ на теоретический вопрос экзаменационного билета ставится, если выпускник недостаточно полно освещает узловые моменты вопроса, затрудняется более глубоко обосновать те или иные положения, а также затрудняется ответить на дополнительные вопросы по данной проблематике. Выпускником допускаются терминологические и содержательные неточности либо неточности в знании нормативных правовых актов по вопросам государственного экзамена, выпускник показывает недостаточно глубокое обоснование отдельных положений, неумение в полном объеме продемонстрировать дискуссионность проблематики.

«Удовлетворительно» (3 балла) за ответ на теоретический вопрос экзаменационного билета ставится, если выпускник не раскрывает основных моментов вопроса, логика изложения нарушена, ответы не всегда конкретны. Выпускником допускаются терминологические и содержательные ошибки и неточности либо ошибки в знании нормативных правовых актов по вопросам государственного экзамена, некорректные формулировки, нарушение логической последовательности в изложении материала; проявляется неумение глубоко раскрыть главные положения вопроса, в полном объеме продемонстрировать дискуссионность проблематики, ответить на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» (2 балла) выставляется в случае, если материал излагается непоследовательно, не аргументировано, бессистемно, ответы на вопросы выявили несоответствие уровня знаний выпускника требованиям ОС ВО Финуниверситета в части формируемых компетенций, а также дополнительным компетенциям, установленным Финуниверситетом. Выпускник

демонстрирует непоследовательное и неаргументированное изложение материала; допускаются грубые терминологические и содержательные ошибки, отсутствует знание нормативных правовых актов.

В качестве критериев оценки умений выпускников при выполнении практико-ориентированных заданий предусмотрены следующие.

«Отлично» (5 баллов) ставится, если выпускник полностью справился с выполнением практико-ориентированного задания, обосновал полученные результаты и расчеты, сделал выводы.

«Хорошо» (4 балла) ставится, если выпускник выполнил в полном объеме практико-ориентированное задание, но допустил отдельные неточности в расчетах, обосновании результатов, формулировании выводов.

«Удовлетворительно» (3 балла) ставится, если практико-ориентированное задание, в основном, выполнено, намечен правильный ход решения, но допущены ошибки в процессе расчетов, обосновании результатов, неверно сформулированы выводы.

«Неудовлетворительно» (2 балла) выставляется в случае, если отсутствует ответ на практико-ориентированное задание, не определен правильный ход решения, не произведены расчеты, не получены результаты, не сделаны выводы, что означает несоответствие уровня подготовки выпускника требованиям ОС ВО Финуниверситета к результатам освоения образовательной программы, включая дополнительные профессиональные компетенции, формируемые Финуниверситетом.

После завершения ответа выпускника на вопросы экзаменационного билета и объявления председателем государственной экзаменационной комиссии окончания опроса члены комиссии фиксируют в своих записях оценки за ответы на каждый теоретический вопрос, выполнение практико-ориентированного задания и предварительную результирующую оценку. Члены государственной экзаменационной комиссии обсуждают ответы экзаменующихся. Каждый член государственной экзаменационной комиссии выставляет свою персональную оценку для каждого выпускника, используя сумму баллов, полученную после

заполнения листа оценки выпускника. Далее государственная экзаменационная комиссия рассматривает каждого выпускника отдельно: итоговая оценка представляет среднее арифметическое от суммы оценок, выставленных каждым членом комиссии.

7. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускных квалификационных работ (ВКР)

Данные методические рекомендации опираются на Положение (далее – Положение) о ВКР по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете (Приказ от 18 октября 2021 г. № 2203/о) и адресованы обучающимся образовательного стандарта высшего образования (ОС ВО) Финуниверситета, программы направления подготовки: 38.04.03 – Управление персоналом, направленности: Управление человеческими ресурсами.

Планируемые результаты освоения образовательной программы (ОП) 38.04.03 – Управление персоналом – в соответствии с требованиями ОС ВО Финуниверситета. Перечень всех компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения ОП, содержится в разделе 1 данной программы ГИА.

Рекомендуемый объем ВКР для обучающихся по программе магистратуры – от 80 до 100 страниц без учета приложений.

7.1. Требования к ВКР

Требования к оформлению ВКР описаны в Приложении 9 (раздел 2) Положения.

Структура и содержание ВКР

ВКР должна включать следующие разделы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть, структурированная на главы и параграфы;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения (при наличии).

Требования к содержанию и объему каждого раздела ВКР

Указанные выше основные разделы ВКР должны иметь определенное внутреннее содержание (таблица 1).

Таблица 1

Требования к объему и содержанию ВКР

№ п/п	Наименование раздела ВКР	Кол-во страниц
	Титульный лист	1
-	Содержание	1
	Введение	2-3
1 1.1 1.2 1.3	Глава 1 - теоретическая часть[1] (35% от всего объема ВКР) Эволюция научных взглядов на рассматриваемую проблему Общая характеристика рассматриваемой проблемы Анализ современного состояния исследуемой проблемы **Выводы по главе 1**	25-30
2 2.1 2.2 2.3	Глава 2 – аналитическая часть 35% от всего объема ВКР) Анализ трудовых и профессионально-квалификационных показателей персонала (на примере конкретной организации), желательно за период не менее 3 лет Сравнительный анализ с действующей практикой Описание выявленных закономерностей, проблем и тенденций развития объекта и предмета исследования; оценка эффективности принятых решений, рассмотрение возможных причин, мешающих эффективному функционированию рассматриваемого объекта **Выводы по главе 2**	25-30
3 3.1 3.2 3.3	Глава 3 - практическая часть (30% от всего объема ВКР) Анализ процессов управления персоналом (производственно-хозяйственной деятельности, управления персоналом) и системы управления конкретного объекта исследования применительно к исследуемой проблеме Методические подходы к решению проблемы Выводы по результатам анализа и предложение собственных решений по совершенствованию управления персоналом организации в соответствии с выбранной темой ВКР **Выводы по главе 3**	22-26
	Заключение	3-5
	Список использованных источников (не менее 60)	3-4
	Приложения (при необходимости)	
	Итого (не менее 80 стр.)	**80-100**

Введение

Обосновывается: 1) актуальность выбранной темы, ее теоретическое и практическое значение, степень ее проработанности; 2) цель и задачи, которые намечается реализовать в ВКР; 3) выбор объекта и предмета исследования; 4) структура ВКР (из каких разделов состоит, их названия); 5) база исследования (учебно-методическая литература, статистические данные, справочные материалы,

[1] Не допускается писать вместо четких наименований разделов ВКР названия типа: «Теоретическая часть», «Аналитическая часть» или «Практическая часть».

нормативные документы, электронные ресурсы и т. п.); методы исследования.

Первичным является **объект исследования** (более широкое понятие) вторичным – предмет исследования, в котором выделяется определенная проблемная ситуация. **Объект исследования –** это процесс или явление, избранное для изучения, т. е. объектом исследования является то, на что направлен научный поиск. Вторичным является **предмет исследования**, в котором выделяется определенная проблемная ситуация. **Предметом исследования** принято считать ту из сторон объекта исследования, которая непосредственно подлежит изучению.

При формулировке предмета исследования следует учитывать, что он чаще всего совпадает с темой исследования или по звучанию очень близок к ней. Один и тот же объект может служить предметом разных исследований. Объект и предмет исследования соотносятся между собой как общее и частное. Если объектом исследования являются ценности, установки, особенности (профессиональные, социальные, психологические и др.) коллектива организации, то предметом исследования могут стать некоторые их аспекты.

Цель исследования – это то, что в самом общем виде должно быть достигнуто в итоге исследования выпускной квалификационной работы. Определение цели исследования является ее центральной проблемой. Цель исследования в ВКР ставится для того, чтобы сразу же определить, какие результаты будут получены и обоснованы в данной работе. Цель исследования конкретизирует название ВКР.

Рекомендуется формулировать цель исследования после определения объекта и предмета исследования, поскольку цель любой деятельности можно ставить лишь тогда, когда известно, на какой конкретно объект и предмет она будет направлена.

Целью исследования в ВКР должно быть получение определенных результатов, а не сам процесс исследования. Формулировка цели исследования обычно начинается словами: «обосновать что-либо», «выявить что-либо», «определить характеристики …», «описать что-либо», «обобщить что-либо», «создать классификацию …», «доказать эффективность разработанной

(программы, методики и т. д.)» и т. п.

Некорректной формулировкой цели исследования является формулировка типа: «исследовать то-то ...», «изучить то-то …» и т. п.

Программа исследования должна четко отвечать на вопрос: решение какой проблемы и получение какого результата должно быть достигнуто в ВКР. Если цель исследования не совсем ясна, могут возникнуть разногласия по его итогам. В теоретически ориентированном исследовании, прежде всего, решаются теоретические, а затем практические задачи. В прикладном исследовании практические задачи являются основными, а теоретические – неосновными.

После формулирования цели исследования определяются **задачи** исследования. Задачи вытекают из общей цели, их определение начинается обычно словами: изучить, выяснить, разработать, экспериментально доказать, и т. д. Формулировки задач необходимо делать как можно точнее, так как обычно формулировки соответствует названию разделов и подразделов самой ВКР (целесообразно формулировать не более 5 задач).

Основная часть

Основная часть ВКР включает главы и параграфы в соответствии с логической структурой изложения. Основная часть ВКР содержит три (или две) главы[2]: теоретическую, аналитическую и практическую (методическую). Каждая глава состоит из двух-трех параграфов. Название главы не должно дублировать название темы, а названия параграфов – названия глав. Формулировки должны быть лаконичны и отражать суть главы (параграфа).

Теоретическая часть

Этот **раздел (глава 1)** включает в себя теоретическое обоснование работы и выводит на основной предмет исследования. Здесь необходимо определить сущность исследуемой проблемы, обобщить опыт (как положительный, так и негативный) реализации рассматриваемой проблемы в деятельности отечественных и зарубежных организаций, например, по методическому

[2] Если ВКР состоит из двух глав, указанное в таблице содержание третьей главы находит свое отражение во второй практической главе.

обеспечению, степени проработки организационного, экономического, правового механизма реализации проблемы; определить, какие процессы (организационные, экономические, социальные) составляют основу рассматриваемой проблемы. Первая глава должна содержать исторические, теоретические и методические аспекты исследуемой проблемы. Написание этой главы проводится на базе предварительно подобранных литературных источников, в которых освещаются вопросы, в той или иной степени раскрывающие тему ВКР. Особое внимание следует обратить на законодательную, нормативную и специальную документацию, посвященную вопросам, связанным с предметом и объектом исследования. Объем этой главы должен составлять примерно 35% от всего объема ВКР. Этот раздел характеризуется нерешенностью методических, организационных, экономических, правовых вопросов в области управления персоналом для исследуемого объекта. При этом могут содержаться ссылки на опыт отечественных и зарубежных организаций, подтверждающий негативные моменты в деятельности анализируемого объекта. Завершается первая глава обоснованием необходимости проведения аналитической части работы.

Аналитическая часть

Во второй главе ВКР приводится характеристика и анализ исследуемого объекта той или иной степени глубины, в зависимости от поставленных цели и задач. Приводится историческая краткая справка, характеризующая объект исследования, рассматриваются основные показатели его деятельности. Дается краткий анализ состояния производственно-хозяйственной деятельности организации по элементам (в соответствии с темой ВКР): кадровый состав организации, миссия организации, ее цели и задачи, организационная структура предприятия, стратегия управления персоналом, организационная культура, кадровые технологии, методы управления персоналом; производственная структура, готовая продукция, внешние организационно-хозяйственные связи и т. д. Исследование персонала может проводиться в российских и зарубежных компаниях, в конкретной организации, в частности, анализируются особенности объекта исследования, а также практические аспекты рассматриваемых проблем,

рассмотренных в первой главе ВКР.

Вторая глава посвящена анализу практического материала, собранного во время учебной и производственной практики. В главе содержатся: анализ конкретного материала по избранной теме (на примере конкретной организации), желательно за период не менее 3 лет; сравнительный анализ с действующей практикой (на примере ряда организаций, отрасли (отраслей), региона (регионов) страны; описание выявленных закономерностей, проблем и тенденций развития объекта и предмета исследования; оценка эффективности принятых решений (на примере конкретной организации, отрасли, региона, страны), рассмотрение возможных причин, мешающих эффективному функционированию рассматриваемого объекта. В данном разделе следует описать все недостатки, выявленные при анализе состояния изучаемой проблемы по теме ВКР. В ходе анализа используются самостоятельно составленные обучающимся аналитические таблицы, схемы, диаграммы и графики, проведенные им расчеты и т. д.

Методические подходы к решению проблемы: целесообразно выделить состав и краткое содержание принципов и методов разрешения изучаемой проблемы на практике, привести анализ производственной системы (производственно-хозяйственной деятельности, управления персоналом) и системы управления конкретного объекта исследования применительно к исследуемой проблеме, остановиться на подробном анализе состояния управления персоналом в исследуемой организации по выбранной теме ВКР (оценка кадров, планирование карьеры, управление трудовой мотивацией и т. д.). При этом обучающийся должен описать методику проведения анализа, из которой должно быть ясно, какие показатели исследуются, каким образом получена информация для анализа тех или иных показателей, каким способом анализируется состояние показателей.

Объем второй главы должен составлять, как правило, 35% от всего объема ВКР.

Практическая часть

Этот раздел (**глава 3**) носит методический и непосредственно практический

характер. Материалом для анализа могут выступать материалы, собранные во время преддипломной практики: планы работы организаций, годовые отчеты, статистическая отчетность, личные дела сотрудников, служебная документация организации, документы оперативного учета, который ведут технические, экономические, производственные и т. п. подразделения и службы; из методических и нормативных документов, регламентирующих деятельность организаций и их производственных подразделений, звеньев и уровней управления, а также на основе данных опроса, наблюдений и экспертных оценок. Процедура опроса проводится в следующей последовательности:

1) разработка инструмента исследования (формализованная анкета, объемом около 30 вопросов, не менее одного «открытого» вопроса);

2) пилотаж анкеты (не менее 15 респондентов) и корректировка;

3) моделирование дизайна выборки;

4) сбор эмпирической информации путем реального или on-line опроса;

5) создание макета ввода данных, ввод данных и чистка массива с использованием современных программ обработки информации (Excel, SPSS, Statistika);

6) анализ данных и краткая интерпретация результатов.

Должны быть сделаны **выводы по результатам анализа и предложения** собственных решений по совершенствованию системы управления персоналом, предложен взаимосвязанный комплекс мероприятий, направленных на устранение выявленных недостатков. Комплекс мероприятий должен носить конкретный характер и иметь детальную и тщательную проработку в соответствии с выбранной темой ВКР.

Проведенный анализ в этой части работы позволит разработать конкретные мероприятия и предложения по совершенствованию и дальнейшему развитию предмета исследования. На основе проведенных исследований обучающимся анализируются результаты авторского алгоритма (авторской методики) по решению рассматриваемой проблемы в управлении человеческими ресурсами организации; формулируются конкретные практические рекомендации и

предложения по совершенствованию исследуемых явлений и процессов, разрабатываются пути решения проблемной ситуации и определяется научный вклад автора. Все предложения и рекомендации должны носить конкретный характер.

Объем третьей главы должен составлять, как правило, 30% от всего объема ВКР.

В конце каждого раздела (главы) основной части должны быть сделаны выводы.

Каждая из глав ВКР должна позволить руководителю оценить и отметить в отзыве уровень сформированности профессиональных компетенций.

Заключение

В заключении формулируются обобщенные результаты проделанной работы, формулируются выводы и предложения по всем трем (двум) главам ВКР с их кратким обоснованием в соответствии с поставленными целью и задачами, поставленными в исследовании, и отраженными во введении ВКР. На их основе показывается значимость результатов, показывается, что поставленная цель достигнута. По своему содержанию заключение должно быть «симметрично» введению, т. е. в нем автор как бы еще раз напоминает содержание выполненной работы и показывает достижение цели исследования. При этом выводы общего порядка, не вытекающие из результатов и содержания ВКР, не допускаются. Выводы также не могут подменяться механическим повторением выводов по отдельным главам.

Выводы являются наиболее важной и значимой частью заключения. Общее число выводов не должно превышать 5–7.

Заключение лежит в основе **доклада** студента на защите ВКР.

Список использованных источников

После заключения приводится перечень использованных источников.

Работа с литературой является неотъемлемой составной частью как научных исследований, так и практических разработок. Литературные источники располагаются в алфавитном порядке по фамилиям авторов. Следует отметить, что

в ВКР следует как можно меньше использовать учебники и учебные пособия. Упор при выборе литературы должен быть сделан на статистические, нормативные материалы и регламентирующие документы исследуемой организации.

По каждому литературному источнику указывается: его автор (или группа авторов), полное название книги или статьи, место издания и наименование издательства (для книг и брошюр), год издания; для журнальных статей указывается наименование журнала, год выпуска и номер. По сборникам трудов (статей) указывается автор статьи, ее название и далее название книги (сборника) и ее выходные данные.

Подбирая литературу (монографии, брошюры, журнальные статьи и т.п.), необходимо учитывать время ее издания. Следует использовать литературу последних пяти лет.

Использованные источники должны располагаться в следующем порядке:

законы Российской Федерации (в прямой хронологической последовательности);

указы Президента Российской Федерации (в прямой хронологической последовательности);

постановления Правительства Российской Федерации (в прямой хронологической последовательности);

нормативные акты, инструкции;

иные официальные материалы (резолюции-рекомендации международных организаций и конференций, официальные доклады, официальные отчеты и др.);

монографии, учебники, учебные пособия (в алфавитном порядке);

авторефераты диссертаций (в алфавитном порядке);

научные статьи (в алфавитном порядке);

литература на иностранном языке (в алфавитном порядке);

интернет-источники.

В тексте ВКР обязательны ссылки на указанные в перечне источники.

Список источников должен быть не менее 60 наименований.

Приложения

В приложениях приводятся расчетные материалы (при необходимости), формы документов, отражающих анализ производства и управления; рабочая документация (положения, должностные инструкции, штатные расписания, формы документов и т. д.), а также другие материалы, использование которых в основном тексте перегружает его и нарушает логическую стройность изложения. Страницы Приложений в общий объем не включаются.

7.2. Порядок выполнения ВКР

Определение темы ВКР

Тематика ВКР определяется Департаментом психологии и развития человеческого капитала (ДПиРЧК) и размещается для выбора обучающимися на странице ДПиРЧК в разделе «Магистратура/ВКР» на текущий учебный год.

Обучающийся может выбрать любую из предложенных тем, с учетом возможности получения фактического материала для ее написания, актуальности и прикладного значения проблемы, сферы своих исследовательских интересов и особенностей профессиональной деятельности.

Обучающийся имеет право предложить собственную тему ВКР, соответствующую требованиям направления и профиля подготовки, представив заявление на имя руководителя ДПиРЧК с обоснованием целесообразности ее разработки. Руководитель ДПиРЧК имеет право принять предложенную тему, аргументировано отклонить инициативную тему ВКР или, при согласии студента, ее переформулировать.

Сроки выбора и утверждения темы ВКР, изменения или уточнения темы ВКР определяются Положением (раздел 2).

Порядок подготовки ВКР

График подготовки ВКР составляется в ДПиРЧК на текущий учебный год, доводится до сведения обучающихся и размещается на странице ДПиРЧК.

ВКР в обязательном порядке проверяется руководителем ВКР в системе «Антиплагиат. ВУЗ». В случае выявления заимствований в объеме более 15%

заимствований руководитель ВКР проводит анализ текста на соблюдение норм правомерного заимствования[3] и принимает решение о правомерности использования заимствованного текста в ВКР (в соответствии с п. 4.5 Положения).

Экспертная оценка уровня авторского текста в ВКР отражается в отзыве руководителя.

В случае выявления неправомерного заимствования по подготовке ВКР работа возвращается руководителем ВКР на доработку.

Подготовка к защите ВКР

Доклад о ВКР обучающегося должен включать в себя:

- обоснование актуальности избранной темы;
- описание научной проблемы и формулировку цели работы;
- положения, выносимые на защиту;
- практическую значимость работы

В заключительной части доклада перечисляются общие выводы и интересные результаты.

характеризуется значимость полученных результатов и даются общие выводы.

На доклад обучающемуся отводится не более 15 минут.

Доклад должен сопровождаться презентацией, иллюстрирующей основные положения работы с использованием мультимедийных средств, выполненной в программе PowerPoint. Количество слайдов – 10-15.

7.3. Критерии оценки результатов защиты ВКР

Перечень компетенций, которые выпускник должен продемонстрировать для их подтверждения, приведен в разделе 1 «Перечень компетенций, подлежащих оценке в ходе государственной итоговой аттестации для студентов, обучающихся

[3] Правомерное заимствование - использование части чужого текста с обязательным указанием (ссылкой) на истинного автора и источник заимствования (см.: О плагиате в диссертациях на соискание ученой степени.- 2-е издание, переработанное и дополненное. -М.: МИИ, 2015. - С.16).

по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом, направленность: Управление человеческими ресурсами настоящих Методических рекомендаций.

Оценка «отлично» выставляется, если работа выполнена самостоятельно, носит творческий характер, прошла апробацию; охвачен широкий спектр теорий, концепций, подходов, обоснована авторская позиция; собран, обобщен, и проанализирован достаточный объем нормативных правовых актов, литературы, статистической информации и других практических материалов, позволивший всесторонне изучить тему и сделать аргументированные выводы и практические рекомендации; при написании и защите работы выпускником продемонстрированы высокий уровень развития компетенций, глубокие теоретические знания и наличие практических навыков; работа хорошо оформлена и своевременно представлена в личном кабинете обучающегося, полностью соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и оформлению ВКР; на защите освещены все вопросы исследования, ответы обучающегося на вопросы профессионально грамотны, исчерпывающие, подкрепляются положениями нормативно-правовых актов, выводами и расчетами, отраженными в работе.

Оценка «хорошо» выставляется, если тема работы раскрыта, однако выводы и рекомендации не всегда оригинальны и/или не имеют практической значимости, есть неточности при освещении отдельных вопросов темы; собран, обобщен и проанализирован необходимый объем нормативных правовых актов, литературы, статистической информации и других практических материалов, но не по всем аспектам исследуемой темы сделаны выводы и обоснованы практические рекомендации; при написании и защите работы выпускником продемонстрированы средний уровень развития компетенций, наличие теоретических знаний и достаточных практических навыков; работа своевременно представлена в личном кабинете обучающегося, есть отдельные недостатки в ее оформлении; в процессе защиты работы дана общая характеристика основных положений работы, были неполные ответы на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если тема работы раскрыта частично, но в основном правильно, допущено поверхностное изложение

отдельных вопросов темы; в работе не использован весь необходимый для исследования темы объем нормативных правовых актов, литературы, статистической информации и других практических материалов, выводы и практические рекомендации не всегда обоснованы; при написании и защите работы выпускником продемонстрированы удовлетворительный уровень развития компетенций, отсутствие глубоких теоретических знаний и устойчивых практических навыков; работа своевременно представлена в личном кабинете обучающегося, однако не в полном объеме по содержанию и/или оформлению соответствует предъявляемым требованиям; в процессе защиты выпускник недостаточно полно изложил основные положения работы, испытывал затруднения при ответах на вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если в работе отсутствует формулировка положений, выносимых на защиту; содержание работы не раскрывает тему, вопросы изложены бессистемно и поверхностно, нет анализа практического материала, основные положения и рекомендации не имеют обоснования; работа не оригинальна, основана на компиляции публикаций по теме; при написании и защите работы выпускником продемонстрирован неудовлетворительный уровень развития компетенций; работа несвоевременно представлена в личном кабинете обучающегося, не в полном объеме по содержанию и оформлению соответствует предъявляемым требованиям; на защите выпускник показал поверхностные знания по исследуемой теме, отсутствие представлений об актуальных проблемах по теме работы, плохо отвечал на вопросы.