

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО
решением
Президиума ученого совета ННГУ
протокол от
«14» декабря 2021 г. № 4

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Уровень высшего образования
магистратура

(бакалавриат / специалитет/магистратура)

Направление подготовки / специальность
38.04.03 Управление персоналом

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность (профиль/специализация) образовательной программы
Управление креативным персоналом

(указывается направленность (профиль, специализация))

Форма обучения
очная/заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород
2022 год

1. МЕСТО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ В СТРУКТУРЕ ООП

Государственная итоговая аттестация (ГИА), завершающая освоение основной образовательной программы, проводится государственной экзаменационной комиссией в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) / образовательного стандарта ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Государственная итоговая аттестация выпускников по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Выпускник, освоивший программу, готов к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческого, проектного, научно-исследовательского, педагогического, на которые ориентирована программа магистратуры 38.04.03 по направлению подготовки «Управление персоналом», профиль/направленность «Управление персоналом».

Результаты освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1: Понимает принципы научной аргументации, руководствуется ими при обсуждении профессиональных проблем; критически относится к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её, добиваясь объективности фактов и суждений. ИУК-1.2. Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние. ИУК-1.3. Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем.	Знать: принципы аргументации Уметь: систематизировать информацию, выделять адекватные ситуации для анализа и проверки фактов Владеть: способами проведения критического анализа проблемных ситуаций
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИУК-2.1: Изучает и обобщает опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывает критерии оценки проектов, анализирует и отбирает лучшие разработки. ИУК-2.2. Формулирует и обосновывает цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается. ИУК-2.3. Разрабатывает проект и управляет им, следуя проработанному алгоритму действий: составляет программу проекта, намечает ключевые работы, оценивает обеспеченность ресурсами, даёт профессиональное обоснование проекта, реализует проект полностью или частично, анализирует результаты и представляет их для обсуждения.	Знать: принципы реализации проектов Уметь: формулировать цели и задачи проекта, разрабатывать алгоритмы и механизмы достижения результатов Владеть: средствами управления проектами, методами анализа в сфере управления персоналом, инструментами оценки обеспеченности ресурсами

<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>ИУК-3.1. Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии.</p> <p>ИУК-3.2. Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе.</p> <p>ИУК-3.3. Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства.</p>	<p>Знать: принцип комфортной среды, эффективного взаимодействия</p> <p>Уметь: реализовать деятельность по взаимодействию в проектной работе</p> <p>Владеть: средствами работы для решения на основе этики организации</p>
<p>УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>ИУК-4.1. Грамотно использует государственный и иностранный (-ные) язык (-ки) в межличностном общении и профессиональной деятельности.</p> <p>ИУК-4.2. Применяет современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения.</p> <p>ИУК-4.3. Понимает и применяет правила коммуникации, принятые в профессиональной среде, опирается на соответствующие стилистические нормы при написании текстов по профессиональным вопросам и в публичных выступлениях.</p>	<p>Знать: современные технологии, в т.ч. язык(ах), правила профессионального общения</p> <p>Уметь: грамотно использовать государственные языки в межличностном профессиональном общении</p> <p>Владеть: современными технологиями для профессионального установления контактов</p>
<p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>ИУК-5.1. Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе.</p> <p>ИУК-5.2. Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде.</p> <p>ИУК-5.3. Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения.</p>	<p>Знать: социальные основы функционирования отдельных социальных групп</p> <p>Уметь: применять этические и культурные нормы в обществе и профессиональной среде</p> <p>Владеть: методами обеспечения эффективного взаимодействия с учетом особенностей представителей различных социальных групп, толерантности</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>ИУК-6.1. Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры.</p> <p>ИУК-6.2. Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.</p> <p>ИУК-6.3. Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.</p>	<p>Знать: принципы личностного и профессионального развития</p> <p>Уметь: определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>Владеть: средствами самостоятельного развития умений и навыков деятельности и</p>

2. ПРОГРАММА ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Выпускная квалификационная работа (ВКР) представляет собой выполненную обучающимся работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельному решению профессиональных задач. Оценка сформированности компетенций на защите ВКР осуществляется на основе содержания ВКР, доклада выпускника на защите, ответов на дополнительные вопросы с учетом предварительных оценок, выставленных в отзыве научным руководителем и внешним рецензентом.

4.1.Карта компетенций к защите выпускной квалификационной работы

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		знания	умения и навыки	владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию

<p>УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>ИУК-1.1: Понимает принципы научной аргументации, руководствуется ими при обсуждении профессиональных проблем; критически относится к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её, добиваясь объективности фактов и суждений. ИУК-1.2. Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние. ИУК-1.3. Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем</p>	<p>Знать: принципы системного анализа, научной аргументации</p>	<p>Уметь: систематизировать факты, применять адекватные ситуационному контексту способы анализа и проверки информации</p>	<p>Владеть: способами критического мышления, анализа проблемных ситуаций, системной оценки информации</p>
---	---	---	---	---

<p>УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p>	<p>ИУК-2.1: Изучает и обобщает опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывает критерии оценки проектов, анализирует и отбирает лучшие разработки. ИУК-2.2. Формулирует и обосновывает цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается. ИУК-2.3. Разрабатывает проект и управляет им, следуя проработанному алгоритму действий: составляет программу проекта, намечает ключевые работы, оценивает обеспеченность ресурсами, даёт профессиональное обоснование проекта, реализует проект полностью или частично, анализирует результаты и представляет их для обсуждения.</p>	<p>Знать: принципы проектирования, механизмы реализации проектов в области управления человеческими ресурсами, критерии оценки проектов</p>	<p>Уметь: формулировать и обосновывать цели и задачи проекта, ставить ориентиры для достижений проектной команде, разрабатывать алгоритмы и механизмы проектной деятельности</p>	<p>Владеть: средствами оценки проектной работы, методами критериального подхода и анализа в сфере проектирования, способами оценки обеспеченности проекта разного рода ресурсами</p>
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную</p>	<p>ИУК-3.1. Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный</p>	<p>Знать: принципы командной работы, создания комфортной социально-психологической среды,</p>	<p>Уметь: реализовать в своей профессиональной деятельности принципы конструктивного взаимодействия в рамках командной проектной работы,</p>	<p>Владеть: средствами организации командной работы для решения профессиональных задач на основе этических норм и</p>

стратегию для достижения поставленной цели	<p>социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии.</p> <p>ИУК-3.2. Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе.</p> <p>ИУК-3.3. Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства.</p>	эффективного межличностного взаимодействия	командного лидерства	правил организации
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	<p>ИУК-4.1. Грамотно использует государственный и иностранный (-ные) язык (-ки) в межличностном общении и профессиональной деятельности.</p> <p>ИУК-4.2. Применяет современные коммуникативные технологии для академического и профессионального</p>	Знать: современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), правила коммуникации, принятые в профессиональной среде	Уметь: грамотно использовать государственный и иностранный (-ные) язык (-ки) в межличностном общении и профессиональной деятельности	Владеть: современными коммуникативными технологиями для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения.

	<p>взаимодействия, установления контактов и эффективного общения.</p> <p>ИУК-4.3. Понимает и применяет правила коммуникации, принятые в профессиональной среде, опирается на соответствующие стилистические нормы при написании текстов по профессиональным вопросам и в публичных выступлениях.</p>			
<p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>ИУК-5.1. Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе.</p> <p>ИУК-5.2. Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде.</p> <p>ИУК-5.3. Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения.</p>	<p>Знать: социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных социальных групп</p>	<p>Уметь: применять на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде</p>	<p>Владеть: методами и средствами, обеспечивающими эффективное социальное взаимодействие с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать</p>	<p>ИУК-6.1. Понимает цели и задачи своего профессионального</p>	<p>Знать: принципы и закономерности</p>	<p>Уметь: определять и реализовывать приоритеты</p>	<p>Владеть: средствами и способами самостоятельного</p>

приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры. ИУК-6.2. Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии. ИУК-6.3. Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.	личностного и профессионального развития	собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	развития профессиональных умений и навыков, организации своей деятельности и оценивания её результатов.
---	--	--	--	---

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	<p>ИОПК-1.1. Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом.</p> <p>ИОПК-1.2. Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.</p> <p>ИОПК-1.3. Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.</p>	Знать: содержание экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Уметь: Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи в области управления персоналом,	Владеть: методами и средствами анализа и обобщения отечественного и международного практического опыта и передовых практик в управлении персоналом, критической оценки возможностей их использования
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутое	ИОПК-2.1. Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные	Знать: методы обработки и анализа первичной информации при решении управленческих и исследовательских задач	Уметь: организовать и проводить работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач,	Владеть: методами комплексной оценки материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает,

методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	методы и технологии. ИОПК-2.2. Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач. ИОПК-2.3. Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.		применяя современные методы и технологии.	опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ИОПК-3.1. Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации. ИОПК-3.2. Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом. ИОПК-3.3. Разрабатывает и обеспечивает	Знать: основы стратегического управления в современных условиях	Уметь: разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Владеть: методами обеспечения реализации корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность.

	реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность.			
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<p>ИОПК-4.1. Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>ИОПК-4.2. Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды.</p> <p>ИОПК-4.3. Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала.</p>	Знать: основы и сущность проектирования организационных изменений в контексте руководства процессной деятельностью и подразделением организации	Уметь: оценивать необходимость и определять направление организационных изменений в компании, внедрять новые технологии и инновации в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.	Владеть: методами оценки эффективности организационных изменений в системе управления персоналом, соответствующих мер по повышению эффективности работы персонала

<p>ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p>	<p>ИОПК-5.1. Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения. ИОПК-5.2. Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом. ИОПК-5.3. Использует ресурсы интернета при решении профессиональных задач по управлению персоналом.</p>	<p>Знать:современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач</p>	<p>Уметь:ориентироваться в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимать необходимость их применения.</p>	<p>Владеть:методами анализа и оценки различных форм организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований</p>
<p>ОПК-6. Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала</p>	<p>ИОПК-1.1. Изучает и анализирует применительно к практике современные теории и концепции организационного поведения персонала. ИОПК-1.2. Анализирует и оценивает различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований. ИОПК-1.3. Разрабатывает программы по оптимизации организационного</p>	<p>Знать:современные теории и концепции организационного поведения персонала.</p>	<p>Уметь:анализировать и оценивать различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований.</p>	<p>Владеть:методами разработки программ оптимизации организационного поведения персонала, предупреждения конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения.</p>

	поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения.			
ПК-3. Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач.	ИПК-3.1. Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления. ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы. ИПК-3.3. Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.	Знать: принципы администрирования работы с персоналом, подготовки управленческих документов, осуществления мониторинга выполнения управленческих задач.	Уметь: понимать современную систему управления персоналом, выстраивать администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления.	Владеть: методами проведения мониторинга выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.
ПК-4. Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов	ИПК-4.1. Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях. ИПК-4.2. Анализирует выполнение функций	Знать: функции управления персоналом, принципы планирования управления персоналом в организациях.	Уметь: анализировать выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности.	Владеть: методами анализа работы персонала в соответствии с критериями качества и эффективности

организации.	управления персоналом по критериям качества и эффективности. ИПК-4.3. Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации.			
ПК-5. Способен разрабатывать планы или проекты в сфере управления персоналом для решения текущих задач организации.	ИПК-5.1. Понимает принципы проектной деятельности, её научные и практические основы. ИПК-5.2. Разрабатывает планы по развитию системы управления персоналом в организации на основе анализа ситуации. ИПК-5.3. Разрабатывает проекты в сфере управления персоналом на основе анализа текущей ситуации и планов организации.	Знать: принципы проектной деятельности, её научные и практические основы.	Уметь: разрабатывать планы или проекты в сфере управления персоналом для решения текущих задач организации.	Владеть: методами разработки проектов в сфере управления персоналом на основе анализа текущей ситуации и планов организации.
ПК-6. Способен анализировать стратегию организации и разрабатывать проекты по управлению персоналом на её основе.	ИПК-6.1. Понимает принципы стратегического менеджмента и правила стратегического планирования в управлении персоналом. ИПК-6.2. Определяет необходимые направления для проектирования изменений в сфере управления персоналом в соответствии с задачами	Знать: принципы стратегического менеджмента и правила стратегического планирования в управлении персоналом.	Уметь: определять необходимые направления для проектирования изменений в сфере управления персоналом в соответствии с задачами стратегических планов организации.	Владеть: способами разработки и анализа стратегии организации и проектирования по управлению персоналом на её основе.

	<p>стратегических планов организации.</p> <p>ИПК-6.3. Разрабатывает проекты в сфере управления персоналом на основе стратегических планов организации, оценивает их социальную и экономическую целесообразность.</p>			
<p>СПК-7. Способен разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии.</p>	<p>ИПК-7.1. Понимает современную научную методологию управления персоналом, рассматривает и оценивает на ее основе научные концепции и идеи, анализирует фундаментальные и прикладные проблемы, предлагает научные пути их решения.</p> <p>ИПК-7.2. Разрабатывает, планирует и проводит научные исследования в сфере управления персоналом, формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически.</p> <p>ИПК-7.3. Обобщает и представляет результаты научных исследований на основе научной методологии, делает</p>	<p>Знать:современную научную методологию управления персоналом,</p>	<p>Уметь:разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии.</p>	<p>Владеть:методами обобщения и представления результатов научных исследований на основе научной методологии, делает аргументированные выводы, подкрепляя научными доказательствами.</p>

	аргументированные выводы, подкрепляя научными доказательствами.			
СПК-8. Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации.	<p>ИПК-8.1. Понимает системные принципы изучения управления персоналом в организации, анализирует на их основе внутренние и внешние факторы управления персоналом.</p> <p>ИПК-8.2. Применяет методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации, оценивает их значение для реализации тех или иных функций управления персоналом.</p> <p>ИПК-8.3. Разрабатывает предложения по организации управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками.</p>	Знать: системные принципы изучения управления персоналом в организации	Уметь: применять методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации, оценивает их значение для реализации тех или иных функций управления персоналом.	Владеть: методами разработки предложений по организации управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками.

ПК-9. Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала.	ИПК-9.1. Понимает принципы обучения и развития персонала в организации. ИПК-9.2. Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала. ИПК-9.3. Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.	Знать: принципы обучения и развития персонала в организации.	Уметь: анализировать ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала.	Владеть: методами разработки планов обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.
ПК-10. Способен разрабатывать и апробировать программы обучения и развития персонала.	ИПК-10.1. Понимает управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала. ИПК-10.2. Создает методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий. ИПК-10.3. Совершенствует разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации.	Знать: управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала.	Уметь: разрабатывать и апробировать, совершенствовать программы обучения и развития персонала.	Владеть: методами создания методических разработок программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий.

<p>ДПК-1 Способен создавать корпоративную культуру, направленную на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации</p>	<p>ИДПК-1.1 Понимает основы формирование корпоративной культуры, направленной на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации ИДПК-1.2. Анализирует факторы корпоративной культуры, способствует привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации ИДПК-1.3. Проводит мониторинг основных факторов организационной среды, способствующей креативному труду персонала</p>	<p>Знать: основы формирование корпоративной культуры, принципы привлечения, удержания и развития креативного персонала в организации</p>	<p>Уметь: анализировать факторы корпоративной культуры, способствует привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации</p>	<p>Владеть: методами и способами управления персоналом, направленными на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации</p>
<p>ДПК-2 Способен разрабатывать и внедрять технологии управления креативным персоналом организации, основанные на принципах партнерства</p>	<p>ИДПК-2.1. Изучает направления внедрения технологии управления креативным персоналом организации ИДПК-2.2. Использует технологии и способы управления креативным персоналом с целью привлечения, удержания и развития креативного персонала ИДПК-2.3. Разрабатывает стратегию и тактику развития корпоративной культуры на принципах партнерства</p>	<p>Знать: направления внедрения технологии управления креативным персоналом организации</p>	<p>Уметь: использовать технологии и способы управления креативным персоналом с целью привлечения, удержания и развития креативного персонала</p>	<p>Владеть: методами разработки и реализации стратегии и тактики развития корпоративной культуры в организации на принципах партнерства</p>

4.2. Матрица компетенций, оценка которых вынесена на защиту выпускной квалификационной работы

1. Компетенции, проверяемые научным руководителем в ходе выполнения ВКР, отраженные в отзыве научного руководителя:

УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-6, ОПК-1, ОПК-6, ПК-8, ДПК-1, ДПК-2

2. Компетенции, проверяемые рецензентом ВКР:

УК-5, ОПК-4, ПК-3, ПК-4

3. Компетенции, проверяемые в ходе защиты ВКР:

ОПК-2, ОПК-3, ОПК-5, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-9, ПК-10

Компетенции, проверяемые в ходе защиты ВКР

ОПК-2, ОПК-3, ОПК-5, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-9, ПК-10

Квалификационное задание	ОПК-2	ОПК-3	ОПК-5	ПК-5	ПК-6	ПК-7	ПК-9	ПК-10
1. Аргументировать актуальность темы исследования						+		
2. Обосновать практическую значимость научного исследования в профессиональной деятельности								+
3. Определить цель, задачи, объект и предмет исследования				+				
4. Использовать в работе общенаучные методы познания			+					
5. Отвечать на поставленные вопросы государственной экзаменационной комиссией при публичной защите ВКР		+						
6. Аргументированно изложить свою позицию при ответах на поставленные вопросы							+	
7. Владеть методами сбора и систематизации научно-практической информации по теме исследований в области экономики и управления, выбирать и обосновать их применение для осуществления экономического анализа данных, осуществлять интерпретацию полученных результатов в соответствии с текущей экономической обстановкой и перспективами ее изменения и предлагать варианты управленческих решений					+			
8. Оформить ВКР согласно требованиям и представить в установленные сроки	+							

4.3. Фонд оценочных средств для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

4.3.1. Перечень квалификационных заданий, предусмотренных при выполнении выпускной квалификационной работы

1. Утверждение формулировки темы исследования.
2. Получение индивидуального задания на выпускную квалификационную работу.
3. Составление, обсуждение и утверждение детального развернутого плана выпускной квалификационной работы.
4. Составление и оформление окончательного библиографического списка источников.
5. Выбор эмпирической базы исследования.
6. Утверждение формулировки объекта и предмета исследования.
7. Выбор методологии и методов исследования.
8. Утверждение формулировки научной новизны и выдвигаемой гипотезы исследования.
9. Определение цели и ряда задач, необходимых для её решения.
10. Оценка актуальности и значимости проблемы, связанной с темой выпускной квалификационной работы.
11. Изучение достижений отечественной и зарубежной науки и практики в области международной экономики, в соответствии с темой выпускной квалификационной работы.
12. Формулировка логически обоснованных выводов, предложений и рекомендаций к внедрению полученных результатов.
13. Овладение методикой анализа и обобщения при решении проблем и вопросов, рассматриваемых в выпускной квалификационной работе.
14. Освоение обширного теоретического, исторического, действующего нормативного и статистического материала в решении той или иной актуальной проблемы в сфере мировой экономики и международных экономических отношений.
15. Написание предварительного текста выпускной квалификационной работы и представление его научному руководителю.
16. Доработка предварительного текста в соответствии с замечаниями научного руководителя.
16. Представление завершённой и оформленной работы научному руководителю и получение его отзыва.
17. Подготовка доклада для защиты выпускной квалификационной работы.
18. Защита выпускной квалификационной работы на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

4.3.2. Примерный перечень вопросов, задаваемых при процедуре защиты выпускной квалификационной работы

1. Чем Вы руководствовались при выборе темы выпускной квалификационной работы?
2. Связана ли тема ВКР с Вашей профессиональной деятельностью?
3. В каких видах будущей профессиональной деятельности, по Вашему мнению, возможно использовать результаты представленного исследования?
4. Над какой частью ВКР работа вызвала определенные затруднения и потребовала большего количества времени на выполнение (почему?)?
5. Соответствует ли Ваша гипотеза современным тенденциям развития международного бизнеса?
6. Чем обусловлен выбор методологии исследования?
7. Уточните, пожалуйста, на работы каких авторов Вы опирались, исследуя теорию и практику вопроса?
8. Какова специфика исследуемого объекта в Нижнем Новгороде?

9. Чем Вы руководствовались при выборе эмпирической базы исследования?
10. Какие электронные ресурсы были использованы при написании магистерской диссертации?
11. Каким программным обеспечением вы пользовались при создании приложения (если есть)?
12. Какие основные нормативно-правовые документы регламентируют Вашу будущую профессиональную деятельность?
13. Какими нормативными документами в области образования Вы пользовались в написании магистерской диссертации?
14. Раскройте смысл предложенных мероприятий.
15. Каковы экономические эффект и эффективность от предложенных мероприятий?
16. Дайте краткую организационную характеристику предприятия – объекта исследования.
17. Дайте краткую оценку финансово-экономических показателей деятельности предприятия – объекта исследования.
18. Перечислите виды деятельности предприятия – объекта исследования.
19. Опишите основные бизнес-процессы предприятия – объекта исследования.
20. Охарактеризуйте основные направления развития деятельности предприятия-объекта исследования.
21. Охарактеризуйте инновации и инновационные бизнес-технологии, применяемые в деятельности предприятия-объекта исследования.
- 21
22. Сделайте краткую аннотацию магистерской диссертации (в пределах 50-60 слов) на русском языке.
23. Дайте краткую характеристику использованных в проведённом исследовании методов.
24. Сделайте краткие выводы по теоретической главе работы.
25. Перечислите рекомендации по совершенствованию объекта исследования, сделанные в выпускной квалификационной работе.
26. Сделайте краткие выводы по аналитической части работы.
27. Охарактеризуйте методику анализа объекта исследования.

И другие вопросы, соответствующие теме выпускной квалификационной работы.

4.3.3. Перечень заданий, представленных в портфолио выпускника

Портфолио не представляется

4.3.4. Примерные темы выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций)

1. Разработка организационной структуры службы управления персоналом.
2. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом.
3. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
4. Совершенствование нормативно-методического (и правового) обеспечения системы управления персоналом.
5. Совершенствование нормирования системы труда персонала.
6. Разработка единой кадровой политики в соответствии со стратегическими задачами развития бизнеса.
7. Совершенствование (формирование) системы управления креативным персоналом.

8. Совершенствование кадрового планирования в организации.
9. Разработка HR стандартов, политик и процедур.
10. Прогнозирование и планирование потребности в креативном персонале в организации.
11. Разработка управленческих решений по оптимизации организационной структуры и численности персонала.
12. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
13. Разработка плана маркетинговой деятельности в области персонала.
14. Совершенствование процесса определения в организации потребности в креативном персонале.
15. Совершенствование отбора креативного персонала при приеме на работу.
16. Организация процесса адаптации и интеграции креативных сотрудников.
17. Совершенствование профессиональной оценки креативного персонала.
18. Организация системы оценки креативного персонала для периодической аттестации.
19. Организация системы профориентации кадров.
20. Совершенствование организации условий труда креативного персонала.
21. Использование результатов проведения деловой оценки персонала, в том числе и креативного.
22. Формирование внутреннего кадрового резерва компании на ключевые и линейные должности. Кадровая оценка потенциала руководителей и резервистов.
23. Разработка системы управленческих решений по назначениям/ротациям.
24. Разработка системы организации обучения креативного персонала (развитие и повышение квалификации).
25. Проектирование взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров.
26. Разработка программы проверочных испытаний кандидатов на вакантные должности.
27. Проектирование системы планирования трудовой карьеры работника.
28. Проектирование системы контроля и регулирования деловой карьеры сотрудника.
29. Совершенствование методов оценки результатов креативного труда персонала организации.
30. Совершенствование методов оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом.
31. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления креативным персоналом.
32. Совершенствование кадровой политики предприятия.
33. Формирование организационной культуры на основе партнерства.
34. Оценка эффективности затрат на креативный персонал организации.
35. Управление кадровым потенциалом организации.
36. Формирование программ лояльности персонала.
37. Разработка систем оценки креативного персонала и управления талантами.
38. Разработка мотивационной политики в организации, направленной на удержание и развитие персонала.
39. Анализ вовлеченности персонала в деятельность организации.
40. Внедрение системы стимулирования KPI.
41. Анализ рынка креативного труда.
42. Непрерывное образование и самообразование персонала в организациях.
43. Организационные конфликты в современных российских компаниях.
44. Карьера в современных российских организациях.
45. Проведение комплексного аудита на предприятии (документооборот, бизнес-процессы, HR-направления)
46. Разработка и управление корпоративной культурой.
47. Построение и развитие проектирования и командообразования.
48. Оптимизация кадрового делопроизводства и документооборота

- 49. Продвижение HR бренда и имиджа компании.
- 50. Разработка управленческих решений по работе с идеями и инновациями.
- 51. Разработка путей оптимизации управления конфликтами в организации

4.4. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» профиля «Управление креативным персоналом»

Уровень оценивания	Критерий оценивания	оценка
Нулевой уровень-компетенции не сформированы	<p>Отсутствие знаний, умений, навыков у студента в рамках содержания выпускной квалификационной работы. Студент показал фрагментарные знания в рамках содержания выпускной квалификационной работы; знания отдельных литературных источников, выпускной квалификационной работы, а также неумение использовать научную терминологию, наличие в работе грубых структурных ошибок и несоответствующее требованиям оформление.</p> <p>Невыполнение квалификационных заданий в рамках соответствующих компетенций, отсутствие ответов на вопросы комиссии.</p> <p>Сформированность компетенций не соответствует требованиям ФГОС ВО; выпускник не готов решать профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности</p>	неудовлетворительно
Низкий уровень	<p>Студент показал недостаточно полный объем знаний в рамках содержания выпускной квалификационной работы; работа с существенными структурными, лингвистическими и логическими ошибками; слабое владение инструментарием эмпирической части работы, некомпетентность в проведении исследования; неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях проблемы, рассмотренной в выпускной квалификационной работе.</p> <p>К выпускной работе имеются замечания по содержанию, по глубине проведенного исследования, работа оформлена неаккуратно, работа доложена неубедительно, не на все предложенные вопросы даны удовлетворительные ответы.</p> <p>Квалификационные задания в рамках соответствующих компетенций выполнены частично</p> <p>Сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник способен решать определенные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности</p>	удовлетворительно
Средний уровень	<p>Студент показал достаточно полные и систематизированные знания в рамках содержания выпускной квалификационной работы; использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение текста, умение делать</p>	хорошо

	<p>обоснованные выводы; владениеинструментарием выпускной квалификационной работы, умение его использовать в решении профессиональных задач; умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях проблемы рассмотренной в выпускной квалификационной работе.</p> <p>Квалификационные задания в рамках соответствующих компетенций выполнены на достаточном уровне</p> <p>Сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности.</p>	
Высокий уровень	<p>Студент показал систематизированные, глубокие и полные знания по всей проблеме, рассмотренной в выпускной квалификационной работе; точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение работы;</p> <p>Владение инструментарием эмпирического исследования, работа глубоко и полно освещает заявленную тему, т.е. в работе представлены все исследования по проблематике, приведены теоретические обоснования грамматических, лексических, стилистических и иных особенностей, обозначенных в теме выпускной квалификационной работы;</p> <p>Квалификационные задания в рамках соответствующих компетенций выполнены в полном объеме на высоком уровне.</p> <p>Содержание выпускной работы доложено в краткой форме, последовательно и логично, даны четкие ответы на вопросы, поставленные членами ГЭК (Государственной аттестационной комиссии)</p> <p>Сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи по видам профессиональной деятельности</p>	отлично

4.4. Методические рекомендации по подготовке выпускной квалификационной работы и ее защите

Общие требования к магистерской диссертации

Магистерская диссертация представляет собой выпускную квалификационную работу научной направленности, выполняемую магистрантом самостоятельно под руководством научного руководителя. Выпускная квалификационная работа демонстрирует подготовленность выпускника к профессиональной деятельности.

Магистерская диссертация является законченным научным исследованием, носящим междисциплинарный характер. При ее подготовке автор опирается на знания, умения и навыки, полученные при изучении всех учебных дисциплин учебного плана.

Диссертационная работа должна обладать новизной, содержать критический анализ прочитанной литературы по теме исследования, авторскую позицию по анализируемой проблеме, результаты собственного практического исследования. Она свидетельствует об умении автора выбрать актуальную научную проблему, показывает умение основательно изучить важнейшие публикации по теме исследования, проанализировать литературу и источники, сделать аргументированные выводы, имеющие теоретическое и прикладное значение.

Магистрант должен обосновать выбранный подход к решению задач исследования, применять надежные методы для проверки гипотез исследования, соблюдать этические и правовые нормы в процессе проведения научного исследования.

Задачи подготовки магистерской диссертации:

- демонстрация умения выбрать актуальную тему исследования,
- демонстрация навыков поиска и систематизации исходного материала,
- демонстрация методов анализа исходного материала,
- демонстрация умения ясно изложить результаты проведенного исследования, сделать аргументированные выводы,
- демонстрация умения правильно оформить результаты научно-исследовательской работы,
- демонстрация умения публично защитить научные положения, выдвинутые в процессе проведения исследования.

Выбор и утверждение темы диссертационного исследования

Тема выпускной квалификационной работы может быть выбрана магистрантом из перечня тем, утвержденных на кафедре университетского менеджмента и инноваций в образовании ИЭП ННГУ им. Н.И. Лобачевского, исходя из собственных научных и профессиональных интересов. При этом выбранная тема диссертации обязательно согласуется с научным руководителем. Тема должна быть корректно с научной точки зрения сформулирована и соответствовать направлению профессиональной подготовки.

При этом необходимо руководствоваться следующими критериями:

- актуальность темы исследования;
- доступность научной и специализированной литературы для проведения исследования;
- возможность получения информации об объекте и предмете исследования и корректной обработки полученных данных;
- соответствие профессиональным и научным интересам;
- научная и/или практическая значимость.

Тема магистерской диссертации выбирается в первый семестр обучения магистрантов. За 6 месяцев до защиты тема уточняется, утверждается приказом директора

ИЭП на основании заявления магистранта и соответствующего представления кафедры за подписью руководителя магистерской программы.

Структура магистерской диссертации

Структура магистерской диссертации:

- оглавление;
- введение;
- основная часть (три главы диссертации);
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения (при необходимости).

Общий объем магистерской диссертации с введением и заключением (без приложений) должен составлять от 70 до 100 страниц.

Во введении необходимо отразить следующее:

- обоснование выбора темы, ее актуальность;
- характеристику степени разработанности темы в российской и мировой науке;
- формулировку проблемы исследования;
- цель и задачи работы;
- объект и предмет исследования;
- положения, выносимые на защиту;
- гипотеза (гипотезы) исследования;
- научную новизну/практическую значимость;
- теоретическую и методологическую основу исследования;
- методы исследования;
- эмпирическую базу исследования;
- структуру работы.

Раскрытие *актуальности темы исследования* предполагает аргументацию выбора именно данной темы для написания магистерской диссертации, характеристика современного состояния предметной области исследования, обоснование недостаточности ее разработанности в научных исследованиях, необходимость изучения проблемы в новых социально-экономических и иных условиях.

Объект и предмет исследования. При определении объекта и предмета исследования объект исследования представляет собой социально-экономическую среду организации, где проводится исследования, а предмет исследования можно определить как изучаемый процесс или явление в рамках объекта исследования (организации).

Следует подчеркнуть, что *цель исследования*, как правило, одна. Формулировка цели исследования тесно связана с темой магистерской диссертации, с той проблемой, которой посвящено представленное в ней исследование.

Задачи исследования соответствуют важнейшим его промежуточным этапам. Образно говоря, задачи - это те "ступеньки", которые последовательно ведут к цели. В рамках относительно небольшой по объему магистерской диссертации не следует формулировать слишком много задач. Разумнее всего при формулировке задач исследования придерживаться формулировок, присутствующих в названиях глав магистерской диссертации. Трем главам магистерской диссертации - теоретической, аналитической и практической чаще всего соответствуют три исследовательских задачи - теоретическая, аналитическая и практическая. В отдельных случаях число задач в магистерской диссертации может быть увеличено. Так происходит в том случае, когда автор стремится подчеркнуть важность проблем, рассматриваемых в том или ином параграфе.

Положение (положения), выносимые на защиту представляют собой постулаты, которые являются основой представленного в магистерской диссертации научно-практического исследования, отражающие авторскую точку зрения на изученную проблему (проблемы).

Гипотеза исследования отражает авторское утверждение о сущности изученного в работе предмета исследования.

Теоретическая база магистерской диссертации - это работы ведущих специалистов в той области, которой посвящено данное исследование. Необходимо назвать, как минимум, 5-7 фамилий ведущих отечественных и зарубежных специалистов, занимавшихся исследованием поставленных в работе проблем. Уместно напомнить, что в список литературы совершенно необходимо включить полное библиографическое описание работ упомянутых авторов.

Методы исследования - это те научные процедуры, с помощью которых в процессе подготовки магистерской диссертации исследуется тот или иной эмпирический материал. В исследованиях междисциплинарного характера используются несколько исследовательских методов. В магистерской диссертации авторы, как правило, широко используют общенаучные методы анализа и синтеза.

Научная новизна - это характеристика того прироста знания, которое было впервые получено в процессе проведения данного исследования.

При характеристике *практической значимости* работы автор магистерской диссертации характеризует ту конкретную область практической деятельности, в которой могут найти свое применение выводы и результаты, полученные в данном исследовании.

В заключительной части введения также описывается структура работы, с кратким указанием, каким вопросам посвящена каждая из глав.

В *основной части магистерской диссертации* должно быть систематизировано и полно изложено состояние вопроса, которому посвящена данная работа. Основная часть состоит из трех глав, каждая из которых делится на параграфы в зависимости от темы исследования и его целей. В каждой главе должно быть не менее двух параграфов. Объем каждого параграфа должен составлять не менее 6-7 страниц.

Основная часть работы состоит из теоретической (теоретико-методологической), аналитической и практической глав исследования.

В теоретической части отражается умение магистранта систематизировать существующие разработки и теории по выбранной проблеме, критически их рассматривать, выделять существенное, оценивать опыт других исследователей, определять главное в изученности темы с позиций современных подходов, аргументировать собственное мнение. В ней должны быть названы, проанализированы и критически оценены наиболее известные и ценные публикации, имеющие непосредственное отношение к теме магистерской диссертации (с обязательным оформлением ссылок на источники). При изложении спорных вопросов необходимо приводить мнения разных авторов. После чего следует обосновать свое мнение или согласиться с одной из уже имеющихся точек зрения, однако в любом случае необходимо выдвинуть соответствующие аргументы.

Аналитическая глава работы должна содержать описание объекта исследования, анализ изучаемой проблемы в контексте организационной среды, анализ эмпирических (фактических) данных, выполненный с помощью современных методов и представленный в виде аналитических выкладок. Кроме того, должны быть приведены расчеты отдельных показателей, используемых в качестве характеристик объекта исследования.

В качестве эмпирической базы в магистерской диссертации могут выступать данные исследования, проведенного лично или при участии магистранта; российские и международные социологические и статистические исследования (например, РМЭЗ-ВШЭ, Европейское социальное исследование ESS, Комплексное наблюдение условий жизни

Росстата и др.), данные по конкретной организации, которые имеются в свободном доступе, данные исследований, предоставленные магистранту научным руководителем.

Практическая глава должна содержать проектные предложения, которые представляют собой авторскую разработку рекомендаций и мероприятий или/и программы по решению изучаемой проблемы (например, по совершенствованию практики адаптации, обучения, оплаты труда в организации и т.д.), а также оценку экономической эффективности предложенного автором, подтвержденную расчетами или расчетным обоснованием предполагаемых результатов.

Для наглядного и краткого представления материала должны быть сведены в таблицы, представлены в виде рисунков, схем и др. Каждая глава должна заканчиваться выводами для обеспечения содержательного единства всей работы.

Заключение

Заключение завершает магистерскую диссертацию. Оно должно содержать краткое изложение основных теоретических и практических выводов работы, описание перспектив дальнейших исследований.

Содержание заключения определяется теми задачами исследования, которые были сформулированы во введении. Смысл заключения в том, чтобы раскрыть, каких именно результатов добился автор магистерской диссертации в рамках решения каждой из поставленных задач.

Оформление магистерской диссертации

Титульный лист

Титульный лист является первой страницей магистерской диссертации, который содержит информацию об авторе и научном руководителе работы, теме исследования, месте и годе выполнения работы.

На титульном листе приводят следующие сведения:

- наименование высшего учебного заведения;
- наименование направления подготовки и формы обучения;
- наименование магистерской программы;
- тема диссертации;
- ФИО студента;
- ФИО научного руководителя;
- ФИО рецензента;
- допуск к защите;
- город и год.

Оглавление

Оглавление магистерской диссертации содержит в строгой последовательности все структурные элементы работы (введение, главы и подразделы (пункты), заключение, список литературы, приложения) с указанием номера страницы, на которой они размещены.

Список использованной литературы

В итоговом списке литературы описываются те источники, которые использованы при написании работы. В список литературы включается только та литература, которая непосредственно использована в диссертационном исследовании и на которую имеются ссылки в тексте работы.

Список может содержать литературные источники всех видов – журнальные статьи, монографии, учебные пособия, Интернет-материалы и т.д. Желательно, чтобы в списке литературы большая часть источников была последних лет издания.

Каждый источник в списке литературы должен быть пронумерован. Название монографий, учебников, статей и пр. располагается по алфавиту фамилий авторов или первого слова заглавия.

Список использованной литературы оформляется по правилам Государственного стандарта библиографических ссылок. Рекомендуемое количество источников в итоговом списке литературы – не менее 40.

Приложения

В приложения могут быть включены:

- материалы со вспомогательными данными;
- иллюстрации вспомогательного характера, усиливающие авторскую аргументацию;
- бланки анкет, тестов и пр., используемые для проведения исследования;
- другие документы, не вошедшие в текст диссертации, и необходимые для полноты представления работы автора.

Требования к оформлению текста

Магистерская диссертация должна быть представлена в машинописном виде – на одной стороне листа бумаги формата А4 с междустрочным интервалом 1,5 и обычным межбуквенным интервалом. Выравнивание текста по ширине с автоматическим переносом слов.

Размер шрифта TimesNewRoman 14.

Размеры полей на странице:

левое-30 мм,
правое-15 мм,
верхнее - 20 мм,
нижнее - 20 мм.

Размер абзацного отступа должен быть одинаковым по всему тексту диссертации и равным 1,25 мм.

Требования к заголовкам

При оформлении заголовков магистерской диссертации следует учитывать следующие требования:

- 1) заголовки *глав* печатаются в центре поля текста страницы с выравниванием по центру полужирными буквами (размер шрифта 16 кегль), *пунктов* — полужирными буквами с выравниванием по левой стороне с учетом абзацного отступа (размер шрифта 14 кегль);
- 2) заголовки глав начинаются с новой страницы, заголовки пунктов — на той странице, где заканчивается предыдущий подраздел.
- 3) наименование пунктов не разрываются (не переносятся со страницы на страницу), а при возникновении таких разрывов заголовки пунктов начинаются с новой страницы;
- 4) точку в конце заголовков не ставят, слова в заголовках не переносят, заголовки не подчеркивают.

Нумерация страниц

Страницы следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Номер страницы проставляется посередине нижнего поля листа.

Титульный лист и аннотация включаются в общую нумерацию страниц магистерской диссертации. Номер страницы на титульном листе и аннотации не ставится. Нумерация начинается с 3 страницы, где начинается оглавление.

Иллюстрации и таблицы, расположенные на отдельных листах внутри текста диссертации, включают в общую нумерацию страниц работы.

Нумерация страниц диссертации и приложений должна быть сквозная.

Нумерация глав и пунктов

Глава и пункты магистерской диссертации нумеруются арабскими цифрами, например:

Глава 1. Теоретические аспекты оптимизации и управления рисками в организации

1.1. Современные подходы к управлению рисками в организации

Иллюстрации

Иллюстрации (графики, рисунки, схемы, диаграммы и т.п.) следует располагать в магистерской диссертации непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице.

Иллюстрации имеют сквозную нумерацию по всему тексту основной части работы.

Наименование иллюстрации располагают внизу под иллюстрацией: в середине под иллюстрацией с прописной буквы пишется сокращено слово рисунок – «Рис.», после чего ставится его порядковый номер. Например – «Рис. 1». Затем на той же строчке дается наименование рисунка, отражающее в краткой форме его содержание.

Наименование иллюстрации должно быть такого же формата как основной текст (TimesNewRoman 14), с выравниванием по центру. Сама иллюстрация также выравнивается по центру страницы.

На все иллюстрации должны быть ссылки в тексте работы. При ссылках на иллюстрации следует писать: «Как видно из рис. 1,...», «Анализ информации, представленной на рис. 1, позволяет сделать вывод...», «В соответствии с рис. 1,...» и т.п.

Таблицы

Таблицы, также как и иллюстрации, имеют сквозную нумерацию.

Обозначение таблицы располагается сверху над таблицей: с правой стороны пишется слово «Таблица» с прописной буквы, после чего ставится ее номер. Название таблицы располагается на другой строчке. Формат названия такой же как формат основного текста, с выравниванием по центру.

Таблица 1 Оценка экономической эффективности управленческих решений
--

Размер шрифта внутри таблица зависит от объема материала в таблице, однако, должен быть не менее 11 пт.

Ссылки

На цитируемые или упоминаемые в магистерской работе монографии, статьи, учебники, Интернет-ресурсы и другие материалы магистрант должен делать библиографические ссылки. При этом в скобках проставляется порядковый номер источника и номер страницы (при наличии у используемого источника нумерации страниц).

Обязательной является ссылка на страницу источника информации при прямом цитировании автора. При этом цитируемый текст заключается в кавычки. При самостоятельном изложении материала, без прямого цитирования, кавычки не ставятся, однако делается сноска на источник.

Например, [15, с.81] означает, что автор ссылается в своей работе на пятнадцатый источник в «Списке используемой литературы» и страницу 81 из этого источника.

При использовании ссылок рекомендуется указывать фамилию и инициалы автора литературного источника. Например – «В своей работе Коган И.С. [15, с.21] рассматривает ...».

Приложения

Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху справа страницы слова «Приложение». После слова «Приложение» ставят номер, обозначающий его последовательность, например – «Приложение 3».

Приложение должно иметь заголовок с выравниванием по центру с прописной буквы отдельной строкой ниже слова «Приложение».

Порядок представления магистерской диссертации к защите

После завершения содержательной работы над магистерской диссертацией, магистрант должен правильно оформить выпускную квалификационную работу в соответствии с требованиями, изложенными в настоящем учебно-методическом пособии. Затем, в установленные сроки, выпускник представляет диссертацию научному руководителю для написания отзыва.

Выпускник также должен получить рецензию на свою диссертацию от специалиста, не являющимся работником ННГУ им. Н.И.Лобачевского, в соответствующей профессиональной области.

К магистерской диссертации должна быть приложена аннотация, в которой содержатся сведения об объеме работы, количестве таблиц, рисунков, приложений и источников использованной литературы, объекте и предмете исследования, цели и задачах диссертации, перечисляются конкретные результаты работы, отражены новизна, практическая значимость работы.

Объем аннотации должен составлять не более 1-1,5 страниц.

Кафедра организует и проводит предварительную защиту в сроки, установленные графиком учебного процесса.

К моменту защиты магистрант должен предоставить вместе с магистерской диссертацией результаты ее проверки по программе «Антиплагиат» (оригинальность текста работы должна составлять не менее 70%), аннотацию, рецензию и отзыв научного руководителя на выпускную квалификационную работу.

Законченная выпускная квалификационная работа в прошитом виде должна включать в себя (в последовательности указанной ниже):

- 1) титульный лист;
- 2) оглавление;
- 3) текст диссертации (начиная с введения и заканчивая заключением);
- 4) список литературы;
- 5) приложения.

Аннотация, рецензия и отзыв научного руководителя прилагаются к магистерской диссертации в отдельных файлах.

К оформленной выпускной квалификационной работе должен быть приложен диск, содержащий запись окончательного варианта магистерской диссертации.

Законченная и прошитая выпускная квалификационная работа передается выпускником на выпускающую кафедру в установленные календарным планом сроки.

Публичная защита магистерской диссертации

Результаты магистерской диссертации публично защищаются на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК).

В выступлении магистрант формулирует основную проблему исследования, обосновывает ее актуальность, называет цель и задачи исследования, гипотезу(ы) исследования, излагает основные положения на защиту, представляет основные результаты научно-практического исследования, формулирует практические выводы по проделанной работе, иллюстрирует свое выступление заранее подготовленными наглядным раздаточным материалом и мультимедийной презентацией.

Время презентации – не более 7-10 минут.

После выступления магистрант отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии, замечания, отмеченные в отзыве научного руководителя и рецензии стороннего рецензента.

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Материально-технические условия для реализации образовательного процесса подготовки магистрантов соответствуют действующим санитарным и противопожарным нормам.

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой магистратуры, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определен в рабочих программах дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ им. Н.И. Лобачевского по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Авторы:

Доктор психологических наук, доцент _____ Серебровская Н.Е.

Кандидат педагогических наук, доцент _____ Марико В.В.