

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

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

Утверждено  
решением Учёного совета ННГУ,  
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

**ПРОГРАММА**  
**ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Уровень высшего образования  
**магистратура**

---

Направление подготовки  
**38.04.03. Управление персоналом**

---

Магистерская программа  
**«Управление человеческим капиталом организации»**

---

Квалификация выпускника  
**магистр**

---

Нижний Новгород  
2023

## 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 Образовательного стандарта ННГУ.

Государственная итоговая аттестация выпускников по направлению подготовки 38.04.03. Управление персоналом проводится в форме следующих государственных аттестационных испытаний:

- государственного экзамена по направлению подготовки;
- 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, научно-исследовательского и педагогического на которые ориентирована программа магистратуры по направлению подготовки 38.04.03. Управление персоналом, профиль «Управление человеческим капиталом организации».

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.	<b>Знать:</b> 1) общие правила логического анализа; 2) принципы научной аргументации; 3) принципы критического мышления в познании. <b>Уметь:</b> 1) логически мыслить; 2) анализировать профессиональные проблемы; 3) представлять и обосновывать свою точку зрения на основе научной аргументации. <b>Владеть:</b> 1) приёмами логического мышления; 2) навыками аргументации идей и мнений; 3) навыками критического мышления.
	ИУК-1.2. Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние.	<b>Знать:</b> 1) методологию системного подхода; 2) принципы анализа внешней и внутренней среды организации с позиций системного подхода; 3) принципы стратегического планирования на основе системного подхода. <b>Уметь:</b> 1) стратегически системно мыслить; 2) применять принципы системного подхода в исследовании организации; 3) анализировать ситуацию на основе системного подхода. <b>Владеть:</b> 1) принципами системного подхода; 2) навыками стратегического мышления; 3) способами анализа ситуации.
	ИУК-1.3. Анализирует	<b>Знать:</b>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем.	1) принципы выделения, формализации и анализа проблем на основе системного подхода; 2) принципы анализа конкретных случаев для решения проблем; 3) системные принципы принятия решений по преодолению проблем. <b>Уметь:</b> 1) описывать проблемную ситуацию; 2) выдвигать и обосновывать гипотезы, предлагать способы их проверки; 3) разрабатывать предложения по решению проблем. <b>Владеть:</b> 1) принципами анализа проблемной ситуации; 2) опытом анализа конкретных случаев; 3) опытом разработки предложений по решению проблем.
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.	<b>Знать:</b> 1) основы проектной деятельности; 2) принципы разработки и реализации проектов; 3) принципы оценки качества проектов. <b>Уметь:</b> 1) анализировать различные проекты в своей профессиональной сфере; 2) применять методы проектирования; 3) оценивать проектные разработки на основе критериев эффективности. <b>Владеть:</b> 1) методами проектной работы; 2) опытом анализа и критической оценки проектов.
	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.	<b>Знать:</b> 1) принципы разработки и анализа проектной документации; 2) основы построения бизнес-плана; 3) требования к структуре проекта, целевым ориентирам. <b>Уметь:</b> 1) анализировать проектную документацию; 2) обосновывать актуальность и практическую ценность проекта; 3) определять цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения. <b>Владеть:</b> 1) опытом анализа проектной документации; 2) опытом описания актуальности проектов, их целевых ориентиров.
	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.	<b>Знать:</b> 1) принципы и технологии управления проектами; 2) принципы ресурсного обеспечения проектов; 3) принципы организации работ по основным этапам проекта. <b>Уметь:</b> 1) разрабатывать и управлять проектом; 2) составлять план проекта и обеспечивать его реализацию; 3) представлять результаты проектной деятельности. <b>Владеть:</b> 1) алгоритмами разработки проектов; 2) способами продвижения проектов; 3) опытом анализа результатов проекта.

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	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.	<b>Знать:</b> 1) Социально-психологические и этические основы совместной деятельности; 2) Принципы организации деятельности трудовых коллективов; 3) Методы создания в рабочих коллективах благоприятного социально-психологического климата, атмосферы сотрудничества, взаимопомощи, взаимной ответственности. <b>Уметь:</b> 1) анализировать социально-психологическую атмосферу в группе; 2) выстраивать конструктивные рабочие отношения; 3) организовывать работу на основе профессиональных, социальных и этических норм, общей ответственности, взаимовыручки. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа социально-психологических отношений; 2) опытом социального взаимодействия в профессиональной деятельности; 3) методами конструктивного общения в рабочем коллективе.
	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.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы и ключевые принципы командообразования; 2) принципы эффективной командной работы для достижения общей цели; 3) социально-психологические факторы командной работы. <b>Уметь:</b> 1) выстраивать конструктивные отношения в командах; 2) анализировать командную работу; 3) анализировать социально-психологические процессы в командах и групповую динамику. <b>Владеть:</b> 1) опытом работы в командах; 2) способами анализа командной работы; 3) навыками структуры команды и её динамики.
	ИУК-3.3. Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства.	<b>Знать:</b> 1) принципы лидерства и руководства командами; 2) этику командной работы, социальные и профессиональные нормы управления командами; 3) методы и технологии построения командной работы, управления ею на основе определённой стратегии. <b>Уметь:</b> 1) организовывать конструктивное взаимодействие в команде; 2) применять методы управления командами; 3) определять нормы и правила работы команд, анализировать и регулировать социальные и профессиональные роли в команде. <b>Владеть:</b> 1) способами организации командной работы; 2) способами формирования конструктивных позитивных отношений в команде; 3) способами выработки командной стратегии.
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического	ИУК-4.1. Грамотно использует государственный и иностранный (-ные) язык (-ки) в межличностном общении и профессиональной деятельности.	<b>Знать:</b> 1) основы устной и письменной коммуникации на русском языке; 2) основы устной и письменной коммуникации на иностранном языке; 3) основы перевода текстов с иностранного языка на русский. <b>Уметь:</b> 1) работать с информацией на русском языке; 2) работать с информацией на иностранном языке; 3) переводить тексты с иностранного языка на русский.

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
и профессионального взаимодействия		<b>Владеть:</b> 1) номами русского языка; 2) опытом работы с текстами на иностранном языке.
	ИУК-4.2. Применяет современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы эффективной коммуникации; 2) социально-психологические методы и средства эффективного общения; 3) современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия. <b>Уметь:</b> 1) эффективно коммуницировать для достижения профессиональных целей; 2) использовать социально-психологические методы и средства для преодоления трудности в общении; 3) применять современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия. <b>Владеть:</b> 1) современными коммуникативными технологиями; 2) способами эффективного общения.
	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.	<b>Знать:</b> 1) нормы, принципы и правила коммуникации в профессиональной среде; 2) стилистику научной речи и текстов; 3) стилистику профессиональной речи, терминологию и правила построения текстов по профессиональным вопросам. <b>Уметь:</b> 1) выражать свои мысли в профессиональной среде на основе соответствующей стилистики; 2) понимать и писать научные тексты; 3) понимать и писать тексты на профессиональные темы. <b>Владеть:</b> 1) навыками написания научных текстов; 2) навыками написания текстов по профессиональным вопросам; 3) навыками публичных выступлений.
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК-5.1. Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе.	<b>Знать:</b> 1) социально-психологические и культурные основы функционирования общества; 2) социально-психологические процессы в организациях; 3) основы социальных отношений и социального управления в организациях. <b>Уметь:</b> 1) изучать социально-психологические и культурные основы функционирования общества; 2) анализировать социально-психологические процессы в организациях; 3) анализировать межличностные отношения в организации. <b>Владеть:</b> 1) опытом изучения групп и общества; 2) навыками анализа социально-психологических процессов в организации.
	ИУК-5.2. Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы и практические принципы социального взаимодействия; 2) социальные, этические и культурные проблемы современного общества, способы их преодоления; 3) социальные, этические и культурные нормы, принятые в профессиональной среде. <b>Уметь:</b> 1) анализировать социальные, этические и культурные нормы,

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		<p>принятые в обществе;</p> <p>2) анализировать социальные аспекты функционирования профессионального сообщества;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) социальными, этическими и культурными нормами, принятыми в обществе;</p> <p>2) социальными, этическими и культурными нормами, принятыми в профессиональной среде.</p>
	ИУК-5.3. Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учётом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) культурные основы эффективного социального взаимодействия;</p> <p>2) особенности различных социальных, этнических и религиозных культур;</p> <p>3) принципы толерантного и конструктивного межличностного взаимодействия.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) анализировать социальные и культурные отношения для обеспечения эффективного взаимодействия;</p> <p>2) выстраивать межличностное взаимодействие в социальных группах с учётом культурных различий их представителей;</p> <p>3) выстраивать профессиональное взаимодействие с коллегами на основе принципов гибкости и толерантности.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) принципами толерантного взаимодействия;</p> <p>2) принципами межкультурного диалога.</p>
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	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><b>Знать:</b></p> <p>1) принципы компетентностного подхода как основы профессионального развития;</p> <p>2) основные факторы и механизмы личностного и профессионального развития;</p> <p>3) условия профессионального развития с учётом рынка труда.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) анализировать рынок труда, перспективы трудоустройства и профессионального развития;</p> <p>2) анализировать проблемы профессионального развития и пути их преодоления;</p> <p>3) выстраивать траекторию профессионального развития.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) способами анализа личностного и профессионального развития;</p> <p>2) опытом анализа рынка труда;</p> <p>3) навыками построения траектории профессионального развития.</p>
	ИУК-6.2. Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) структуру и формы профессиональной деятельности;</p> <p>2) принципы и методы самоорганизации деятельности и оценки её эффективности;</p> <p>3) личные качества и средства достижения успеха в профессиональной деятельности, способы их развития.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) анализировать профессиональную деятельность и оценивать её эффективность;</p> <p>2) оценивать значимость личностных качеств для профессиональной деятельности;</p> <p>3) анализировать необходимые ресурсы для обеспечения успеха в профессии.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) способами анализа профессиональной деятельности;</p> <p>2) навыками критической оценки деятельности на основе объективных показателей.</p>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	ИУК-6.3. Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.	<b>Знать:</b> 1) основы социализации и профессионализации; 2) методы и средства развития профессиональных умений и навыков; 3) принципы самообразования и расширения своей компетентности. <b>Уметь:</b> 1) планировать обучение профессиональным навыкам в контексте профессионализации; 2) развивать профессионально-важные качества, гибкие навыки и профессиональные компетенции через самообразование. <b>Владеть:</b> 1) навыками самообразования; 2) навыками самоорганизации профессионального развития.
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	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.	<b>Знать:</b> 1) основные теории и научные концепции экономики применительно к задачам управления; 2) основные теории и научные концепции социологии применительно к задачам управления; 3) основные теории и научные концепции психологии применительно к задачам управления; 4) основы трудового права. <b>Уметь:</b> 1) изучать и понимать знания экономики с целью решения задач управления персоналом; 2) изучать и понимать знания социологии с целью решения задач управления персоналом; 3) изучать и понимать знания психологии с целью решения задач управления персоналом; 4) практически применять основы трудового права. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа экономических концепций; 2) навыками анализа социологических концепций; 3) навыками анализа психологических концепций; 4) навыками анализа трудового права.
	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.	<b>Знать:</b> 1) классические и современные теории общего менеджмента; 2) классические и современные теории управления персоналом; 3) современные практики управления персоналом. <b>Уметь:</b> 1) изучать и понимать современные концепции общего менеджмента; 2) изучать и понимать современные концепции управления персоналом; 3) применять современные практики и технологии управления персоналом. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа современных концепций общего менеджмента; 2) навыками анализа современных концепций управления персоналом; 3) навыками анализа современных практик управления персоналом.
	ИОПК-1.3. Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении	<b>Знать:</b> 1) современные научные исследования в управлении персоналом и смежных областях; 2) примеры практического применения результатов научных исследований в управлении персоналом;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.	3) принципы научного критического анализа результатов исследований в области управления персоналом. <b>Уметь:</b> 1) анализировать результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях; 2) применять в практической работе результаты научных исследований в управлении персоналом; 3) разрабатывать практические рекомендации на основе результатов научных исследований в управлении персоналом. <b>Владеть:</b> 1) опытом анализа результатов научных исследований в управлении персоналом; 2) навыками разработки практических рекомендаций на основе результатов научных исследований в управлении персоналом.
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ИОПК-2.1. Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.	<b>Знать:</b> 1) научные принципы сбора данных в управлении персоналом; 2) правила и процедуры организации сбора данных в управлении персоналом; 3) методы сбора данных в управлении персоналом. <b>Уметь:</b> 1) организовывать сбор данных в управлении персоналом; 2) применять методы сбора данных в управлении персоналом; 3) критически анализировать данные и методы их получения. <b>Владеть:</b> 1) методами и технологиями сбора данных; 2) навыками критического анализа данных.
	ИОПК-2.2. Обработывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы статистики; 2) основы применения статистики в управлении персоналом; 3) основные статистические методы анализа данных. <b>Уметь:</b> 1) применять статистические методы анализа данных; 2) интерпретировать результаты статистического анализа данных; 3) делать выводы по результатам статистического исследования. <b>Владеть:</b> 1) методами статистического анализа данных; 2) навыками интерпретации статистических данных.
	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.	<b>Знать:</b> 1) основы научной методологии; 2) теоретические и практические основы проведения научных исследований; 3) принципы оценки качества научных исследований. <b>Уметь:</b> 1) организовывать и проводить научные исследования на основе современной методологии; 2) выдвигать научные гипотезы и проверять их на практике; 3) критически оценивать результаты научных исследований на основе современной методологии. <b>Владеть:</b> 1) современной методологией научного исследования; 2) навыками анализа результатов исследования на основе научной методологии.
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию	ИОПК-3.1. Понимает основы стратегического управления в современных условиях,	<b>Знать:</b> 1) основы стратегического менеджмента; 2) принципы стратегического планирования в управлении персоналом; 3) методы стратегического планирования и принятия



Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.	стратегических решений. <b>Уметь:</b> 1) анализировать стратегию организации; 2) разрабатывать стратегические планы управления персоналом; 3) обосновывать стратегические решения по персоналу на основе планов развития организации. <b>Владеть:</b> 1) опытом анализа стратегических планов; 2) навыками стратегического планирования ; 3) навыками разработки предложений по построению стратегии управления персоналом.
	ИОПК-3.2. Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.	<b>Знать:</b> 1) основы ситуативного анализа в организации; 2) методы оценки внешней социально-экономической среды организации; 3) методы оценки внутренней среды организации и организационных процессов. <b>Уметь:</b> 1) проводить ситуативный анализ в организации на основе результатов экспертиз; 2) анализировать состояние внешней и внутренней среды организации в контексте управления персоналом; 3) разрабатывать управленческие планы на основе ситуативного анализа. <b>Владеть:</b> 1) методами анализа внешней и внутренней среды организации; 2) принципами и критериями оценки состояния организации в контексте управления персоналом.
	ИОПК-3.3. Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность.	<b>Знать:</b> 1) основы разработки философии фирмы и корпоративной политики ; 2) основы планирования деятельности фирмы; 3) методы оценки социальной и экономической эффективности. <b>Уметь:</b> 1) анализировать и разрабатывать ключевые идеи философии фирмы и корпоративной политики в сфере управления персоналом; 2) анализировать планы организации в контексте управления персоналом; 3) оценивать социально экономическую эффективность на основе планов организации. <b>Владеть:</b> 1) анализом философии и корпоративной политики фирмы; 2) анализом планов организации
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	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.	<b>Знать:</b> 1) основы управления организационными процессами; 2) основы проектного менеджмента; 3) основы инновационного менеджмента. <b>Уметь:</b> 1) рассматривать управление персоналом в контексте общей системы управления организационными процессами; 2) рассматривать управление персоналом в контексте системы проектной деятельности; 3) рассматривать управление персоналом в контексте инновационной деятельности; 4) рассматривать вопросы повышения качества и эффективности работы персонала с учётом планов проектной и инновационной деятельности. <b>Владеть:</b>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		1) анализом системы управления персоналом в общей системе управления 2) анализом системы управления персоналом при осуществлении проектной деятельности организации; 3) анализом системы управления персоналом при осуществлении инновационной деятельности организации.
	ИОПК-4.2. Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды.	<b>Знать:</b> 1) основы организации и руководства системой управления персоналом; 2) основы планирования в системе управления персоналом; 3) принципы управления персоналом в условиях организационных изменений. <b>Уметь:</b> 1) анализировать систему управления персоналом на основе планов работы организации; 2) анализировать изменения в системе управления персоналом; 3) разрабатывать предложения по изменениям в системе управления персоналом учётом внешней и внутренней динамики. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа системы управления персоналом; 2) навыками разработки предложений по изменению системы управления персоналом.
	ИОПК-4.3. Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала.	<b>Знать:</b> 1) основы менеджмента качества; 2) принципы оценки персонала на основе критериев качества и эффективности; 3) принципы оценки системы управления персоналом и её изменений на основе критериев качества и эффективности. <b>Уметь:</b> 1) оценивать эффективность работы персонала на основе соответствующих критериев; 2) оценивать эффективность системы управления персоналом; 3) разрабатывать предложения по изменениям в системе управления персоналом для повышения качества и эффективности. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа эффективности персонала организации; 2) навыками анализа эффективности системы управления персоналом организации; 3) навыками разработки предложений по повышению эффективности системы управления персоналом организации.
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ИОПК-5.1. Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения.	<b>Знать:</b> 1) современные информационные технологии, используемые в практике управления персоналом; 2) принципы безопасности при использовании информационных технологий в практике управления персоналом. <b>Уметь:</b> 1) изучать и применять современные информационные технологии в практике управления персоналом; 2) анализировать преимущества и недостатки информационных технологий, применяемых в практике управления персоналом; <b>Владеть:</b> 1) современными информационными технологиями, используемыми в практике управления персоналом; 2) анализом возможностей применения информационных технологий в практике управления персоналом.
	ИОПК-5.2. Использует современные информационные	<b>Знать:</b> 1) систему информационного обеспечения функций управления персоналом;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	технологии для реализации функций управления персоналом.	<p>2) области применения информационных технологий при реализации функций управления персоналом;</p> <p>3) принципы составления технического задания для разработки информационных технологий в системе управления персоналом.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) анализировать систему информационного обеспечения функций управления персоналом и разрабатывать предложения по её совершенствованию;</p> <p>2) области применения информационных технологий в системе управления персоналом;</p> <p>3) составлять технические задания в сфере управления персоналом для разработчиков информационных технологий.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) анализом системы информационного обеспечения функций управления персоналом;</p> <p>2) владеть навыками разработки технических заданий в сфере управления персоналом для разработчиков информационных технологий.</p>
	ИОПК-5.3. Использует ресурсы сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) современные интернет-ресурсы полезные в практике управления персоналом;</p> <p>2) принципы и правила использования интернет-ресурсов для решения задач управления персоналом;</p> <p>3) принципы и правила использования социальных сетей для решения задач управления персоналом.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) анализировать возможности интернет-ресурсов для реализации функций управления персоналом;</p> <p>2) анализировать возможности социальных сетей для реализации функций управления персоналом ;</p> <p>3) использовать интернет-ресурсы в практике управления персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) навыками анализа возможностей интернет-ресурсов для решения задач управления персоналом;</p> <p>2) навыками анализа возможностей социальных сетей для решения задач управления персоналом;</p> <p>3) опытом использования интернет-ресурсов в практике управления персоналом.</p>
ОПК-6. Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала.	ИОПК-6.1. Изучает и анализирует применительно к практике современные теории и концепции организационного поведения персонала.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) современные теории и практики изучения организационного поведения;</p> <p>2) психологические основы организационного поведения;</p> <p>3) социальные основы организационного поведения.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) изучать и понимать организационное поведение на предприятии;</p> <p>2) анализировать психологическую основу организационного поведения сотрудников;</p> <p>3) анализировать социальную основу организационного поведения сотрудников.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) опытом изучения организационного поведения;</p> <p>2) навыками анализа факторов организационного поведения.</p>
	ИОПК-6.2. Анализирует и оценивает различные формы организационного	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) концепции современного менеджмента по управлению организационным поведением;</p> <p>2) принципы управления организационным поведением на основе корпоративной политики, целей и задач компании;</p>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований.	<p>3) принципы управления организационным поведением на основе нормативных требований, стандартов, критериев качества и эффективности.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) изучать и понимать систему управления организационным поведением в компании;</li> <li>2) анализировать факторы, влияющие на организационное поведение сотрудников;</li> <li>3) разрабатывать предложения по улучшению системы управления организационным поведением в компании на основе критериев качества и эффективности.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) навыками анализа проявлений организационного поведения сотрудников в компании;</li> <li>2) навыками анализа системы управления организационным поведением компании.</li> </ol>
	ИОПК-6.3. Разрабатывает программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения.	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) современные концепции совершенствования организационного поведения;</li> <li>2) современные концепции стресса и адаптации в организации;</li> <li>3) современные концепции управления конфликтами в организации;</li> <li>4) современные концепции профилактики и коррекции профессиональных деструкций в организации.</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) анализировать проблемы организационного поведения сотрудников в компании и разрабатывать предложения по улучшению ситуации;</li> <li>2) анализировать проблемы стресса сотрудников в организации и разрабатывать предложения по разработке программ адаптации;</li> <li>3) анализировать проблемы конфликтов в организации и разрабатывать предложения по управлению ими;</li> <li>4) анализировать проблемы профессиональных деструкций в организации и разрабатывать предложения по их профилактике.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) навыками анализа проблемы стресса в организации и разработки предложений по её решению;</li> <li>2) навыками анализа проблем конфликтов в организации и разработки предложений по их решению;</li> <li>3) навыками анализа проблемы профессиональных деструкций в организации и разработки предложений по её решению.</li> </ol>
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.	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) структуру и функции системы управления персоналом в организации;</li> <li>2) требования и механизмы реализации функций управления персоналом в организации;</li> <li>3) принципы администрирования персоналом в организации.</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) анализировать систему управления персоналом в организации;</li> <li>2) анализировать практику администрирования персонала;</li> <li>3) разрабатывать предложения по улучшению системы управления персоналом и практики администрирования.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) опытом анализа системы управления персоналом в организации;</li> <li>2) навыками анализа различных практик администрирования персонала;</li> <li>3) навыками разработки предложений по улучшению практики</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		администрирования персонала.
	ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.	<b>Знать:</b> 1) нормативную основу проведения мероприятий по управлению персоналом в организации; 2) методическую основу проведения мероприятий по управлению персоналом в организации; 3) социальные и этические нормы проведения мероприятий по управлению персоналом в организации. <b>Уметь:</b> 1) применять в практике управления персоналом действующие нормы и стандарты; 2) анализировать и совершенствовать методологию управления персоналом в организации; 3) готовить административные документы по персоналу. <b>Владеть:</b> 1) действующими нормами и стандартами в сфере управления персоналом; 2) навыками составления административных документов по персоналу.
	ИПК-3.3. Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.	<b>Знать:</b> 1) принципы и методологию проведения мониторинга персонала; 2) принципы и методологию проведения оценки персонала; 3) принципы и правила проведения аудита персонала. <b>Уметь:</b> 1) проводить мониторинг персонала; 2) проводить оценку персонала; 3) проводить кадровый аудит. <b>Владеть:</b> 1) методами и технологиями проведения мониторинга персонала; 2) методами и технологиями оценки персонала; 3) методами и технологиями проведения аудита персонала.
ПК-4. Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации.	ИПК-4.1. Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях.	<b>Знать:</b> 1) методические и практические основы кадрового планирования в организации на основе её текущих и стратегических планов; 2) принципы и методы анализа рынка труда для кадрового планирования; 3) принципы ресурсного обеспечения организации для привлечения персонала при кадровом планировании. <b>Уметь:</b> 1) анализировать ситуацию на рынке труда при кадровом планировании; 2) анализировать ситуацию с обеспеченностью персоналом организации при кадровом планировании; 3) анализировать ресурсное обеспечение организации для привлечения персонала при кадровом планировании. <b>Владеть:</b> 1) навыками кадрового планирования; 2) анализом рынка труда.
	ИПК-4.2. Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности.	<b>Знать:</b> 1) основные принципы и условия привлечения персонала в организацию; 2) основные принципы и условия организации труда персонала в компании; 3) основные принципы и условия мотивации и стимулирования труда персонала в организации, повышения эффективности; 4) основные принципы и условия вовлечения персонала в организационные процессы, развития лояльности. <b>Уметь:</b> 1) анализировать систему привлечения персонала в организацию;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		2) анализировать проблемы организации труда; 3) анализировать проблемы мотивации и стимулирования труда персонала. <b>Владеть:</b> 1) анализом системы привлечения персонала ; 2) анализом системы организации труда персонала ; 3) анализом системы вовлечения сотрудников в организационные процессы.
	ИПК-4.3. Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации.	<b>Знать:</b> 1) основные методы привлечения персонала в организацию; 2) основные методы организации труда персонала в компании; 3) основные методы мотивации и стимулирования труда персонала в организации, повышения эффективности; 4) основные методы вовлечения персонала в организационные процессы, развития лояльности. <b>Уметь:</b> 1) решать задачи привлечения персонала в организацию на основе планов организации; 2) решать задачи организации труда персонала в соответствии с планами компании; 3) решать задачи мотивации и стимулирования труда персонала для достижения целей качества и эффективности; 4) решать задачи вовлечения персонала в организационные процессы и развития лояльности. <b>Владеть:</b> 1) навыками привлечения персонала; 2) навыками организации труда персонала; 3) навыками мотивации и стимулирования труда персонала.
ПК-7. Способен разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии.	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.	<b>Знать:</b> 1) современную научную методологию управления персоналом; 2) ключевые научные концепции управления персоналом; 3) актуальные фундаментальные и прикладные проблемы управления персоналом. <b>Уметь:</b> 1) изучать и применять научную методологию управления персоналом на практике; 2) анализировать ключевые научные концепции управления персоналом; 3) анализировать актуальные фундаментальные и прикладные проблемы управления персоналом. <b>Владеть:</b> 1) опытом научного анализа концепций управления персоналом; 2) опытом научного анализа фундаментальных и прикладных проблем управления персоналом.
	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.	<b>Знать:</b> 1) основные принципы и методы проведения теоретических исследований в управлении персоналом; 2) основные принципы и методы проведения эмпирических исследований в управлении персоналом ; 3) основы организации и проведения исследований в сфере управления персоналом. <b>Уметь:</b> 1) организовывать и проводить теоретические исследования в сфере управления персоналом; 2) организовывать и проводить теоретические исследования в сфере управления персоналом; 3) выдвигать гипотезы по предмету управления персоналом, обосновывать их теоретически и проверять эмпирически. <b>Владеть:</b>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		1) опытом теоретических исследований в сфере управления персоналом; 2) опытом эмпирических исследований в сфере управления персоналом.
	ИПК-7.3. Обобщает и представляет результаты научных исследований на основе научной методологии, делает аргументированные выводы, подкрепляя научными доказательствами.	<b>Знать:</b> 1) методологические принципы анализа результатов исследований в сфере управления персоналом; 2) принципы научной аргументации; 3) критерии практической значимости результатов научных исследований в сфере управления персоналом. <b>Уметь:</b> 1) анализировать результаты исследований в сфере управления персоналом; 2) научно аргументировать выводы по результатам исследований в сфере управления персоналом; 3) аргументировать практическую значимость результатов исследований в сфере управления персоналом. <b>Владеть:</b> 1) опытом анализа результатов исследований в сфере управления персоналом; 2) опытом аргументации научной и практической значимости результатов исследований в сфере управления персоналом.
ПК-8. Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации.	ИПК-8.1. Понимает системные принципы изучения управления персоналом в организации, анализирует на их основе внутренние и внешние факторы управления персоналом.	<b>Знать:</b> 1) системную методологию проведения исследований в сфере управления персоналом; 2) теоретические и практические основы изучения профессиональной деятельности работников и системы управления персоналом в организации; 3) современные представления о внутренних и внешних факторах, влияющих на профессиональную деятельность работников и системы управления персоналом в организации. <b>Уметь:</b> 1) применять системный подход при проведении исследований в сфере управления персоналом; 2) изучать профессиональную деятельность работников; 3) изучать работу систем управления персоналом в организации; 4) внутренние и внешние факторы труда в организации. <b>Владеть:</b> 1) опытом изучения профессиональной деятельности работников; 2) опытом изучения работу систем управления персоналом в организации; 3) опытом изучения внутренних и внешних факторов труда в организации.
	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.	<b>Знать:</b> 1) методы и технологии проведения исследований в сфере управления персоналом, анализа значения различных внутренних и внешних факторов; 2) методы и технологии изучения профессиональной деятельности работников и результатов их труда, анализа значения в этом различных внутренних и внешних факторов; 3) экспертные методы изучения систем управления персоналом в организации. <b>Уметь:</b> 1) применять различные методы и технологии при проведении исследований в сфере управления персоналом; 2) применять различные методы и технологии при изучении профессиональной деятельности работников и результатов их труда; 3) проводить различные экспертизы при проведения исследований

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		<p>в сфере управлении персоналом;  4) применять методы и технологии для изучения различных внутренних и внешних факторов, влияющих на профессиональную деятельность работников и управление их работой.  <b>Владеть:</b>  1) навыками применения различных методов и технологий при проведения исследований в сфере управления персоналом ;  2) навыками применения различных методов и технологий при изучении профессиональной деятельности работников и результатов их труда..</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>	<p><b>Знать:</b>  1) теоретические основы разработки управленческих решений и предложений в сфере управления персоналом;  2) принципы применения результатов исследований для разработки управленческих решений и практических рекомендаций;  3) принципы и процедуры внедрения результатов исследований в сфере управления персоналом.  <b>Уметь:</b>  1) разрабатывать предложения по управлению персоналом на основе проведённых исследований;  2) разрабатывать рекомендации по улучшению профессиональной деятельности на основе изучения роли различных внутренних и внешних факторов труда;  3) разрабатывать предложения по внедрению результатов исследований в сфере управления персоналом.  <b>Владеть:</b>  1) навыками разработки предложений по улучшению профессиональной деятельности работников на основе проведённых исследований;  2) навыками разработки предложений по улучшению системы управления персоналом на основе проведённых исследований.</p>
<p>ПК-9. Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала.</p>	<p>ИПК-9.1. Понимает принципы обучения и развития персонала в организации.</p>	<p><b>Знать:</b>  1) научные теоретические основы обучения и развития персонала организации;  2) принципы компетентностного подхода, как основы обучения и развития персонала;  3) современные практические наработки по обучению и развитию персонала организации;  4) консультирование персонала в практике его развития.  <b>Уметь:</b>  1) изучать и понимать научные теоретические основы обучения и развития персонала организации;  2) изучать и применять современные практические наработки по обучению и развитию персонала организации;  3) понимать и применять основные принципы компетентностного подхода в обучении и развитии персонала в организации.  <b>Владеть:</b>  1) навыками анализа теоретических основ обучения и развития персонала;  2) опытом анализа практики обучения и развития персонала.</p>
	<p>ИПК-9.2. Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала.</p>	<p><b>Знать:</b>  1) принципы анализа проблем, целей и задач обучения и развития персонала в организации;  2) принципы постановки целей и задач обучения и развития персонала в организации на основе текущих и стратегических планов организации;  3) принципы и правила оценки персонала, сформированности</p>



Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		<p>компетенций, для планирования обучения и развития персонала.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) анализировать ситуацию в организации в контексте целей обучения и развития персонала;</li> <li>2) формулировать цели и задачи обучения и развития персонала в организации;</li> <li>3) оценивать компетенции и необходимость их развития.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) опытом анализа ситуации организации в контексте целей обучения и развития персонала;</li> <li>2) навыками целеполагания при разработке планов обучения и развития персонала в организации.</li> </ol>
	<p>ИПК-9.3.</p> <p>Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) принципы планирования обучения и развития персонала в контексте текущих и стратегических планов организации;</li> <li>2) управленческие, социальные и педагогические основы методического обеспечения и планирования обучения и развития персонала;</li> <li>3) принципы формирования ресурсного обеспечения обучения и развития персонала.</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) разрабатывать планы обучения и развития персонала в соответствии с текущими и стратегическими целями организации;</li> <li>2) создавать методическую основу при планировании обучения и развития персонала;</li> <li>3) анализировать ресурсное обеспечение обучения и развития персонала при его планировании.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) навыками разработки планов обучения и развития персонала;</li> <li>2) навыками анализа ресурсного обеспечения обучения и развития персонала при его планировании.</li> </ol>
<p>ПК-10.</p> <p>Способен разрабатывать и апробировать программы обучения и развития персонала.</p>	<p>ИПК-10.1. Понимает управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала.</p> <p>ИПК-10.2. Создает методические разработки программ обучения и развития персонала с</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) концепцию человеческого капитала как основу развития персонала</li> <li>2) управленческие основы организации и проведения обучения и развития персонала;</li> <li>3) психологические основы организации и проведения обучения и развития персонала;</li> <li>4) педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала.</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) применять управленческие принципы в практике обучения и развития персонала;</li> <li>2) применять психологические закономерности и принципы в практике обучения и развития персонала ;</li> <li>3) применять педагогические правила принципы в практике обучения и развития персонала.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) управленческими навыками при проведении обучения и развития персонала;</li> <li>2) психологическими навыками при проведении обучения и развития персонала;</li> <li>3) педагогическими навыками при проведении обучения и развития персонала.</li> </ol> <p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) педагогические методы и технологии обучения и развития персонала;</li> <li>2) психологические методы и технологии, используемые в обучении и развитии персонала;</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	использованием современных педагогических методов и технологий.	3) методы оценки и развития компетенций, используемые в обучении и развития персонала; 4) методические принципы разработки программ обучения и развития персонала. <b>Уметь:</b> 1) применять методы и технологии обучения и развития персонала на практике; 2) применять методы и технологии оценки компетенций для обучения и развития персонала; 3) разрабатывать методическое обеспечение обучения и развития персонала. <b>Владеть:</b> 1) опытом применения методов и технологий обучения и развития персонала; 2) навыками разработки методического обеспечения обучения и развития персонала.
	ИПК-10.3. Совершенствует разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации.	<b>Знать:</b> 1) психолого-педагогические основы разработки программ обучения и развития персонала; 2) методы и средства оценки эффективности программ обучения и развития персонала; 3) управленческие принципы реализации программ обучения и развития персонала. <b>Уметь:</b> 1) разрабатывать программы обучения и развития персонала; 2) оценивать эффективность программ обучения и развития персонала; 3) разрабатывать предложения по реализации программ обучения и развития персонала. <b>Владеть:</b> 1) опытом разработки программ обучения и развития персонала; 2) опытом разработки предложений по реализации программ обучения и развития персонала.

## 2. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Государственный экзамен проводится письменно по дисциплинам образовательной программы, результаты освоения которых, имеют определяющее значение для формирования компетенций профессиональной деятельности выпускников. Государственный экзамен проводится по билетам с вопросами по разделам программы государственного экзамена. Полнота знаний на государственном экзамене оценивается по ответам на теоретические вопросы, умения и владение методами и навыками оценивается по ответам на практикоориентированные вопросы.

### 3.1. Карта компетенций к государственному экзамену

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	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.	31 (УК-3.1) Знать: 1) Социально-психологические и этические основы совместной деятельности; 2) Принципы организации деятельности трудовых коллективов; 3) Методы создания в рабочих коллективах благоприятного социально-психологического климата, атмосферы сотрудничества, взаимопомощи, взаимной ответственности.	У1 (УК-3.1) Уметь: 1) анализировать социально-психологическую атмосферу в группе; 2) выстраивать конструктивные рабочие отношения; 3) организовывать работу на основе профессиональных, социальных и этических норм, общей ответственности, взаимовыручки.	В1 (УК-3.1) Владеть: 1) навыками анализа социально-психологических отношений; 2) опытом социального взаимодействия в профессиональной деятельности; 3) методами конструктивного общения в рабочем коллективе.
	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.	32 (УК-3.2) Знать: 1) теоретические основы и ключевые принципы командообразования; 2) принципы эффективной командной работы для достижения общей цели; 3) социально-психологические факторы командной работы.	У2 (УК-3.2) Уметь: 1) выстраивать конструктивные отношения в командах; 2) анализировать командную работу; 3) анализировать социально-психологические процессы в командах и групповую динамику.	В2 (УК-3.2) Владеть: 1) опытом работы в командах; 2) способами анализа командной работы; 3) навыками структуры команды и её динамики.
	ИУК-3.3. Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства.	33 (УК-3.3) Знать: 1) принципы лидерства и руководства командами; 2) этику командной работы, социальные и профессиональные нормы управления командами; 3) методы и технологии построения командной работы, управления ею на основе определённой	У3 (УК-3.3) Уметь: 1) организовывать конструктивное взаимодействие в команде; 2) применять методы управления командами; 3) определять нормы и правила работы команд, анализировать и регулировать социальные и профессиональные роли в команде.	В3 (УК-3.3) Владеть: 1) способами организации командной работы; 2) способами формирования конструктивных позитивных отношений в команде; 3) способами выработки командной стратегии.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК-5.1. Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе.	31 (УК-5.1) Знать: 1) социально-психологические и культурные основы функционирования общества; 2) социально-психологические процессы в организациях; 3) основы социальных отношений и социального управления в организациях.	У1 (УК-5.1) Уметь: 1) изучать социально-психологические и культурные основы функционирования общества; 2) анализировать социально-психологические процессы в организациях; 3) анализировать межличностные отношения в организации.	В1 (УК-5.1) Владеть: 1) опытом изучения групп и общества; 2) навыками анализа социально-психологических процессов в организации.
	ИУК-5.2. Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде.	32 (УК-5.2) Знать: 1) теоретические основы и практические принципы социального взаимодействия; 2) социальные, этические и культурные проблемы современного общества, способы их преодоления; 3) социальные, этические и культурные нормы, принятые в профессиональной среде.	У2 (УК-5.2) Уметь: 1) анализировать социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе; 2) анализировать социальные аспекты функционирования профессионального сообщества.	В2 (УК-5.2) Владеть: 1) социальными, этическими и культурными нормами, принятыми в обществе; 2) социальными, этическими и культурными нормами, принятыми в профессиональной среде.
	ИУК-5.3. Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учётом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения.	33 (УК-5.3) Знать: 1) культурные основы эффективного социального взаимодействия; 2) особенности различных социальных, этнических и религиозных культур; 3) принципы толерантного и конструктивного межличностного взаимодействия.	У3 (УК-5.3) Уметь: 1) анализировать социальные и культурные отношения для обеспечения эффективного взаимодействия; 2) выстраивать межличностное взаимодействие в социальных группах с учётом культурных различий их представителей; 3) выстраивать профессиональное	В3 (УК-5.3) Владеть: 1) принципами толерантного взаимодействия; 2) принципами межкультурного диалога.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
			взаимодействие с коллегами на основе принципов гибкости и толерантности.	
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	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.	31 (ОПК-1.1) Знать: 1) основные теории и научные концепции экономики применительно к задачам управления; 2) основные теории и научные концепции социологии применительно к задачам управления; 3) основные теории и научные концепции психологии применительно к задачам управления; 4) основы трудового права.	У1 (ОПК-1.1) Уметь: 1) изучать и понимать знания экономики с целью решения задач управления персоналом; 2) изучать и понимать знания социологии с целью решения задач управления персоналом; 3) изучать и понимать знания психологии с целью решения задач управления персоналом; 4) практически применять основы трудового права.	В1 (ОПК-1.1) Владеть: 1) навыками анализа экономических концепций; 2) навыками анализа социологических концепций; 3) навыками анализа психологических концепций; 4) навыками анализа трудового права.
	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.	32 (ОПК-1.2) Знать: 1) классические и современные теории общего менеджмента; 2) классические и современные теории управления персоналом; 3) современные практики управления персоналом.	У2 (ОПК-1.2) Уметь: 1) изучать и понимать современные концепции общего менеджмента; 2) изучать и понимать современные концепции управления персоналом; 3) применять современные практики и технологии управления персоналом.	В2 (ОПК-1.2) Владеть: 1) навыками анализа современных концепций общего менеджмента; 2) навыками анализа современных концепций управления персоналом; 3) навыками анализа современных практик управления персоналом.
	ИОПК-1.3. Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы,	33 (ОПК-1.3) Знать: 1) современные научные исследования в управлении персоналом и смежных областях; 2) примеры практического	У3 (ОПК-1.3) Уметь: 1) анализировать результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях; 2) применять в практической	В3 (ОПК-1.3) Владеть: 1) опытом анализа результатов научных исследований в управлении персоналом; 2) навыками разработки практических

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	разрабатывает на их основе практические рекомендации.	применения результатов научных исследований в управлении персоналом; 3) принципы научного критического анализа результатов исследований в области управления персоналом.	работе результаты научных исследований в управлении персоналом; 3) разрабатывать практические рекомендации на основе результатов научных исследований в управлении персоналом.	рекомендаций на основе результатов научных исследований в управлении персоналом.
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.	31 (ОПК-3.1) Знать: 1) основы стратегического менеджмента; 2) принципы стратегического планирования в управлении персоналом; 3) методы стратегического планирования и принятия стратегических решений.	У1 (ОПК-3.1) Уметь: 1) анализировать стратегию организации; 2) разрабатывать стратегические планы управления персоналом; 3) обосновывать стратегические решения по персоналу на основе планов развития организации.	В1 (ОПК-3.1) Владеть: 1) опытом анализа стратегических планов; 2) навыками стратегического планирования ; 3) навыками разработки предложений по построению стратегии управления персоналом.
	ИОПК-3.2. Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.	32 (ОПК-3.2) Знать: 1) основы ситуативного анализа в организации; 2) методы оценки внешней социально-экономической среды организации; 3) методы оценки внутренней среды организации и организационных процессов.	У2 (ОПК-3.2) Уметь: 1) проводить ситуативный анализ в организации на основе результатов экспертиз; 2) анализировать состояние внешней и внутренней среды организации в контексте управления персоналом; 3) разрабатывать управленческие планы на основе ситуативного анализа.	В2 (ОПК-3.2) Владеть: 1) методами анализа внешней и внутренней среды организации; 2) принципами и критериями оценки состояния организации в контексте управления персоналом.
	ИОПК-3.3. Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий,	33 (ОПК-3.3) Знать: 1) основы разработки философии фирмы и корпоративной политики ; 2) основы планирования деятельности фирмы;	У3 (ОПК-3.3) Уметь: 1) анализировать и разрабатывать ключевые идеи философии фирмы и корпоративной политики в сфере управления	В3 (ОПК-3.3) Владеть: 1) анализом философии и корпоративной политики фирмы; 2) анализом планов организации

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	оценивает их социальную и экономическую эффективность.	3) методы оценки социальной и экономической эффективности	персоналом; 2) анализировать планы организации в контексте управления персоналом; 3) оценивать социально экономическую эффективность на основе планов организации.	
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделение м организации	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.	31 (ОПК-4.1) Знать: 1) основы управления организационными процессами; 2) основы проектного менеджмента; 3) основы инновационного менеджмента.	У1 (ОПК-4.1) Уметь: 1) рассматривать управление персоналом в контексте общей системы управления организационными процессами; 2) рассматривать управление персоналом в контексте системы проектной деятельности; 3) рассматривать управление персоналом в контексте инновационной деятельности; 4) рассматривать вопросы повышения качества и эффективности работы персонала с учётом планов проектной и инновационной деятельности.	В1 (ОПК-4.1) Владеть: 1) анализом системы управления персоналом в общей системе управления 2) анализом системы управления персоналом при осуществлении проектной деятельности организации; 3) анализом системы управления персоналом при осуществлении инновационной деятельности организации.
	ИОПК-4.2. Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды.	32 (ОПК-4.2) Знать: 1) основы организации и руководства системой управления персоналом; 2) основы планирования в системе управления персоналом; 3) принципы управления персоналом в условиях	У2 (ОПК-4.2) Уметь: 1) анализировать систему управления персоналом на основе планов работы организации; 2) анализировать изменения в системе управления персоналом; 3) разрабатывать предложения по изменениям в	В2 (ОПК-4.2) Владеть: 1) навыками анализа системы управления персоналом; 2) навыками разработки предложений по изменению системы управления персоналом.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
		организационных изменений.	системе управления персоналом учётом внешней и внутренней динамики.	
	ИОПК-4.3. Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала.	33 (ОПК-4.3) Знать: 1) основы менеджмента качества; 2) принципы оценки персонала на основе критериев качества и эффективности; 3) принципы оценки системы управления персоналом и её изменений на основе критериев качества и эффективности	У3 (ОПК-4.3) Уметь: 1) оценивать эффективность работы персонала на основе соответствующих критериев; 2) оценивать эффективность системы управления персоналом; 3) разрабатывать предложения по изменениям в системе управления персоналом для повышения качества и эффективности.	В3 (ОПК-4.3) Владеть: 1) навыками анализа эффективности персонала организации; 2) навыками анализа эффективности системы управления персоналом организации; 3) навыками разработки предложений по повышению эффективности системы управления персоналом организации.
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.	31 (ПК-3.1) Знать: 1) структуру и функции системы управления персоналом в организации; 2) требования и механизмы реализации функций управления персоналом в организации; 3) принципы администрирования персоналом в организации.	У1 (ПК-3.1) Уметь: 1) анализировать систему управления персоналом в организации; 2) анализировать практику администрирования персонала; 3) разрабатывать предложения по улучшению системы управления персоналом и практики администрирования.	В1 (ПК-3.1) Владеть: 1) опытом анализа системы управления персоналом в организации; 2) навыками анализа различных практик администрирования персонала; 3) навыками разработки предложений по улучшению практики администрирования персонала.
	ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.	32 (ПК-3.2) Знать: 1) нормативную основу проведения мероприятий по управлению персоналом в организации; 2) методическую основу проведения мероприятий по управлению персоналом в организации; 3) социальные и	У2 (ПК-3.2) Уметь: 1) применять в практике управления персоналом действующие нормы и стандарты; 2) анализировать и совершенствовать методологию управления персоналом в организации; 3) готовить	В2 (ПК-3.2) Владеть: 1) действующими нормами и стандартами в сфере управления персоналом; 2) навыками составления административных документов по персоналу.



Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
		этические нормы проведения мероприятий по управлению персоналом в организации.	административные документы по персоналу.	
	ИПК-3.3. Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.	33 (ПК-3.3) Знать: 1) принципы и методологию проведения мониторинга персонала; 2) принципы и методологию проведения оценки персонала; 3) принципы и правила проведения аудита персонала.	У3 (ПК-3.3) Уметь: 1) проводить мониторинг персонала; 2) проводить оценку персонала; 3) проводить кадровый аудит.	В3 (ПК-3.3) Владеть: 1) методами и технологиями проведения мониторинга персонала; 2) методами и технологиями оценки персонала; 3) методами и технологиями проведения аудита персонала.
ПК-4. Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации.	ИПК-4.1. Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях.	31 (ПК-4.1) Знать: 1) методические и практические основы кадрового планирования в организации на основе её текущих и стратегических планов; 2) принципы и методы анализа рынка труда для кадрового планирования; 3) принципы ресурсного обеспечения организации для привлечения персонала при кадровом планировании.	У1 (ПК-4.1) Уметь: 1) анализировать ситуацию на рынке труда при кадровом планировании; 2) анализировать ситуацию с обеспеченностью персоналом организации при кадровом планировании; 3) анализировать ресурсное обеспечение организации для привлечения персонала при кадровом планировании.	В1 (ПК-4.1) Владеть: 1) навыками кадрового планирования; 2) анализом рынка труда.
	ИПК-4.2. Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности.	32 (ПК-4.2) Знать: 1) основные принципы и условия привлечения персонала в организацию; 2) основные принципы и условия организации труда персонала в компании; 3) основные принципы и условия	У2 (ПК-4.2) Уметь: 1) анализировать систему привлечения персонала в организацию; 2) анализировать проблемы организации труда; 3) анализировать проблемы мотивации и стимулирования	В2 (ПК-4.2) Владеть: 1) анализом системы привлечения персонала ; 2) анализом системы организации труда персонала ; 3) анализом системы вовлечения сотрудников в организационные процессы.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
		мотивации и стимулирования труда персонала в организации, повышения эффективности; 4) основные принципы и условия вовлечения персонала в организационные процессы, развития лояльности.	труда персонала.	
	ИПК-4.3. Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации.	33 (ПК-4.3) Знать: 1) основные методы привлечения персонала в организацию; 2) основные методы организации труда персонала в компании; 3) основные методы мотивации и стимулирования труда персонала в организации, повышения эффективности; 4) основные методы вовлечения персонала в организационные процессы, развития лояльности.	У3 (ПК-4.3) Уметь: 1) решать задачи привлечения персонала в организацию на основе планов организации; 2) решать задачи организации труда персонала в соответствии с планами компании; 3) решать задачи мотивации и стимулирования труда персонала для достижения целей качества и эффективности; 4) решать задачи вовлечения персонала в организационные процессы и развития лояльности.	В3 (ПК-4.3) Владеть: 1) навыками привлечения персонала; 2) навыками организации труда персонала; 3) навыками мотивации и стимулирования труда персонала.
ПК-9. Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала.	ИПК-9.1. Понимает принципы обучения и развития персонала в организации.	31 (ПК-9.1) Знать: 1) научные теоретические основы обучения и развития персонала организации; 2) принципы компетентностного подхода, как основы обучения и развития персонала; 3) современные практические наработки по обучению и развитию персонала организации;	У1 (ПК-9.1) Уметь: 1) изучать и понимать научные теоретические основы обучения и развития персонала организации; 2) изучать и применять современные практические наработки по обучению и развитию персонала организации; 3) понимать и применять	В1 (ПК-9.1) Владеть: 1) навыками анализа теоретических основ обучения и развития персонала; 2) опытом анализа практики обучения и развития персонала.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
		4) консультирование персонала в практике его развития.	основные принципы компетентностного подхода в обучении и развитии персонала в организации.	
	ИПК-9.2. Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала.	32 (ПК-9.2) Знать: 1) принципы анализа проблем, целей и задач обучения и развития персонала в организации; 2) принципы постановки целей и задач обучения и развития персонала в организации на основе текущих и стратегических планов организации; 3) принципы и правила оценки персонала, сформированности компетенций, для планирования обучения и развития персонала.	У2 (ПК-9.2) Уметь: 1) анализировать ситуацию в организации в контексте целей обучения и развития персонала; 2) формулировать цели и задачи обучения и развития персонала в организации; 3) оценивать компетенции и необходимость их развития.	В2 (ПК-9.2) Владеть: 1) опытом анализа ситуации организации в контексте целей обучения и развития персонала; 2) навыками целеполагания при разработке планов обучения и развития персонала в организации.
	ИПК-9.3. Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.	33 (ПК-9.3) Знать: 1) принципы планирования обучения и развития персонала в контексте текущих и стратегических планов организации; 2) управленческие, социальные и педагогические основы методического обеспечения и планирования обучения и развития персонала; 3) принципы формирования ресурсного обеспечения обучения и развития персонала.	У3 (ПК-9.3) Уметь: 1) разрабатывать планы обучения и развития персонала в соответствии с текущими и стратегическими целями организации; 2) создавать методическую основу при планировании обучения и развития персонала; 3) анализировать ресурсное обеспечение обучения и развития персонала при его планировании.	В3 (ПК-9.3) Владеть: 1) навыками разработки планов обучения и развития персонала; 2) навыками анализа ресурсного обеспечения обучения и развития персонала при его планировании.
ПК-10. Способен разрабатывать и апробировать	ИПК-10.1. Понимает управленческие, психологические и педагогические	31 (ПК-10.1) Знать: 1) концепцию человеческого капитала как основу	У1 (ПК-10.1) Уметь: 1) применять управленческие принципы в	В1 (ПК-10.1) Владеть: 1) управленческими навыками при проведении обучения и

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
программы обучения и развития персонала.	основы организации и проведения обучения и развития персонала.	развития персонала 2) управленческие основы организации и проведения обучения и развития персонала; 3) психологические основы организации и проведения обучения и развития персонала; 4) педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала.	практике обучения и развития персонала; 2) применять психологические закономерности и принципы в практике обучения и развития персонала ; 3) применять педагогические правила принципы в практике обучения и развития персонала.	развития персонала; 2) психологическими навыками при проведении обучения и развития персонала; 3) педагогическими навыками при проведении обучения и развития персонала.
	ИПК-10.2. Создаёт методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий.	32 (ПК-10.2) Знать: 1) педагогические методы и технологии обучения и развития персонала; 2) психологические методы и технологии, используемые в обучении и развития персонала; 3) методы оценки и развития компетенций, используемые в обучении и развития персонала; 4) методические принципы разработки программ обучения и развития персонала.	У2 (ПК-10.2) Уметь: 1) применять методы и технологии обучения и развития персонала на практике; 2) применять методы и технологии оценки компетенций для обучения и развития персонала; 3) разрабатывать методическое обеспечение обучения и развития персонала.	В2 (ПК-10.2) Владеть: 1) опытом применения методов и технологий обучения и развития персонала; 2) навыками разработки методического обеспечения обучения и развития персонала.
	ИПК-10.3. Совершенствует разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации.	33 (ПК-10.3) Знать: 1) психолого-педагогические основы разработки программ обучения и развития персонала; 2) методы и средства оценки эффективности программ обучения и развития персонала; 3) управленческие принципы реализации программ обучения и развития персонала.	У3 (ПК-10.3) Уметь: 1) разрабатывать программы обучения и развития персонала; 2) оценивать эффективность программ обучения и развития персонала; 3) разрабатывать предложения по реализации программ обучения и развития персонала.	В3 (ПК-10.3) Владеть: 1) опытом разработки программ обучения и развития персонала; 2) опытом разработки предложений по реализации программ обучения и развития персонала.

### 3.2. Матрица компетенций, оценка которых вынесена на государственный междисциплинарный экзамен

№ вопроса	Содержание вопроса	Код компетенции
1.	Социально-психологические факторы деятельности трудовых коллективов.	УК-3
2.	Технологии создания команды и этапы командообразования.	УК-3
3.	Лидерство и управления командами.	УК-3
4.	Опишите на конкретном примере социальные факторы групповой динамики.	УК-3
5.	Опишите, опираясь на свой опыт, принципы, которыми необходимо руководствоваться в командной работе.	УК-3
6.	Опишите, опираясь на свой опыт, способы, которыми руководитель может обеспечить единство команды, целевую направленность и позитивный эмоциональный климат в коллективе.	УК-3
7.	Социальные процессы в организациях.	УК-5
8.	Социальные и этические нормы и правила управления в организациях.	УК-5
9.	Культура как фактор управления в организации.	УК-5
10.	Опишите, опираясь на свой опыт, ключевые социальные, этические и культурные нормы, которые необходимо учитывать для конструктивного управленческого взаимодействия.	УК-5
11.	Опишите, опираясь на свой опыт, важнейшие способы выстраивания толерантного межличностного диалога и гибкости в общении.	УК-5
12.	Опишите особенности корпоративных культур знакомых Вам организаций.	УК-5
13.	Экономическая основа управления персоналом.	ОПК-1
14.	Социальные и психологические основы управления персоналом.	ОПК-1
15.	Основные методологические принципы управления персоналом.	ОПК-1
16.	Методологические основы научных исследований в управлении персоналом.	ОПК-1
17.	Как бы вы выстроили систему затрат на персонал с учётом развития человеческого капитала?	ОПК-1
18.	Опишите, опираясь на свой опыт, ключевые социальные проблемы управления персоналом и пути их решения.	ОПК-1
19.	Опишите самые главные, с вашей точки зрения, принципы управления персоналом.	ОПК-1
20.	Какими принципами Вы бы руководствовались при планировании, организации и проведении исследований в сфере управления персоналом?	ОПК-1
21.	Ключевые положения стратегического менеджмента для управления персоналом.	ОПК-3
22.	Философия фирмы и корпоративная политика как основа управления организацией.	ОПК-3
23.	Экспертизы и ситуативный анализ организации в практике управления персоналом.	ОПК-3
24.	Опишите, по какому алгоритму Вы бы взялись разрабатывать стратегию управления персоналом для организации.	ОПК-3
25.	Как бы вы определили философию фирмы и принципы корпоративной политики для IT-компаний?	ОПК-3
26.	Как бы Вы организовали и провели экспертизу персонала организации с применением SWOT-анализа?	ОПК-3
27.	Ключевые положения проектного менеджмента применительно к задачам управления персоналом.	ОПК-4
28.	Ключевые положения инновационного менеджмента применительно к задачам управления персоналом.	ОПК-4
29.	Критерии качества и эффективности в практике управления персоналом.	ОПК-4
30.	Что бы Вы предложили в качестве HR-проекта для знакомой Вам компании?	ОПК-4
31.	На каких вопросах обучения и развития персонала Вы бы сосредоточились при внедрении инноваций в практику управления компаниями?	ОПК-4
32.	Что бы Вы предложили сделать в организации для оценки эффективности персонала компании?	ОПК-4

<b>№ вопроса</b>	<b>Содержание вопроса</b>	<b>Код компетенции</b>
33.	Структура и функции системы управления персоналом.	ПК-3
34.	Принципы администрирования и организации труда в управлении персоналом.	ПК-3
35.	Принципы и методы оценки персонала.	ПК-3
36.	Принципы и методы кадрового аудита.	ПК-3
37.	Если бы Вам предложили создать систему управления персоналом в крупной компании, на какие ключевые вопросы Вы бы стали искать ответ в начале этой работы?	ПК-3
38.	Как бы Вы анализировали проблемы администрирования и организации труда в компании при росте процента брака на производстве?	ПК-3
39.	Если бы Вам поручили провести аттестацию персонала, каков был бы ваш план действий?	ПК-3
40.	Как бы Вы провели кадровый аудит при необходимости сокращения персонала на 15%?	ПК-3
41.	Кадровое планирование	ПК-4
42.	Привлечение персонала в организацию	ПК-4
43.	Мотивация и стимулирование труда в организации	ПК-4
44.	Эффективность системы управления персоналом	ПК-4
45.	Как бы Вы осуществляли кадровое планирование при снижении предложения рабочей силы на рынке труда?	ПК-4
46.	Опираясь на свой опыт, опишите наиболее удачные стратегии привлечения персонала при экономии ресурсов на этот процесс в условиях дефицита кадров.	ПК-4
47.	Опираясь на свой опыт, назовите наиболее удачные системы материального стимулирования в условиях жёсткой экономии ресурсов.	ПК-4
48.	По каким показателям Вы оценили бы эффективность системы управления персоналом ресторана?	ПК-4
49.	Компетентностный подход в управлении персоналом	ПК-9
50.	Построение системы развития персонала в организации на основе её стратегии	ПК-9
51.	Консультирование персонала в практике его развития	ПК-9
52.	Какие компетенции Вы считаете наиболее важными для специалиста по управлению персоналом?	ПК-9
53.	Какие проблемы в построении системы развития персонала в организации Вы считаете ключевыми?	ПК-9
54.	По каким вопросам Вы считаете важным консультировать персонал для профилактики профессиональных деструкций?	ПК-9
55.	Концепция человеческого капитала как основа развития персонала	ПК-10
56.	Педагогические методы и технологии обучения и развития персонала	ПК-10
57.	Разработка программ обучения и развития персонала	ПК-10
58.	Предложите способы раскрытия человеческого потенциала в организации	ПК-10
59.	Опираясь на свой опыт, опишите эффективные и не эффективные педагогические методы обучения и развития персонала.	ПК-10
60.	Опираясь на свой опыт, приведите примеры успешных программ обучения и развития персонала.	ПК-10

### **3.3. Фонд оценочных средств для государственного экзамена**

Перечень вопросов, выносимых на государственный междисциплинарный экзамен

#### Теоретические вопросы

1. Социально-психологические факторы деятельности трудовых коллективов.
2. Технологии создания команды и этапы командообразования.
3. Лидерство и управления командами.
4. Социальные процессы в организациях.
5. Социальные и этические нормы и правила управления в организациях.
6. Культура как фактор управления в организации.
7. Экономическая основа управления персоналом.
8. Социальные и психологические основы управления персоналом.
9. Основные методологические принципы управления персоналом.
10. Методологические основы научных исследований в управлении персоналом.
11. Ключевые положения стратегического менеджмента для управления персоналом.
12. Философия фирмы и корпоративная политика как основа управления организацией.
13. Экспертизы и ситуативный анализ организации в практике управления персоналом.
14. Ключевые положения проектного менеджмента применительно к задачам управления персоналом.
15. Ключевые положения инновационного менеджмента применительно к задачам управления персоналом.
16. Критерии качества и эффективности в практике управления персоналом.
17. Структура и функции системы управления персоналом.
18. Принципы администрирования и организации труда в управлении персоналом.
19. Принципы и методы оценки персонала.
20. Принципы и методы кадрового аудита.
21. Кадровое планирование
22. Привлечение персонала в организацию
23. Мотивация и стимулирование труда в организации
24. Эффективность системы управления персоналом
25. Компетентностный подход в управлении персоналом
26. Построение системы развития персонала в организации на основе её стратегии
27. Консультирование персонала в практике его развития
28. Концепция человеческого капитала как основа развития персонала
29. Педагогические методы и технологии обучения и развития персонала
30. Разработка программ обучения и развития персонала

#### Практикоориентированные вопросы

1. Опишите на конкретном примере социальные факторы групповой динамики.
2. Опишите, опираясь на свой опыт, принципы, которыми необходимо руководствоваться в командной работе.
3. Опишите, опираясь на свой опыт, способы, которыми руководитель может обеспечить единство команды, целевую направленность и позитивный эмоциональный климат в коллективе.
4. Опишите, опираясь на свой опыт, ключевые социальные, этические и культурные нормы, которые необходимо учитывать для конструктивного управленческого взаимодействия.

5. Опишите, опираясь на свой опыт, важнейшие способы выстраивания толерантного межличностного диалога и гибкости в общении.
6. Опишите особенности корпоративных культур знакомых Вам организаций.
7. Как бы вы выстроили систему затрат на персонал с учётом развития человеческого капитала?
8. Опишите, опираясь на свой опыт, ключевые социальные проблемы управления персоналом и пути их решения.
9. Опишите самые главные, с вашей точки зрения, принципы управления персоналом.
10. Какими принципами Вы бы руководствовались при планировании, организации и проведении исследований в сфере управления персоналом?
11. Опишите, по какому алгоритму Вы бы взялись разрабатывать стратегию управления персоналом для организации.
12. Как бы вы определили философию фирмы и принципы корпоративной политики для IT-компаний?
13. Как бы Вы организовали и провели экспертизу персонала организации с применением SWOT-анализа?
14. Что бы Вы предложили в качестве HR-проекта для знакомой Вам компании?
15. На каких вопросах обучения и развития персонала Вы бы сосредоточились при внедрении инноваций в практику управления компанией?
16. Что бы Вы предложили сделать в организации для оценки эффективности персонала компании?
17. Если бы Вам предложили создать систему управления персоналом в крупной компании, на какие ключевые вопросы Вы бы стали искать ответ в начале этой работы?
18. Как бы Вы анализировали проблемы администрирования и организации труда в компании при росте процента брака на производстве?
19. Если бы Вам поручили провести аттестацию персонала, каков был бы ваш план действий?
20. Как бы Вы провели кадровый аудит при необходимости сокращения персонала на 15%?
21. Как бы Вы осуществляли кадровое планирование при снижении предложения рабочей силы на рынке труда?
22. Опираясь на свой опыт, опишите наиболее удачные стратегии привлечения персонала при экономии ресурсов на этот процесс в условиях дефицита кадров.
23. Опираясь на свой опыт, назовите наиболее удачные системы материального стимулирования в условиях жёсткой экономии ресурсов.
24. По каким показателям Вы оценили бы эффективность системы управления персоналом ресторана?
25. Какие компетенции Вы считаете наиболее важными для специалиста по управлению персоналом?
26. Какие проблемы в построении системы развития персонала в организации Вы считаете ключевыми?
27. По каким вопросам Вы считаете важным консультировать персонал для профилактики профессиональных деструкций?
28. Предложите способы раскрытия человеческого потенциала в организации
29. Опираясь на свой опыт, опишите эффективные и не эффективные педагогические методы обучения и развития персонала.
30. Опираясь на свой опыт, приведите примеры успешных программ обучения и развития персонала.



### 3.4. Критерии оценивания ответа на государственном экзамене

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Нулевой уровень – компетенции не сформированы	Фрагментарные знания, либо отсутствие знаний по вопросам. Неумение профессионально мыслить и использовать научную терминологию. Грубые ошибки в ответе, либо отказ от ответа.	Неудовлетворительно
Низкий уровень	Не полный объем знаний по соответствующим компетенциям. Не точное понимание ключевых теорий и концепций. Слабое использование научной терминологии. Изложение ответа на вопросы с существенными ошибками. Слабое владение инструментарием дисциплины, слабая компетентность в решении стандартных (типовых) задач.	Удовлетворительно
Средний уровень	Полные и систематизированные знания по соответствующим компетенциям. Правильное понимание базовых теорий и концепций. Использование необходимой научной терминологии. Правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы. Владение профессиональным инструментарием, умение его использовать в решении профессиональных задач. Способность применять типовые решения профессиональных задач. Допущены неточности и негрубые ошибки в ответе.	Хорошо
Высокий уровень знаний	Полные, систематизированные, глубокие знания по соответствующим компетенциям. Правильное понимание базовых теорий и концепций, готовность их критически анализировать и обобщать. Точное использование научной терминологии. Научное грамотное правильное изложение ответа на вопросы. Владение профессиональным инструментарием, умение его использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач. Способность самостоятельно творчески решать сложные проблемы в нетипичной ситуации. Отсутствие неточностей и ошибок в ответе.	Отлично

### 3.5. Методические рекомендации по подготовке к государственному экзамену

Государственный экзамен – итоговый междисциплинарный экзамен по направлению подготовки (далее, госэкзамен) проводится по одобренной методической комиссией факультета программе, содержащей вопросы на основе содержания наиболее существенных для профессиональной подготовки дисциплин и практик образовательной программы, обеспечивающих формирование компетенций, относящихся к госэкзамену. По ответам на вопросы программы госэкзамена определяется сформированность компетенций выпускника.

Для подготовки к госэкзамену студентам предоставляется не менее 7 календарных дней.

Для госэкзамена формируется комплект билетов. Каждый билет включают в себя по 2 вопроса: теоретический и практикоориентированный. Вопросы представлены в п. 3.3.

Госэкзамен проводится письменно. В начале экзамена каждый студент выбирает по 1 билету. Всего необходимо ответить на 2 вопроса. Продолжительность работы студентов над письменным ответом на вопросы билета – 3 часа.

Оценка на государственном экзамене определяется как средняя арифметическая оценок всех членов ГЭК, присутствующих на госэкзамене, округлённая до целого числа. Десятичная дробь «0,50» округляется до единицы. Критерии оценок, выставляемых на государственном экзамене, отражены в п.3.4.

Обучающийся, получивший неудовлетворительную отметку на государственном экзамене, или пропустивший его по неуважительной причине, к дальнейшему прохождению ГИА не допускается.

### 3.6. Учебно-методическое и информационное обеспечение подготовки к государственному экзамену

#### Основная литература

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. - М. : Проспект, 2015. - 688 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167548.html>
2. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2017. - 376 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>;
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=426081>;
4. Маслова, В. М. Управление персоналом / В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 506 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/89A4A663-E93B-4901-BC85-9B3129B51643>
5. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 467 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562>
6. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=551362>

#### Дополнительная литература

7. Агарков А. П. Экономика и управление на предприятии / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев и др.; под ред. д.э.н., проф. А. П. Агаркова. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013. - 400 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394021596.html>;
8. Асалиев А.М. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 171 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=782840> ;
9. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник, 2010. - 262 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=203112>
10. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 381 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/C1BB0C87-7E89-47BA-A06F-D00C2F6D0B5B>;
11. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Организация оплаты труда персонала / И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 64 с. — (Управление персоналом: теория и практика.) — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166855.html>;
12. Болотова, А. К. Социальные коммуникации. Психология общения / А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 327 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/32E909B9-A64E-480D-A813-D19514388E3D>;
13. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / Бухалков М. И., 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 380 с.: 60х90 1/16. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=526939>
14. Верховцев А.В. Аттестация работников организации / А.В. Верховцев. - 3-е изд. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 32 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=370952>
15. Волков А.С. Марченко А.А. Оценка эффективности инвестиционных проектов: Учеб. пособие / А.С. Волков, А.А. Марченко. - М.: РИОР, 2006. - 111 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=107640>
16. Городнова, А. А. Развитие информационного общества / А. А. Городнова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 243 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/CA2A2AC6-0C7D-4DE1-80B6-6F014E1C1C8D>
17. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом / Данилина Е.И. - М.: Дашков и К, 2016. - 208 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=515755>
18. Деловая коммуникация на английском языке / Л.К. Раицкая, Л.В. Коровина, Н.Р. Арупова; под ред. Л.К. Раицкой. - М.: Издательство "Аспект Пресс", 2015. - 525 с. . — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756707649.html>;
19. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 432 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987045848.html>;
20. Ивановская Л.В., Каштанова Е.В., Свистунов В.М. Организация, нормирование и регламентация труда персонала : учебно-практическое пособие / Ивановская Л.В., Каштанова Е.В., Свистунов В.М., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 64 с. — (Управление персоналом: теория и практика.) — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392097333.html>;
21. Исследование систем управления: Учебник / Б.М. Жуков, Е.Н. Ткачева. - М.: Дашков и К, 2012. - 208 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=337801>
22. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева

- М.В., Эсаулова И.А., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>;
23. Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 48 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166879.html>;
24. Кибанов А.Я. Система управления персоналом : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099313.html>
25. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова; ГУУ - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 301 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=402612>;
26. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Федорова И.А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Федорова И.А., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 80 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392097326.html>;
27. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392115211.html>
28. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Организация профориентации и адаптации персонала : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Каштанова Е.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 56 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392169023.html>
29. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Каштанова Е.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101511.html>
30. Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Белова О.Л. Управление конфликтами и стрессами : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Белова О.Л., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 88 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392095353.html>;
31. Кибанов, А. Я. Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации: Учебное пособие / А. Я. Кибанов. - М. : ГУУ, 2006. - 41 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=432605>;
32. Коновалова В.Г. Управление организационной культурой : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166886.html>;
33. Константинов, В. В. Профессиональная деформация личности / В. В. Константинов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 158 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F0AE9971-AFB5-4D8F-B713-AE90A6E96B85>;

34. Консультирование и коучинг персонала в организации / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 370 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598>
35. Коротков, Э. М. Исследование систем управления / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 226 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/4273E417-D65B-478C-A191-7B8050E2CAC7>;
36. Кочеткова, А. И. Антикризисное управление. Инструментарий / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 440 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/7872D77A-EBB7-43AA-AF1E-D30BA4D8D3C9>
37. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 1 / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 280 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/3E3F5B55-EB65-4E57-B9D0-379CF60341A9> ;
38. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 2 / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 448 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/8C29F874-FFB5-4EB5-ACCA-673E965566A7>;
39. Крылатков, П. П. Исследование систем управления / П. П. Крылатков, Е. Ю. Кузнецова, С. И. Фоминых. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 127 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/AFDA083A-124B-4B1F-9F1E-3AA1811A8079>
40. Кузнецов, И. Н. Документационное обеспечение управления персоналом / И. Н. Кузнецов. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 520 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/BDE14AC8-BFC6-4C18-BBDF-AD06E453A417>
41. Курбанов Р.А. Трудовое право / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 409 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5>
42. Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом : / О. А. Курсова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 414 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/DED9A427-4B58-4BAC-8B6C-5A58BB5559ED>;
43. Лебедев, С. А. Методология научного познания / С. А. Лебедев. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 153 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/AF6C5207-BBAE-482B-B11B-F4325332A5EF>
44. Ловчева М.В., Галкина Е.Н., Гурова Е.В. Делопроизводство в кадровой службе : учебно-практическое пособие / М.В. Ловчева, Е.Н. Галкина, Е.В. Гурова, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 80 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392124763.html>
45. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практ. пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 384 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F86718EC-07C7-43D6-AFFF-6B357369F1ED>
46. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 378 с. — <https://biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>;
47. Минева О. К. Ахунжанова И. Н. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник - М.:НИИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542393>
48. Митрофанова Е.А., Ивановская Л.В. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2012. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392028900.html>;

49. Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Белова О.Л. Компетентностный подход в управлении персоналом / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101429.html>
50. Митрофанова Е.А., Свистунов В.М., Каштанова Е.А. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала : учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, В.М. Свистунов, Е.А. Каштанова, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2012. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/E5691066-A193-4337-B66A-560377C7376A;>
51. Митрофанова Е.А., Софиенко А.В. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебно-практическое пособие / Митрофанова Е.А., Софиенко А.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 80 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099306.html>
52. Мокий, М. С. Методология научных исследований / М. С. Мокий, А. Л. Никифоров, В. С. Мокий. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 255 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/5EB3B996-0248-44E1-9869-E8310F70F6A5>
53. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О К., Арутюнян С.А.и др. - М.: Альфа-М:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=491505>
54. Одегов, Ю. Г. Экономика труда / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 386 с. — — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/52C1BDCF-6C24-49C3-9072-8519F7450633>
55. Оксина К.Э., Розина Е.В. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: [http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html;](http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html)
56. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 429 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=359186>
57. Орловский Ю.П. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 285 с. — <https://biblio-online.ru/book/D28C2FE6-F8C9-42FC-A154-5EC5CC86D158>
58. Орловский Ю.П. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 506 с. — <https://biblio-online.ru/book/E7CA90F8-E7FB-493B-9867-4BB9ADF9A546>
59. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала / О. Ю. Патласов. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2016. - 384 с. . – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394023545.html> ;
60. Петров, А. Я. Дисциплинарная ответственность работников / А. Я. Петров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 89 с. — <https://biblio-online.ru/book/47EC37CE-5368-48FD-8591-6AAAD959ADB0>
61. Петров, А. Я. Ответственность по трудовому праву / А. Я. Петров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 303 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/43CD7B60-8124-47CE-8022-7138581FC74F>
62. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации: Учебное пособие / Пугачёв В.П. - М.: Издательство Московского университета, 2011. - 236 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785211062108.html> ;

63. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 279 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=917619>
64. Резник С.Д. Персональный менеджмент : учебник / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, Ф.Е. Удалов, И.С. Чемезов ; под общ. ред. С.Д. Резника. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 590 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=858508>;
65. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 316 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/9E3D4377-0490-48E8-A352-EE4CA2418789>
66. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=473927>
67. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — <https://biblio-online.ru/book/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE>;
68. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392143832.html>;
69. Технологии управления развитием персонала: учебник [Электронный ресурс] / Белкова Е.А., Грицай А.О., Карпов А.В. и др.; под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой - М.: Проспект, 2016. — 408 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392195558.html>;
70. Толстова, Ю. Н. Математическая статистика для социологов / Ю. Н. Толстова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 258 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/54A46CD0-D18F-4432-B382-79BC9F497F7B>;
71. Управление инновациями в кадровой работе : учебно-практическое пособие / Т.В.Лукьянова, С.И. Ярцева, В.Г. Коновалова и др., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167838.html>;
72. Управление конкурентоспособностью / под ред. Е. А. Горбашко, И. А. Максимцева. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 447 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/DCA71A23-CAD7-4B0C-9CC0-2D34B1E0536F>;
73. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=398723>
74. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=363721>;
75. Управление человеческими ресурсами / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B>;
76. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=492801>

77. Щепакин М. Б., Молчан А. С., Хандамова Э. Ф. Экономика труда: учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. — М. : Магистр : ИНФРА-М, 2017. — 400 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=762721>
78. Экономика и социология труда: теория и практика / И. В. Кохова [и др.] ; отв. ред. В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 539 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/A7A09711-A15F-45E1-A1F3-648685462DFB>
79. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 427 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=920547>;
80. Этика деловых отношений / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 88 с. — (Управление персоналом: теория и практика.) — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392134502.html>

## **Интернет-ресурсы**

### Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ  
<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации  
<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ  
<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области  
<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

### Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

<http://nasoup.ru/> — Национальный союз «Управление персоналом»  
<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом  
<https://liga.hh.ru/> — Лига HR-экспертов  
<https://hrsummit.ru/hrclub> — Сообщество HR-директоров России  
<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация  
<https://kadrovik-info.ru/> — Форум для специалистов по кадрам  
<https://apsc.ru/> — Ассоциация консультантов по подбору персонала  
<https://www.pro-personal.ru/> - Портал о кадровом делопроизводстве и управлению персоналом  
<https://hr-portal.ru/> — Информационный ресурс по управлению персоналом

### Интернет-ресурсы профессиональных журналов

<https://www.top-personal.ru/> — журнал «Управление персоналом»  
[https://elibrary.ru/title\\_about.asp?id=26226](https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26226) — журнал «Справочник по управлению персоналом»  
<https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#archie> — журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»  
<https://delo-press.ru/journals/staff/> — журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»



[https://e.kdelo.ru/?utm\\_medium=refer&utm\\_source=www.kdelo.ru&utm\\_campaign=refer\\_www.kdelo.ru\\_link\\_mainmenu](https://e.kdelo.ru/?utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu) — журнал «Кадровое дело»  
<https://www.profiz.ru/kr/> — журнал «Кадровые решения»  
<https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers> — журнал «Кадровик»  
<https://www.grebennikoff.ru/product/25> — журнал «Управление развитием персонала»  
<https://www.grebennikoff.ru/product/26> — журнал «Управление человеческим потенциалом»  
<https://www.rea.ru/ru/org/cathedries/prlogkaf/Pages/журнал.aspx> — журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»  
<https://orgpsyjournal.hse.ru/> — журнал «Организационная психология»

#### **4. ПРОГРАММА ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Выпускная квалификационная работа (ВКР) представляет собой выполненную обучающимся работу в форме магистерской диссертации, 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 учётом предварительных оценок, выставленных в отзыве научным руководителем и 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	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
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, добываясь объективности фактов и суждений.	31 (УК-1.1) Знать: 1) общие правила логического анализа; 2) принципы научной аргументации; 3) принципы критического мышления в познании.	У1 (УК-1.1) Уметь: 1) логически мыслить; 2) анализировать профессиональные проблемы; 3) представлять и обосновывать свою точку зрения на основе научной аргументации.	В1 (УК-1.1) Владеть: 1) приёмами логического мышления; 2) навыками аргументации идей и мнений; 3) навыками критического мышления.
	ИУК-1.2. Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние.	32 (УК-1.2) Знать: 1) методологию системного подхода; 2) принципы анализа внешней и внутренней среды организации с позиций системного подхода; 3) принципы стратегического планирования на основе системного подхода.	У2 (УК-1.2) Уметь: 1) стратегически системно мыслить; 2) применять принципы системного подхода в исследовании организации; 3) анализировать ситуацию на основе системного подхода.	В2 (УК-1.2) Владеть: 1) принципами системного подхода; 2) навыками стратегического мышления; 3) способами анализа ситуации.
	ИУК-1.3. Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем.	33 (УК-1.3) Знать: 1) принципы выделения, формализации и анализа проблем на основе системного подхода; 2) принципы анализа конкретных случаев для решения проблем; 3) системные принципы принятия решений по преодолению проблем.	У3 (УК-1.3) Уметь: 1) описывать проблемную ситуацию; 2) выдвигать и обосновывать гипотезы, предлагать способы их проверки; 3) разрабатывать предложения по решению проблем.	В3 (УК-1.3) Владеть: 1) принципами анализа проблемной ситуации; 2) опытом анализа конкретных случаев; 3) опытом разработки предложений по решению проблем.
УК-2. Способен управлять проектом на	ИУК-2.1. Изучает и обобщает опыт разработки	31 (УК-2.1) Знать: 1) основы проектной	У1 (УК-2.1) Уметь: 1) анализировать	В1 (УК-2.1) Владеть: 1) методами проектной

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
всех этапах его жизненного цикла	различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывает критерии оценки проектов, анализирует и отбирает лучшие разработки.	деятельности; 2) принципы разработки и реализации проектов; 3) принципы оценки качества проектов.	различные проекты в своей профессиональной сфере; 2) применять методы проектирования; 3) оценивать проектные разработки на основе критериев эффективности.	работы; 2) опытом анализа и критической оценки проектов.
	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.	32 (УК-2.2) Знать: 1) принципы разработки и анализа проектной документации; 2) основы построения бизнес-плана; 3) требования к структуре проекта, целевым ориентирам.	У2 (УК-2.2) Уметь: 1) анализировать проектную документацию; 2) обосновывать актуальность и практическую ценность проекта; 3) определять цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения.	В2 (УК-2.2) Владеть: 1) опытом анализа проектной документации; 2) опытом описания актуальности проектов, их целевых ориентиров.
	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.	33 (УК-2.3) Знать: 1) принципы и технологии управления проектами; 2) принципы ресурсного обеспечения проектов; 3) принципы организации работ по основным этапам проекта.	У3 (УК-2.3) Уметь: 1) разрабатывать и управлять проектом; 2) составлять план проекта и обеспечивать его реализацию; 3) представлять результаты проектной деятельности.	В3 (УК-2.3) Владеть: 1) алгоритмами разработки проектов; 2) способами продвижения проектов; 3) опытом анализа результатов проекта.
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического	ИУК-4.1. Грамотно использует государственный и иностранный (-ные) язык (-ки) в межличностном общении и профессиональной деятельности.	31 (УК-4.1) Знать: 1) основы устной и письменной коммуникации на русском языке; 2) основы устной и письменной коммуникации на	У1 (УК-4.1) Уметь: 1) работать с информацией на русском языке; 2) работать с информацией на иностранном языке; 3) переводить	В1 (УК-4.1) Владеть: 1) номами русского языка; 2) опытом работы с текстами на иностранном языке.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
и профессионального взаимодействия		иностранном языке; 3) основы перевода текстов с иностранного языка на русский.	тексты с иностранного языка на русский.	
	ИУК-4.2. Применяет современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения.	32 (УК-4.2) Знать: 1) теоретические основы эффективной коммуникации; 2) социально-психологические методы и средства эффективного общения; 3) современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия.	У2 (УК-4.2) Уметь: 1) эффективно коммуницировать для достижения профессиональных целей; 2) использовать социально-психологические методы и средства для преодоления трудности в общении; 3) применять современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия.	В2 (УК-4.2) Владеть: 1) современными коммуникативными технологиями; 2) способами эффективного общения.
	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.	33 (УК-4.3) Знать: 1) нормы, принципы и правила коммуникации в профессиональной среде; 2) стилистику научной речи и текстов; 3) стилистику профессиональной речи, терминологию и правила построения текстов по профессиональным вопросам.	У3 (УК-4.3) Уметь: 1) выражать свои мысли в профессиональной среде на основе соответствующей стилистики; 2) понимать и писать научные тексты; 3) понимать и писать тексты на профессиональные темы.	В3 (УК-4.3) Владеть: 1) навыками написания научных текстов; 2) навыками написания текстов по профессиональным вопросам; 3) навыками публичных выступлений.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути	31 (УК-6.1) Знать: 1) принципы компетентностного подхода как основы профессионального развития; 2) основные факторы и механизмы личностного и профессионального развития; 3) условия	У1 (УК-6.1) Уметь: 1) анализировать рынок труда, перспективы трудоустройства и профессионального развития; 2) анализировать проблемы профессионального развития и пути их преодоления;	В1 (УК-6.1) Владеть: 1) способами анализа личностного и профессионального развития; 2) опытом анализа рынка труда; 3) навыками построения траектории профессионального развития.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	построения карьеры.	профессионального развития с учётом рынка труда.	3) выстраивать траекторию профессионального развития.	
	ИУК-6.2. Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.	32 (УК-6.2) Знать: 1) структуру и формы профессиональной деятельности; 2) принципы и методы самоорганизации деятельности и оценки её эффективности; 3) личные качества и средства достижения успеха в профессиональной деятельности, способы их развития.	У2 (УК-6.2) Уметь: 1) анализировать профессиональную деятельность и оценивать её эффективность; 2) оценивать значимость личностных качеств для профессиональной деятельности; 3) анализировать необходимые ресурсы для обеспечения успеха в профессии.	В2 (УК-6.2) Владеть: 1) способами анализа профессиональной деятельности; 2) навыками критической оценки деятельности на основе объективных показателей.
	ИУК-6.3. Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.	33 (УК-6.3) Знать: 1) основы социализации и профессионализации; 2) методы и средства развития профессиональных умений и навыков; 3) принципы самообразования и расширения своей компетентности.	У3 (УК-6.3) Уметь: 1) планировать обучение профессиональным навыкам в контексте профессионализации; 2) развивать профессионально-важные качества, гибкие навыки и профессиональные компетенции через самообразование.	В3 (УК-6.3) Владеть: 1) навыками самообразования; 2) навыками самоорганизации профессионального развития.
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ИОПК-2.1. Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.	31 (ОПК-2.1) Знать: 1) научные принципы сбора данных в управлении персоналом; 2) правила и процедуры организации сбора данных в управлении персоналом; 3) методы сбора данных в управлении персоналом.	У1 (ОПК-2.1) Уметь: 1) организовывать сбор данных в управлении персоналом; 2) применять методы сбора данных в управлении персоналом; 3) критически анализировать данные и методы их получения.	В1 (ОПК-2.1) Владеть: 1) методами и технологиями сбора данных; 2) навыками критического анализа данных.
	ИОПК-2.2. Обрабатывает и анализирует данные, используя	32 (ОПК-2.2) Знать: 1) теоретические основы статистики;	У2 (ОПК-2.2) Уметь: 1) применять статистические	В2 (ОПК-2.2) Владеть: 1) методами статистического

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.	2) основы применения статистики в управлении персоналом; 3) основные статистические методы анализа данных.	методы анализа данных; 2) интерпретировать результаты статистического анализа данных; 3) делать выводы по результатам статистического исследования.	анализа данных; 2) навыками интерпретации статистических данных.
	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.	33 (ОПК-2.3) Знать: 1) основы научной методологии; 2) теоретические и практические основы проведения научных исследований; 3) принципы оценки качества научных исследований.	У3 (ОПК-2.3) Уметь: 1) организовывать и проводить научные исследования на основе современной методологии; 2) выдвигать научные гипотезы и проверять их на практике; 3) критически оценивать результаты научных исследований на основе современной методологии.	В3 (ОПК-2.3) Владеть: 1) современной методологией научного исследования; 2) навыками анализа результатов исследования на основе научной методологии.
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ИОПК-5.1. Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения.	31 (ОПК-5.1) Знать: 1) современные информационные технологии, используемые в практике управления персоналом; 2) принципы безопасности при использовании информационных технологий в практике управления персоналом.	У1 (ОПК-5.1) Уметь: 1) изучать и применять современные информационные технологии в практике управления персоналом; 2) анализировать преимущества и недостатки информационных технологий, применяемых в практике управления персоналом.	В1 (ОПК-5.1) Владеть: 1) современными информационными технологиями, используемыми в практике управления персоналом; 2) анализом возможностей применения информационных технологиями в практике управления персоналом.
	ИОПК-5.2. Использует современные информационные технологии для реализации функций управления	32 (ОПК-5.2) Знать: 1) систему информационного обеспечения функций управления персоналом; 2) области	У2 (ОПК-5.2) Уметь: 1) анализировать систему информационного обеспечения функций управления	В2 (ОПК-5.2) Владеть: 1) анализом системы информационного обеспечения функций управления персоналом; 2) владеть навыками

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	персоналом.	применения информационных технологий при реализации функций управления персоналом; 3) принципы составления технического задания для разработки информационных технологий в системе управления персоналом.	персоналом и разрабатывать предложения по её совершенствованию ; 2) области применения информационных технологий в системе управления персоналом; 3) составлять технические задания в сфере управления персоналом для разработчиков информационных технологий.	разработки технических заданий в сфере управления персоналом для разработчиков информационных технологий.
	ИОПК-5.3. Использует ресурсы сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом.	З3 (ОПК-5.3) Знать: 1) современные интернет-ресурсы полезные в практике управления персоналом; 2) принципы и правила использования интернет-ресурсов для решения задач управления персоналом; 3) принципы и правила использования социальных сетей для решения задач управления персоналом.	У3 (ОПК-5.3) Уметь: 1) анализировать возможности интернет-ресурсов для реализации функций управления персоналом; 2) анализировать возможности социальных сетей для реализации функций управления персоналом ; 3) использовать интернет-ресурсы в практике управления персоналом.	В3 (ОПК-5.3) Владеть: 1) навыками анализа возможностей интернет-ресурсов для решения задач управления персоналом; 2) навыками анализа возможностей социальных сетей для решения задач управления персоналом; 3) опытом использования интернет-ресурсов в практике управления персоналом.
ОПК-6. Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала.	ИОПК-6.1. Изучает и анализирует применительно к практике современные теории и концепции организационного поведения персонала.	З1 (ОПК-6.1) Знать: 1) современные теории и практики изучения организационного поведения; 2) психологические основы организационного поведения; 3) социальные основы организационного поведения.	У1 (ОПК-6.1) Уметь: 1) изучать и понимать организационное поведение на предприятии; 2) анализировать психологическую основу организационного поведения сотрудников; 3) анализировать социальную основу организационного поведения	В1 (ОПК-6.1) Владеть: 1) опытом изучения организационного поведения; 2) навыками анализа факторов организационного поведения.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	ИОПК-6.2. Анализирует и оценивает различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований.	32 (ОПК-6.2) Знать: 1) концепции современного менеджмента по управлению организационным поведением; 2) принципы управления организационным поведением на основе корпоративной политики, целей и задач компании; 3) принципы управления организационным поведением на основе нормативных требований, стандартов, критериев качества и эффективности.	сотрудников. У2 (ОПК-6.2) Уметь: 1) изучать и понимать систему управления организационным поведением в компании; 2) анализировать факторы, влияющие на организационное поведение сотрудников; 3) разрабатывать предложения по улучшению системы управления организационным поведением в компании на основе критериев качества и эффективности.	В2 (ОПК-6.2) Владеть: 1) навыками анализа проявлений организационного поведения сотрудников в компании; 2) навыками анализа системы управления организационным поведением компании.
	ИОПК-6.3. Разрабатывает программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения.	33 (ОПК-6.3) Знать: 1) современные концепции совершенствования организационного поведения; 2) современные концепции стресса и адаптации в организации; 3) современные концепции управления конфликтами в организации; 4) современные концепции профилактики и коррекции профессиональных деструкций в организации.	У3 (ОПК-6.3) Уметь: 1) анализировать проблемы организационного поведения сотрудников в компании и разрабатывать предложения по улучшению ситуации; 2) анализировать проблемы стресса сотрудников в организации и разрабатывать предложения по разработке программ адаптации; 3) анализировать проблемы конфликтов в организации и разрабатывать предложения по управлению ими; 4) анализировать проблемы профессиональных	В3 (ОПК-6.3) Владеть: 1) навыками анализа проблемы стресса в организации и разработки предложений по её решению; 2) навыками анализа проблем конфликтов в организации и разработки предложений по их решению; 3) навыками анализа проблемы профессиональных деструкций в организации и разработки предложений по её решению.



Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
ПК-7. Способен разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии.			деструкций в организации и разрабатывать предложения по их профилактике.	
	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.	31 (ПК-7.1) Знать: 1) современную научную методологию управления персоналом; 2) ключевые научные концепции управления персоналом; 3) актуальные фундаментальные и прикладные проблемы управления персоналом.	У1 (ПК-7.1) Уметь: 1) изучать и применять научную методологию управления персоналом на практике; 2) анализировать ключевые научные концепции управления персоналом; 3) анализировать актуальные фундаментальные и прикладные проблемы управления персоналом.	В1 (ПК-7.1) Владеть: 1) опытом научного анализа концепций управления персоналом; 2) опытом научного анализа фундаментальных и прикладных проблем управления персоналом.
	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.	32 (ПК-7.2) Знать: 1) основные принципы и методы проведения теоретических исследований в управлении персоналом; 2) основные принципы и методы проведения эмпирических исследований в управлении персоналом; 3) основы организации и проведения исследований в сфере управления персоналом.	У2 (ПК-7.2) Уметь: 1) организовывать и проводить теоретические исследования в сфере управления персоналом; 2) организовывать и проводить теоретические исследования в сфере управления персоналом; 3) выдвигать гипотезы по предмету управления персоналом, обосновывать их теоретически и проверять эмпирически.	В2 (ПК-7.2) Владеть: 1) опытом теоретических исследований в сфере управления персоналом; 2) опытом эмпирических исследований в сфере управления персоналом.
	ИПК-7.3. Обобщает и представляет результаты научных исследований на основе научной методологии, делает аргументированные	33 (ПК-7.3) Знать: 1) методологические принципы анализа результатов исследований в сфере управления персоналом; 2) принципы	У3 (ПК-7.3) Уметь: 1) анализировать результаты исследований в сфере управления персоналом; 2) научно аргументировать	В3 (ПК-7.3) Владеть: 1) опытом анализа результатов исследований в сфере управления персоналом; 2) опытом аргументации научной

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	е выводы, подкрепляя научными доказательствами.	научной аргументации; 3) критерии практической значимости результатов научных исследований в сфере управления персоналом.	выводы по результатам исследований в сфере управления персоналом; 3) аргументировать практическую значимость результатов исследований в сфере управления персоналом.	и практической значимости результатов исследований в сфере управления персоналом
ПК-8. Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации.	ИПК-8.1. Понимает системные принципы изучения управления персоналом в организации, анализирует на их основе внутренние и внешние факторы управления персоналом.	31 (ПК-8.1) Знать: 1) системную методологию проведения исследований в сфере управления персоналом; 2) теоретические и практические основы изучения профессиональной деятельности работников и системы управления персоналом в организации; 3) современные представления о внутренних и внешних факторах, влияющих на профессиональную деятельность работников и системы управления персоналом в организации.	У1 (ПК-8.1) Уметь: 1) применять системный подход при проведении исследований в сфере управления персоналом; 2) изучать профессиональную деятельность работников; 3) изучать работу систем управления персоналом в организации; 4) внутренние и внешние факторы труда в организации.	В1 (ПК-8.1) Владеть: 1) опытом изучения профессиональной деятельности работников; 2) опытом изучения работы систем управления персоналом в организации; 3) опытом изучения внутренних и внешних факторов труда в организации.
	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.	32 (ПК-8.2) Знать: 1) методы и технологии проведения исследований в сфере управления персоналом, анализа значения различных внутренних и внешних факторов; 2) методы и технологии изучения профессиональной деятельности работников и результатов их	У2 (ПК-8.2) Уметь: 1) применять различные методы и технологии при проведении исследований в сфере управления персоналом; 2) применять различные методы и технологии при изучении профессиональной деятельности работников и результатов их	В2 (ПК-8.2) Владеть: 1) навыками применения различных методов и технологий при проведении исследований в сфере управления персоналом ; 2) навыками применения различных методов и технологий при изучении профессиональной деятельности работников и результатов их труда.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
		труда, анализа значения в этом различных внутренних и внешних факторов; 3) экспертные методы изучения систем управления персоналом в организации.	труда; 3) проводить различные экспертизы при проведения исследований в сфере управления персоналом; 4) применять методы и технологии для изучения различных внутренних и внешних факторов, влияющих на профессиональную деятельность работников и управление их работой.	
	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.	ЗЗ (ПК-8.3) Знать: 1) теоретические основы разработки управленческих решений и предложений в сфере управления персоналом; 2) принципы применения результатов исследований для разработки управленческих решений и практических рекомендаций; 3) принципы и процедуры внедрения результатов исследований в сфере управления персоналом.	УЗ (ПК-8.3) Уметь: 1) разрабатывать предложения по управлению персоналом на основе проведённых исследований; 2) разрабатывать рекомендации по улучшению профессиональной деятельности на основе изучения роли различных внутренних и внешних факторов труда; 3) разрабатывать предложения по внедрению результатов исследований в сфере управления персоналом.	ВЗ (ПК-8.3) Владеть: 1) навыками разработки предложений по улучшению профессиональной деятельности работников на основе проведённых исследований; 2) навыками разработки предложений по улучшению системы управления персоналом на основе проведённых исследований.

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

Квалификационное задание	Код компетенции
Описать проблему и предмет исследования (проекта)	УК-1
Системно проанализировать проблему исследования (проекта) и разработать стратегию её решения	УК-1
Сформулировать тему исследования (проекта) в соответствии с проблемой	УК-1
Сформулировать цели и задачи исследования (проекта)	УК-2
Разработать план исследования (проекта)	УК-2
Организовать и провести эмпирическое исследование (реализовать проект) в соответствии темой исследования	УК-2
Собрать информацию по теме исследования из литературных источников, том числе на иностранных	УК-4
Написать текст ВКР в соответствии с нормами русского языка и принятой терминологией	УК-4
Провести обсуждение материалов исследования (проекта) с руководством организации и (или) экспертами для анализа профессиональных вопросов по проблеме	УК-4
Разработать план-график своей работы над ВКР, организовать свою деятельность по выполнению ВКР	УК-6
Провести критический анализ своей работы над ВКР, оценить результаты	УК-6
Продемонстрировать при планировании и проведении исследования готовность развивать компетенции специалиста по управлению персоналом	УК-6
Провести сбор данных в соответствии с задачами эмпирического исследования (проекта)	ОПК-2
Провести количественный и качественный анализ данных эмпирического исследования (проекта)	ОПК-2
Провести комплексную оценку материалов исследования (проекта) на основе научной методологии, опираясь на результаты современных научных работ; сделать обобщения, сформулировать выводы	ОПК-2
Провести статистическую обработку и анализ данных с использованием компьютерных технологий	ОПК-5
Использовать профессиональные интернет-ресурсы для сбора информации по теме исследования (проекта)	ОПК-5
Использовать информационные технологии и интернет-ресурсы для организации и проведения исследования (проекта)	ОПК-5
Изучить и проанализировать организационное поведение и профессиональную деятельность сотрудников организации	ОПК-6
Изучить роль внешних и (или) внутренних факторов профессиональной деятельности сотрудников на их организационное поведение	ОПК-6
Разработать предложения по улучшению организационного поведения и профессиональной деятельности сотрудников организации	ОПК-6
Проработать методологическую основу исследования (проекта)	ПК-7
Подобрать современные методы и технологии для проведения эмпирического исследования (реализации проекта)	ПК-7
Провести теоретическое исследование по проблеме и предмету исследования на основе научной методологии	ПК-7
Изучить экономическую ситуацию в организации, систему управления персоналом в организации	ПК-8
Изучить внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации	ПК-8
Разработать предложения по улучшению системы управления персоналом в организации на основе результатов исследования (реализации проекта)	ПК-8

### **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. Разработать план-график своей работы над ВКР, организовать свою деятельность по выполнению ВКР
2. Описать проблему и предмет исследования (проекта)
3. Системно проанализировать проблему исследования (проекта) и разработать стратегию её решения
4. Сформулировать тему исследования (проекта) в соответствии с проблемой
5. Сформулировать цели и задачи исследования (проекта)
6. Разработать план исследования (проекта)
7. Проработать методологическую основу исследования (проекта)
8. Собрать информацию по теме исследования из литературных источников, том числе на иностранных
9. Использовать профессиональные интернет-ресурсы для сбора информации по теме исследования (проекта)
10. Провести теоретическое исследование по проблеме и предмету исследования на основе научной методологии
11. Организовать и провести эмпирическое исследование (реализовать проект) в соответствии темой исследования
12. Использовать информационные технологии и интернет-ресурсы для организации и проведения исследования (проекта)
13. Подобрать современные методы и технологии для проведения эмпирического исследования (реализации проекта)
14. Провести сбор данных в соответствии с задачами эмпирического исследования (проекта)
15. Изучить экономическую ситуацию в организации, систему управления персоналом в организации
16. Изучить внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации
17. Изучить и проанализировать организационное поведение и профессиональную деятельность сотрудников организации
18. Изучить роль внешних и (или) внутренних факторов профессиональной деятельности сотрудников на их организационное поведение
19. Провести статистическую обработку и анализ данных с использованием компьютерных технологий
20. Провести количественный и качественный анализ данных эмпирического исследования (проекта)
21. Провести комплексную оценку материалов исследования (проекта) на основе научной методологии, опираясь на результаты современных научных работ; сделать обобщения, сформулировать выводы
22. Провести обсуждение материалов исследования (проекта) с руководством организации и (или) экспертами для анализа профессиональных вопросов по проблеме
23. Разработать предложения по улучшению организационного поведения и профессиональной деятельности сотрудников организации
24. Разработать предложения по улучшению системы управления персоналом в организации на основе результатов исследования (реализации проекта)
25. Провести критический анализ своей работы над ВКР, оценить результаты
26. Написать текст ВКР в соответствии с нормами русского языка и принятой терминологией
27. Продемонстрировать при планировании и проведении исследования готовность развивать компетенции специалиста по управлению персоналом

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

Код и содержание компетенции	Примерные вопросы
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1. Сформулируйте наиболее актуальные проблемы управления персоналом в России. 2. Опишите основные проблемы управления персоналом организации с учётом специфики её деятельности. 3. Как на системном уровне нужно проводить исследования в организациях? 4. Какие Вы можете выделить ключевые проблемы в организации, в системе управления персоналом? 5. Какие бы Вы предложили пути решения наиболее острых проблем управления персоналом в современных отечественных компаниях? 6. Сформулируйте ключевые идеи, представленные в специальной литературе, по результатам анализа проблемы исследования.
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	1. Сформулируйте основные принципы проведения исследований (реализации проектов) в сфере управления персоналом. 2. Опишите правила и процедуры планирования, организации и проведения эмпирических исследований (выполнения проектов) в управлении персоналом. 3. Как цели исследования (проекта) связаны с проблемами управления персоналом? 4. Опишите основные этапы исследования (проекта)? 5. Какова практическая значимость исследования (проекта)?
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	1. Скажите, пожалуйста, с какой иностранной специальной литературой Вы ознакомились при написании ВКР? 2. Как Вы организовывали коммуникативное взаимодействие с респондентами и экспертами для получения информации?
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	1. В чем заключается новизна Вашего исследования (проекта)? В чем выражается оригинальность и самостоятельность работы? 2. Как в данном исследовании (проекте) Вы проявили свой творческий потенциал? Какие новые идеи и решения Вы предлагаете? 3. Какие достоинства и недостатки исследования (проекта) Вы бы выделили? Как можно было бы продолжить исследование (проект)?
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	1. Какие данные вы использовали в исследовании (проекте), как Вы их собирали? 2. Какие методы оценки персонала Вы использовали? 3. Какие статистические методы Вы использовали в исследовании (проекте)? 4. Как осуществлялся анализ данных?
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	1. Какими Интернет-ресурсами Вы пользовались при выполнении работы? 2. Как Вы использовали компьютерные технологии для обработки и анализа данных?
ОПК-6. Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала	1. Как изучались организационное поведение и профессиональная деятельность сотрудников компании? 2. Как бы описали характер труда сотрудников, участвовавших в исследовании? 3. Что можно сказать об удовлетворённости трудом и мотивации работников организации? 4. Как оценить вклад службы управления персоналом в достижение целей организации?
ПК-7. Способен	1. Какова методологическая основа исследования (проекта)?

Код и содержание компетенции	Примерные вопросы
разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии	2. Какие ключевые научные идеи, теории, концепции положены в основу исследования (проекта)? Кто их автор? 3. В чём заключаются ключевые результаты теоретического исследования? 4. В чём заключаются ключевые результаты эмпирического исследования (проекта)? 5. Обоснуйте, на каких данных строятся выводы по исследованию (проекту)?
ПК-8. Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации	1. Как бы вы описали ситуацию в организации? 2. Как функционирует система управления персоналом в организации? 3. Какие методы управления персоналом используются в организации? 4. Как связаны задачи и функции управления персоналом с организационными процессами? 5. Какие внутренние и внешние факторы труда и профессиональной деятельности имеют значение для организационного поведения сотрудников? 6. Какие факторы внутри и вне организации оказывают влияние на её работу и работу персонала?

#### 4.3.3. Примерные темы выпускных квалификационных работ

1. Разработка системы управления персоналом организации для организации «ИП Сидоров С.В.».
2. Анализ эффективности системы управления персоналом организации «ООО Ракурс».
3. Разработка модели организационной культуры организации «Сормовские авиалинии».
4. Анализ человеческого капитала и трудового потенциала Нижегородского региона.
5. Совершенствование системы организации труда персонала организации.
6. Разработка программы кадровой политики организации для организации «Салон красоты «Пудра»».
7. Проблемы привлечения персонала в сети «Магнитка».
8. Внешние и внутренние факторы текучести кадров.
9. Связь клиентоориентированности продавцов с удовлетворенностью работой.
10. Разработка оперативного плана работы с персоналом организации (на примере троллейбусного бюро №1).
11. Разработка технологии привлечения персонала в организации на основе сети «ВКонтакте».
12. Дистанционные методы обучения и развития персонала: апробация и оценка эффективности.
13. Разработка метода оценки мотивации достижения в профессиях, связанных с риском.
14. Оценка социального и культурного капитала в образовательных учреждениях.
15. Факторная структура организационного поведения программистов.
16. Организация внутренней профориентации персонала организации.
17. Разработка этапов процесса адаптации персонала организации.
18. Анализ рынка труда Нижегородского региона: оценка трудоустройства выпускников вуза.
19. Анализ влияния социально-экономической политики органов власти Нижегородского региона на рынок труда.
20. Разработка системы оценки трудовой мотивации на основе метода наблюдения.
21. Организация процесса высвобождения персонала.
22. Исследование влияния на лояльность персонала факторов вертикального и горизонтального межличностного общения.
23. Оценка установок персонала в отношении внедрения инноваций.
24. Разработка программы управления конфликтами в ЧОП «Витязи».
25. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала организации.

26. Оценка эффективности социальной работы с персоналом в пожарной части №1 г. Нижнего Новгорода.
27. Анализ выраженности профессиональных деструкций риэлтеров.
28. Исследование «административного восторга» современными методами психодиагностики.
29. Разработка карты компетенций администратора ресторана.
30. Функционально-стоимостной анализ программы развития персонала машиностроительного предприятия «Завод им. И.И. Иванова».

#### 4.4. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Нулевой уровень – компетенции не сформированы	Квалификационные задания не выполнены, или выполнены частично. Отсутствие знаний, умений, навыков по теме выпускной квалификационной работы, либо фрагментарные знания и не полностью сформированные умения. Грубые ошибки, незнание научной методологии, принципов и правил проведения исследований или прикладных проектов. Отказ отвечать на вопросы комиссии.	Неудовлетворительно
Низкий уровень	Квалификационные задания выполнены с ошибками. Объем общепсихологических знаний и знаний по теме выпускной квалификационной работы не полный. Не все умения сформированы полностью. Слабое владение методами и технологиями. Анализ результатов поверхностный. Слабая научная компетентность в проведении исследования или реализации проекта. К выпускной работе имеются существенные замечания по соблюдению методологических требований. Ответы на вопросы комиссии не глубокие, с ошибками.	Удовлетворительно
Средний уровень	Квалификационные задания выполнены. Общепсихологические знания и знания по теме достаточно полные и систематизированные. Умения сформированы. Хорошее владение методами и технологиями. Анализ результатов проведён грамотно, но имеются ошибки или недочёты. Хорошая научная компетентность в проведении исследования или реализации проекта. Правильное понимание научной терминологии. К выпускной работе имеются небольшие замечания по полученным результатам или их интерпретации. Ответы на вопросы комиссии полные, развёрнутые, но с недочётами.	Хорошо
Высокий уровень знаний	Квалификационные задания выполнены. Общепсихологические знания и знания по теме обширные и глубокие. Умения сформированы. Хорошее владение методами и технологиями, грамотно применяются на практике. Анализ результатов проведён грамотно, без недочётов. Высокая научная компетентность в проведении исследования или реализации проекта. Правильное понимание научной терминологии. К выпускной работе нет замечаний по полученным результатам или их интерпретации, или они не существенны. Ответы на вопросы комиссии полные, развёрнутые, без недочётов.	Отлично



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

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) представляет собой выполненную студентом самостоятельную исследовательскую работу, демонстрирующую сформированность у него компетенций и уровень подготовленности к решению профессиональных задач. Студент является автором ВКР и несёт полную ответственность за содержащиеся в ней сведения.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна выполняться в форме научного или прикладного исследования, либо проекта, по одной из актуальных тем, соответствующей направлению подготовки магистров 38.04.03 Управление персоналом. Работа не может иметь компилятивный характер. Выпускная квалификационная работа должна соответствовать состоянию и перспективам современной науки и практики управления персоналом. Требования к магистерской диссертации представлены в приложениях 1-2.

Выпускная квалификационная работа выполняется под руководством научного руководителя – высококвалифицированного в данной области специалиста из числа преподавателей факультета.

Научный руководитель выпускной квалификационной работы:

- совместно со студентом формулирует тему ВКР,
- даёт задания для выполнения ВКР,
- проводит консультации в процессе выполнения ВКР,
- оказывает студенту помощь в разработке календарного графика работы на весь период выполнения ВКР,
- рекомендует студенту литературу по теме,
- контролирует выполнение ВКР,
- даёт оценку сделанной ВКР и оценку сформированности компетенций на основе выполнения заданий ВКР,
- информирует выпускающую кафедру и деканат о ходе выполнения выпускной квалификационной работы.

Работа над ВКР включает следующие этапы:

- определение цели работы,
- составление плана работы,
- сбор информации и изучение основной учебной и научной литературы по теме,
- написание теоретического исследования по проблеме и (или) предмету исследования,
- планирование эмпирического исследования (проекта),
- подбор современных методов и технологий для сбора данных,
- организация и проведение исследования,
- сбор эмпирических данных (реализация проекта),
- анализ полученных результатов,
- написание эмпирической части исследования (проекта),
- формулировка выводов,
- оформление выпускной квалификационной работы.

Примерные темы магистерских диссертаций утверждаются руководителем магистратуры с учётом предложений студентов, научных руководителей и работодателей не позднее, чем за 6 месяцев до даты начала ГИА.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполняется в сроки, предусмотренные учебным планом. В течение этого срока студент обязан посещать консультации научного руководителя и, соответственно его предложениям, вносить изменения и корректировки в текст ВКР.

Студент должен предоставить готовую ВКР научному руководителю, а также её

копию и электронную версию в деканат в соответствии с графиком.

Электронный вариант магистерской диссертации обязательно проверяется на заимствования с помощью лицензионной программы «Антиплагиат». Объем оригинального текста в ВКР должен составлять не менее 80%.

Научный руководитель в соответствии с графиком предоставляет руководителю магистратуры отзыв о работе обучающегося над ВКР. В отзыве научный руководитель отмечает её достоинства, недостатки, наличие или отсутствие заимствований, объём оригинального текста, оценивает работу и сформированность компетенций. Форма отзыва научного руководителя представлена в приложении 3. Студент должен быть ознакомлен с отзывом научного руководителя не позднее, чем за 2 дня до предварительной защиты магистерских диссертаций.

Магистерские диссертации подлежат обязательному рецензированию. Рецензенты проводят анализ содержания ВКР и представляют письменную рецензию не позднее, чем за 5 дней до защиты ВКР. Форма рецензии представлена в приложении 4.

В соответствии с графиком проводится предварительная защита магистерской диссертации на заседании профильной кафедры или кафедральной комиссии. По итогам предзащиты ВКР секретарю государственной экзаменационной комиссии предоставляется выписка из протокола предзащиты, отзыв научного руководителя и рецензия рецензента на магистерскую диссертацию. Не позднее, чем за 2 календарных дня до защиты, студент передаёт секретарю государственной экзаменационной комиссии окончательный вариант ВКР.

Защита ВКР проходит публично, за исключением работ, содержащих элементы государственной тайны. На защиту в один день выносятся не более 12 работ. Продолжительность защиты ВКР не должна превышать 8 академических часов.

На защите ВКР студент должен представить доклад продолжительностью не более 10 мин. с кратким изложением результатов своей работы.

Защита магистерских диссертаций проводится на заседании ГЭК в следующем порядке:

- 1) инструктаж студентов по процедуре проведения защиты ВКР секретарём Государственной экзаменационной комиссии,
- 2) вступительное слово председателя ГЭК,
- 3) доклады студентов и их обсуждение, каждый из которых в следующем порядке:
  - выступление студента,
  - ответы студента на замечания рецензента, если таковые имеются,
  - ответы студента на вопросы членов ГЭК по содержанию ВКР,
  - ответы студента на вопросы членов ГЭК не по содержанию ВКР, позволяющие оценить сформированность компетенций, оценка которых выносится на Государственную итоговую аттестацию;
- 4) обсуждение членами ГЭК в закрытом режиме сформированности компетенций выпускников и выставление соответствующих оценок,
- 5) решение вопроса о присуждении или не присуждении квалификации выпускнику;
- 6) обсуждение наиболее интересных с научной или практической точки зрения магистерских диссертаций с выработкой рекомендаций, в том числе
  - рекомендаций по опубликованию результатов ВКР,
  - рекомендаций по внедрению результатов ВКР;
- 7) заполнение экзаменационной ведомости и протоколов Государственной итоговой аттестации;
- 8) оглашение председателем ГЭК в присутствии членов комиссии результатов Государственной итоговой аттестации;
- 9) ответы членов комиссии на вопросы студентов.

Все решения государственной экзаменационной комиссии оформляются протоколами.

## **5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Помещения для ГИА представляют собой аудитории, оснащённые оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

---

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Авторы:

Захарова Л.Н., д.психол.н., проф., заведующая кафедрой психологии управления ННГУ;  
Ромашова И.Б., д.э.н., профессор кафедры психологии управления ННГУ, научный  
руководитель магистерской программы «Управление человеческим капиталом организации»;  
Орлов А.В., к.б.н., доцент кафедры психофизиологии ФСН ННГУ

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 11.11.2022,  
протокол № 3

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

Приложение 1. Требования к содержанию выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций).

Приложение 2. Требования к оформлению выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций).

Приложение 3. Форма отзыва научного руководителя на ВКР.

Приложение 4. Форма рецензии рецензента на ВКР.

Приложение 5. Образец титульного листа ВКР.

**Требования к содержанию выпускных квалификационных работ  
(магистерских диссертаций) по направлению 38.04.03 Управление персоналом**

1. Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) является самостоятельным исследованием, посвящённым решению какой-либо научной или прикладной проблемы.

2. Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна показать квалификацию выпускника в сфере управления персоналом. Основная задача ее автора – продемонстрировать сформированность компетенций образовательной программы «Управление человеческим капиталом организации» по направлению подготовки магистров 38.04.03 Управление персоналом. Кроме того задачами ВКР являются:

- закрепление и расширение теоретических знаний по управлению и развитию персонала организации;
- освоение методов исследования, принятых в управлении персоналом, при решении теоретических, методических и практических задач;
- проведение исследований в сфере управления персоналом для решения конкретных организационных, методических, практических и научных проблем управления персоналом;
- сбор и анализ данных на основе современной научной методологии;
- описание на основе полученных данных объективной реальности, сложившейся в конкретных организационных условиях, оценка ситуации, выявление на этой основе существующих связей, зависимостей и закономерностей, относящихся к объекту и предмету исследования;
- разработка рекомендаций для решения заявленной научной или прикладной проблемы на основе собственного исследования и опыта, накопленного в отечественной и зарубежной практике управления персоналом.

3. Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна соответствовать современному уровню развития науки и практики, а магистрант должен продемонстрировать готовность к осуществлению научной и практической деятельности в сфере управления персоналом. Для успешного выполнения и защиты ВКР магистранту необходимо:

- знать основные концепции, теории и методологию управления персоналом организации;
- уметь работать со специальной профессиональной литературой, ориентироваться в научных источниках информации для осуществления аналитической деятельности;
- знать основные принципы набора, отбора, планирования, организации деятельности и оценки персонала организации, уметь применять их на практике;
- знать ключевые подходы и методы сопровождения персонала, в том числе адаптации, мотивации, социальной интеграции, обучения и развития персонала, и уметь их использовать при решении научных и практических задач;
- знать и уметь оценивать эффективность работы, как отдельных работников, так и групп, подразделений и организаций в целом;
- знать и уметь грамотно применять на практике методы сбора, статистической обработки и анализа данных;
- знать и уметь использовать IT-технологии при проведении исследований, а

также для представления полученных данных;

- уметь логично и аргументировано формулировать идеи, выводы по результатам анализа данных, практические рекомендации по изучаемым проблемам.

4. Основой содержания ВКР является разработка на основе современной теории и практики управления персоналом, а также на основе эмпирических данных, какой-либо актуальной проблемы с выработкой предложений по её решению.

5. Проблемы, изучаемые в ВКР, определяют тип исследования и соответствующие цели исследования (табл. 1.). В зависимости от целей исследования формируется его программа, подбираются методы, собираются данные, стоит анализ, разрабатываются практические рекомендации.

Таблица 1.

Типы исследований

Тип исследования	Проблема исследования	Цель исследования
Фундаментальное – изучение какого-либо теоретического вопроса, имеющего общенаучное значение	Неполнота знаний, ограниченное количество фактов по какому-либо вопросу	Собрать данные (факты) по какому-либо вопросу, сделать описание (характеристику) какого-либо явления
	Противоречия в теоретических и(или) эмпирических исследованиях	Проверить гипотезу, уточнить представления, проверить результаты какого-либо исследования
	Недостаточная изученность взаимосвязи между какими либо явлениями или процессами	Изучить взаимосвязи изучаемых явлений, зависимости, влияние факторов
Прикладное – изучение какого-либо практического вопроса, имеющего локальное, региональное или отраслевое значение	Отсутствие или неполнота информации по какому-либо организационному процессу	Провести анализ текущей ситуации в организации по исследуемому параметру оценки
	Необходимость решения конкретной задачи, обозначенной руководством организации, или профессиональным сообществом	Разработать программу и(или) проект по решению поставленной задачи
	Проблема повышения эффективности чего-либо, или оптимизации деятельности	Разработать программу повышения эффективности, оптимизации деятельности, провести экспертизу программы
	Наличие проблемной ситуации в организации	Разработать предложения по разрешению проблемной ситуации в организации
Проектная работа – разработка и внедрение в практику какой-либо идеи, технологии, продукта	Неэффективность в управленческой практике тех или иных решений и методов управления	Разработать и внедрить новые управленческие методы, программы, идеи для повышения эффективности менеджмента
	Необходимость внедрения инноваций в работу организации для повышения эффективности	Разработать и внедрить инновационный продукт (материальный или нематериальный)
	Отсутствие в профессиональной практике каких-либо технологий, методов, методических приёмов, методик, необходимых для организационной практики	Разработать какой-либо метод или технологию, провести экспертизу методики на соответствие требуемым характеристикам
	Несовершенство используемых в организации каких-либо методов, технологий или процедур, применяемых при решении организационных задач	Усовершенствовать используемые технологии и процедуры для более эффективного выполнения задач

6. Тема ВКР должна отражать цель исследования и указывать на предмет исследования. Тема ВКР определяется совместно с научным руководителем. Студент может предложить свою тему исследования с обязательным обоснованием её целесообразности.

При определении темы необходимо учитывать, в какой мере её выполнение обеспечено имеющимися ресурсами, возможностями студента, методами, исходными статистическими данными, литературными источниками и др.

7. Объектами исследований в ВКР могут выступать реально существующие участники профессиональной деятельности (организации и персонал как объекты управления), а также сама деятельность и организационное поведение (трудовое, экономическое, производственное, управленческое) персонала.

8. Предметом исследований в ВКР могут различного рода характеристики, явления или процессы, относящиеся к изучаемой проблеме и к объекту исследования.

9. Объект и предмет исследования изучаются на основе количественных эмпирических данных, полученных с помощью следующих источников информации:

- 1) информационные материалы статистических служб и ведомств, кадровых агентств, профессиональных групп, организаций профессионального сообщества;
- 2) официальные документы организаций;
- 3) статистические и аналитические материалы, характеризующие профессиональную деятельность организаций в целом, их подразделений и отдельных работников;
- 4) информационные материалы организаций по разработке и внедрению программ работы с персоналом;
- 5) результаты изучения труда работников, аттестаций, оценки персонала организации;
- 6) результаты опросов работников;
- 7) результаты наблюдений за работой персонала;
- 8) экспертные оценки лиц, наиболее осведомлённых в изучаемом вопросе.

10. При планировании исследования ВКР необходимо обозначить уровень исследования в соответствии с которым определяются требования к его качеству (качеству методов, качеству данных, точности анализа). В зависимости от проработанности вопроса исследование ВКР может относиться к одному из 4-х уровней:

- Пилотажное – пробное исследование, которое проводится для подготовки последующего основного исследования (поискового или уточняющего). Оно направлено на выдвижение или уточнение гипотез, задач и программы предполагаемого в будущем основного исследования, а также проверку методов, предполагаемых к использованию. Требования к качеству методов и собираемых данных в пилотажном исследовании минимальны.
- Поисковое – первичное исследование, которое проводится для первоначального изучения какого-либо объекта, явления или процесса. Так как не все методические, организационные, аналитические нюансы могут быть учтены в поисковом (первичном) исследовании, то в дальнейшем потребуются дополнительные уточняющие исследования. Требования к качеству методов и собираемых данных в поисковом исследовании стандартные.
- Уточняющее – вторичное исследование, которое проводится по итогам первичного, выполненного данным или другим автором, на основе той же методологии. Оно проводится с целью проверки, уточнения, детализации установленных в первичном исследовании результатов. Требования к качеству методов и собираемых данных в уточняющем исследовании высокие.
- Итоговое – решающее исследование – окончательный этап в системе исследований, на основании которого автором формулируются окончательные выводы о наличии или отсутствии научного факта. Оно проводится при наличии противоречий в серии уточняющих исследований. Требования к качеству методов и собираемых данных в итоговом исследовании максимально высокие.

Тип исследования устанавливается автором ВКР.

11. Содержание ВКР должно иметь следующую структуру:

- Введение
- Глава 1. Современные представления по проблеме и предмету исследования
- Глава 2. Организация и проведение исследования (реализация проекта)
- Глава 3. Результаты исследования (проекта)
- Выводы
- Заключение
- Список литературы
- Приложения

12. Во введении должна быть представлена следующая информация:

- описание проблемы исследования;
- обоснование актуальности темы;
- объект исследования;
- предмет исследования;
- методологическая основа исследования (кратко);
- формулировка цели исследования;
- формулировка организационно-методических задач (что планируется сделать, задачи должны быть максимально конкретны и обозначать суть планируемых действий);
- формулировка исследовательских задач (что планируется выяснить);
- выборка исследования (кратко);
- база эмпирического исследования;
- проверяемые гипотезы (для фундаментальных научных исследований);
- наименования используемых методов и технологий.

12. В главе 1 «Современные представления по проблеме и предмету исследования» должна быть представлена следующая информация на основе материалов специальной отечественной и иностранной литературы (монографий, диссертаций, журнальных статей, материалов конференций, информации из официальных источников и т.п.):

- методологическая основа исследования: концепции, методологические подходы и идеи, представленные в литературе, являющиеся базовыми в данном исследовании для понимания предмета и проблемы исследования, организации и планировании исследования, анализа результатов и разработки практических рекомендаций;
- характеристика предмета исследования;
- характеристика проблемы исследования, степени её проработанности и возможности решения, применительно к практике управления персоналом.

Глава 1 может иметь подзаголовок, раскрывающий её содержание.

13. В главе 2 «Организация и проведение исследования», либо «Организация и реализация проекта» должна быть представлена следующая информация:

- описание организации,
- описание системы управления персоналом организации,
- описание ситуации в организации по реализации функций управления персоналом,
- информация о выборках респондентов (если проводились опросы),
- план исследования и этапами его реализации,
- информация о конкретных условиях, процедурах и сопутствующих факторах проведения исследования (при необходимости).
- информация о применяемых методах и технологиях.



14. В главе 3 «Результаты исследования» должна быть представлена информация о результатах исследования с учетом требований неразглашения корпоративной, коммерческой и(или) государственной тайны. :

Информация в данном разделе структурируется следующим образом:

- количественное описание (в текстовой, табличной и графической формах) проявления характеристик предмета исследования в изучаемых выборках на основе описательных статистик, процентного распределения, ранжирования и(или) других статистических методов;
- качественное описание (интерпретация) проявления характеристик предмета исследования в изучаемых выборках на основе количественного описания;
- количественный анализ и установление статистических закономерностей на основе различных методов статистического анализа;
- качественный анализ (интерпретация) выявленных на основе количественного анализа закономерностей;
- сопоставление выявленных установленных данных и выявленных закономерностей и ранее изученными в других исследованиях результатами;
- обсуждение проблемы и гипотез исследования с учётом полученных результатов
- обоснованные предложения, разработанные на основе полученных данных, по совершенствованию системы управления персоналом в конкретной организации и(или) в отрасли в целом. Предложения должны быть составлены с учётом действующих в организации правил. Рекомендации должны быть максимально конкретными, по возможности, детально проработанными, чтобы быть реализованными на практике.

Если разработка практических рекомендаций является основной задачей исследования, то должна быть представлена программа внедрения с детальным описанием рекомендуемых мероприятий. Программа должна быть проверена с точки зрения социальной и экономической эффективности и получить экспертную оценку специалистов. Данные экспертной оценки должны быть представлены в данной главе. Если какие-то из предложений ВКР внедрялись в практику работы организации, то необходимо представить сведения о результатах внедрения.

15. В разделе «Выводы» необходимо тезисно представить основные результаты ВКР на основе материалов 3 главы. Необходимо указать основные выявленные факты и закономерности, а также основанные на них предложения по решению проблемы исследования.

16. В разделе «Заключение» нужно указать, в чем заключается главный смысл, проделанной работы, какие важные научные результаты получены. Важно отметить что удалось, а что не удалось и почему; какие гипотезы не подтвердились и с чем это связано. Имеет смысл поставить новые научные или практические задачи в связи с полученными результатами исследования. Важно определить направления дальнейших исследований по изучаемой проблеме. Необходимо охарактеризовать практическую значимость исследования.

17. В разделе «Список литературы» приводится перечень использованных литературных источников, на которые имеется ссылка в тексте ВКР. Литературные источники располагаются в алфавитном порядке по фамилии авторов. Они должны быть представлены в соответствии с правилами библиографического оформления.

18. В разделе «Приложения» приводится информация, детализирующая содержание отдельных глав ВКР, материалы, использование которых в тексте ВКР перегружает ее и нарушает логическую стройность изложения материала. Приложение в ВКР не обязательно. В приложение может быть включено следующие:

- таблицы первичных данных (при письменном согласии организации и респондентов),
- расчётные материалы (при значительном объёме вычислительных работ);
- формы документов, бланки (для иллюстрации какого-либо текста в работе);
- описание программ, проектов, планов;
- регламентирующая документация: положения, должностные инструкции, штатные расписания и т.д. (при письменном согласии организации),
- фотографии и рисунки, иллюстрирующие ту или иную информацию ВКР,
- другие материалы.

Все материалы приложения должны быть пронумерованы, на них должны быть ссылки в тексте.

## ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

### 1. Общие требования к оформлению выпускной квалификационной работы

1.1. Оформление выпускных квалификационных работ регламентируется следующими национальными стандартами:

- структура диссертации:
  - ГОСТ 7.32-2001. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления;
  - ГОСТ Р 7.0.11-2011 «Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления»;
- подготовка библиографического списка литературы, составление библиографической записи на различные виды документов и их составных частей:
  - ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления»;
  - ГОСТ 7.80-2000 «Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления»;
  - ГОСТ 7.82-2001 «Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов. Общие требования и правила составления»;
- ссылки в тексте:
  - ГОСТ Р 7.0.5-2008. «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления»;
- сокращение слов и словосочетаний:
  - ГОСТ Р 7.0.12-2011. «Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке»;
  - ГОСТ 7.11-2004. «Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на иностранных европейских языках».
- оформление иллюстративного материала:
  - ГОСТ 2.105-95. «Единая система конструкторской документации. Общие требования к текстовым документам».

1.2. Выпускная квалификационная работа печатается на одной стороне односторонней белой бумаги плотностью 70—80 г/см<sup>2</sup> формата А4 (210х297 мм).

1.3. Для оформления основного текста диссертации следует использовать шрифт *Times New Roman* (Таймс).

1.4. Размер шрифта 14 пунктов (в таблицах и рисунках допустимо уменьшение размера шрифта до 8 пунктов). Межстрочный интервал 1,0. Размеры полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. В основном тексте ВКР выравнивание по ширине.

1.5. Страницы ВКР нумеруются арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту работы, включая приложения, иллюстрации, таблицы, расположенные на отдельных листах. Первой страницей считается титульный лист, на котором номер страницы не ставится, на следующей странице ставится цифра «2» и т.д. Порядковый номер страницы печатается на середине нижнего поля страницы без точки на конце.

1.6. Разделы ВКР начинаются с новой страницы, для подразделов это не обязательно. Заголовки разделов и подразделов в тексте работы располагают посередине строки без точки на конце. Заголовки одного уровня оформляются однотипно.

1.7. Титульный лист является первой страницей ВКР, оформляется строго по

образцу.

1.8. Оглавление ставится сразу после титульного листа. Все рубрики оглавления должны строго соответствовать заголовкам текста, и сохранять нумерацию, принятую в тексте. Сокращать или давать их в другой формулировке, последовательности или соподчинении по сравнению с заголовками в тексте, нельзя. Названия отдельных глав не должны совпадать с общим названием раздела или работы в целом. В конце каждой графы оглавления выставляется номер страницы, на которой напечатана данная рубрика в тексте. Нельзя вместо оглавления писать слово “содержание”, так как последнее в основном используют тогда, когда в какое-либо издание включено несколько произведений (статей, документов и др.).

1.9. *Основная часть* ВКР включает детальное содержание работы, она делится на рубрики (разделы) соответственно внутренней логике исследования. Основными рубриками являются главы, они делятся на подглавы, параграфы и т.п. Все рубрики основной части должны иметь заголовки. Заголовки рубрик должны четко и кратко отражать их содержание. Главы обозначаются словом «Глава» и порядковым номером главы из одной цифры (например, *«Глава 1. Современные представления по проблеме и предмету исследования»*). Подглавы и параграфы обозначаются порядковым номером из 2-х или 3-х цифр, соответственно, который включает номер главы, номер подглавы, номер параграфа, разделенных точками. В конце номера параграфа точка не ставится (например, *«1.2.3 Факторы, влияющие на лояльность персонала организации»*). Заголовки рубрик (разделов) печатаются прописными буквами без точки на конце и располагают посередине строки. Подчеркивать, переносить и сокращать слова в заголовке не допускается. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Заголовки отделяют от текста сверху двумя интервалами. Объем отдельных глав основной части не регламентируется и определяется исходя из общего объема работы.

1.10. Объем ВКР должен быть не менее 50 страниц печатного текста, не считая приложений.

## **2. Требования к оформлению иллюстративного материала выпускной квалификационной работы**

2.1. Иллюстративный материал исследования ВКР может быть представлен таблицами, рисунками, графиками, схемами, диаграммами, чертежами, фотографиями, картами и др. Необходимое количество, состав и содержание иллюстративного материала определяется автором исследования, однако следует избегать излишней перегруженности основного текста. Менее значимый иллюстративный материал желательно вынести в приложение.

2.2. Иллюстративный материал ВКР должен соответствовать ряду требований:

- информативность – материал должен нести определенную информацию, соответствующую тексту работы,
- доступность восприятия – материал должен быть понятен для читающего непосредственно при восприятии, без дополнительных усилий по поиску в тексте и домысливания информации,
- соответствие нормам русского языка.

2.3. Иллюстративный материал размещают под текстом, в котором он упоминается впервые, или на следующей странице, либо – в приложении.

2.4. Иллюстративный материал должен быть снабжен необходимыми пояснениями, раскрывающими его смысл и содержание.

2.5. Графический материал обозначается словом «Рисунок», сокращенно – «Рис.». Каждый рисунок должен иметь название и порядковый номер. Номера рисунков должны быть привязаны к главам с использованием двойной рубрикации: номер главы и номер

рисунка. Рисунки нумеруют арабскими цифрами, знак «№» перед цифрой не ставится, например, «Рис. 3.2. Структура организации». Наименование рисунка пишется под графическим объектом, выделяется жирным шрифтом. После наименования рисунка могут размещаться пояснения к нему.

2.6. На все рисунки в тексте ВКР должны быть приведены *ссылки*. При ссылке слово «рисунок» пишется в сокращенном виде с номером, например «рис. 1.7». Ссылки на иллюстрации могут входить в текст как составная часть или быть заключены в скобки со словом «см.» (смотри) или без него, если ссылка на иллюстрацию сделана первый раз. Например: «На рис. 15 приведена схема управленческого процесса» или «Схема управленческого процесса» (рис. 3.2)». Если в тексте дается ссылка на несколько иллюстраций, то слово «рисунок» пишется только один раз, при первом порядковом номере. Например: «Как видно из рис. 2.1; 2.2 и 2.3...». Если в работе приводится только один рисунок, то он не нумеруется.

2.7. Цифровой материал для лучшей наглядности и удобства сравнения показателей следует представлять в виде *таблиц*. Они облегчают восприятие текста, насыщенного однородными сведениями, материал в них систематизирован, цифры выступают на первый план, слова не повторяются и т. п. Каждая таблица должна иметь название, которое должно отражать ее содержание, быть точным и кратким. Название таблицы должно быть сформулировано таким образом, чтобы из него было понятно содержание таблицы без обращения к тексту ВКР. Название таблицы с ее номером следует помещать над таблицей, без абзацного отступа в одну строку. Название таблицы выделяется жирным шрифтом. Таблицы нумеруют арабскими цифрами в пределах главы с использованием двойной рубрикации: номер главы и порядковый номер таблицы. Номер таблицы указывается после слова «таблица», которое приводится полностью, например: «Таблица 2.2. Характеристики профессиональной деятельности».

2.8. Любая таблица, независимо от ее содержания, должна быть построена по правилам логики и стилистики русского языка. Должно сохраняться логическое и стилистическое согласование элементов таблицы, иначе она будет непонятна. Так как таблицы приводятся для сравнения полученных или литературных данных, то указанные данные должны быть сопоставимы, т.е. цифровые данные необходимо выразить в одинаковых величинах или дать в пересчете на условные единицы, а текстовые данные должны быть одинаково стилистически оформлены.

2.9. В тексте ВКР на каждую пронумерованную таблицу дается соответствующая *ссылка*. При ссылке следует писать слово «табл.» (таблица) с указанием ее номера, например: «Методы управления персоналом приведены в табл. 3» или «Основные особенности проявления лояльности указаны в табл. 1.2». При необходимости сделать ссылку на две-три таблицы слово «табл.» пишется только один раз, например: «Данные результатов опроса приведены в табл. 4.1, 4.2, 4.3».

2.10. Если необходимы пояснения или справочные данные к содержанию текста таблиц или рисунков, их следует представить в примечаниях. Примечания следует помещать непосредственно после рисунка или таблицы, к которым относятся эти примечания. Если примечание одно, то после слова «Примечание» ставится двоеточие и текст примечания печатается с прописной буквы. Одно примечание не нумеруется, например: «Примечание: При пользовании настоящим стандартом целесообразно проверить действие ссылочных стандартов в информационной системе общего пользования...». Несколько примечаний нумеруют по порядку арабскими цифрами.

2.11. В ВКР могут приводятся *формулы* и *уравнения*. Их следует выделять из текста в отдельную строку. Математические формулы должны быть отпечатанными.

2.12. Формулы должны иметь указания на содержание, вкладываемого в используемые символы (буквенные обозначения). При оформлении формул в качестве символов следует применять обозначения, установленные национальными или международными стандартами. Пояснения значений символов и числовых коэффициентов

должны быть приведены непосредственно под формулой в той же последовательности, в которой они даны в формуле. При расшифровке формулы после каждой фразы следует ставить точку с запятой. Значение каждого символа приводится с новой строки. Первую строку начинают со слова «где». Двоеточие после слова «где» не ставят, например:

$$PWC = N_1 + (N_2 - N_1) \cdot \frac{F - f_1}{f_2 - f_1}, \quad (4.1)$$

где  $PWC$  — физическая работоспособность;

$N_1$  — мощность первой нагрузки;

$N_2$  — мощность второй нагрузки;

$f_1$  — ЧСС в конце первой нагрузки;

$f_2$  — ЧСС в конце второй нагрузки;

$F$  — ЧСС, составляющая примерно 87 % от максимального возрастного пульса.

2.13. При наличии комментариев и пояснений по содержанию текста, их следует оформлять в виде сноски. Знак сноски ставят непосредственно после того слова, числа, символа, предложения, к которому дается пояснение. Знак сноски ставится над строкой арабскими цифрами «<sup>1</sup>». Допускается вместо цифр сноски использовать звездочку «\*». Сноски располагают в конце страницы с абзацного отступа, отделяя от текста сплошной линией. Применять более трех звездочек на странице не допускается.

### **3. Требования к оформлению литературных источников выпускной квалификационной работы**

3.1. Важным элементом содержания ВКР является цитирование авторитетных авторов или важных источников информации. Цитирование должно быть логически и содержательно оправданным, убедительным и точным. Цитирование может быть прямым и косвенным).

3.2. При непрямом цитировании (пересказе, изложении текста других авторов своими словами) следует быть предельно точным в изложении мыслей автора (авторов) и корректным в оценке излагаемого текста.

3.3. При прямом цитировании текст цитаты приводится абсолютно точно, в той грамматической форме, в какой он дан в источнике, с сохранением особенностей авторского написания, без произвольного сокращения цитируемого текста и без искажения мысли автора. В данном случае не допускается объединение в одной цитате нескольких отрывков, взятых из разных мест цитируемого источника, даже логически связанных между собой. Каждый такой отрывок должен быть оформлен как отдельная цитата. Текст прямой цитаты всегда заключается в кавычки. Кавычки необходимы для того, чтобы показать границы цитаты — ее начало и конец.

3.4. Как при прямом, так и при непрямом цитировании цитата должна сопровождаться библиографической ссылкой, то есть указанием на источник, библиографическая запись которого приведена в списке литературы.

3.5. В ВКР следует использовать тип ссылок, при котором в круглых скобках указывается фамилия автора и год издания работы, например, « По мнению ряда авторов (Сергеев, 1999; Алексеева 2004, Каримова, 2005) ...». Фамилия автора от года отделяется запятой, разные источники в ссылке разделяются точкой с запятой. Если идет прямое цитирование, то, через запятую, необходимо указать также номера страниц, где размещен данный текст, например, «Г.Н.Кассиль пишет "...» (Кассиль, 2002, с.16).». Ссылки по типу сносок в конце страницы не рекомендуется использовать в ВКР, так как данная форма записи в основном используется для комментариев. Ссылки в виде номера источника в списке литературы, заключенного в квадратные скобки использовать в ВКР нежелательно, так как данная форма записи рекомендуется в изданиях с ограниченного объема текста при больших

списках литературы. Кроме того номерные ссылки сложно редактировать, вследствие чего в ВКР может возникнуть путаница с номерами.

3.6. В ссылках инициалы автора ставятся только в случае авторов-однофамильцев и после фамилии, например, «Имеются данные (Соколов Н.А., 1968; Романенко, Соколов В.И., 1972; Захаров, 1978, 1995)». Но если в тексте фамилия автора введена в строй предложения, то инициалы обязательно ставятся и предшествуют фамилии, например, «И.Р. Петров и В.К. Кулагин, изучая процессы необратимости (Петров, 2002; Кулагин, 2011), отмечают...».

3.7. Фамилию иностранного автора, если работа не издана в переводе, необходимо в ссылке представить на языке оригинала, т.е. так, как она должна быть приведена в списке литературы, например, «По мнению S. Aschoff с соавторами (1981),...», или «По некоторым данным (Lewis et al., 2008),...». Но если идет ссылка на опубликованный перевод работы, то фамилия автора указывается по-русски, как указано в источнике и списке литературы, например, «Как показали недавно Б.Шмидт и Э.Нилл (1996),...».

3.8. Работы в ссылке всегда указываются в порядке возрастания года, но при одновременном перечислении работ одного автора они указываются сразу, а затем другие авторы - снова по хронологии, например, «Однако, имеются факты, не согласующиеся с данной точкой зрения (Волков, 1984; Григорьев и др., 1988,1996; Beta, Schlote, 1990).», или «Существует другая точка зрения (Сергеев, Круглова, 1979; 1981; Сергеев и др., 1981; Круглова и др., 1980):...».

3.9. Если в списке литературы приведены разные работы одного автора, опубликованные в один год, им присваивается буквенное обозначение. Соответственно, в ссылке после года ставят эти же обозначения, согласно литературы: русские в отечественной литературе – 1979а, 1979б, 1979в, и латинские в иностранной – 1979a, 1979b, 1979c, например, «Имеются данные (Williams, 1990a, 1990b)».

3.10. Если в работе более чем два автора, пишется фамилия первого и после нее ставится «и др.» (и другие) для русских источников или «et al.» (et all) для иностранных, например, «Однако, имеются факты, не согласующиеся с данной точкой зрения (Adler et al., 1984; Григорьев и др., 1988,1996).».

3.11. Если в списке литературы книга описана под заглавием, ссылка на нее в тексте включает заглавие книги и год издания, причем в длинных названиях можно опускать последние слова, заменяя их многоточием, например, «Были опубликованы материалы, в которых... (Исследование возможности передачи..., 1984)».

3.12. Если ссылка на работу какого-либо автора приведена не по первоисточнику, а из произведения другого автора, следует писать сокращенно “см.” (смотри) и дается ссылка на источник, откуда взята информация, например, «А.Вильямсу (см. Иванов, 2014) удалось...». Этот источник приводится в списке литературы.

3.13. Все литературные источники, на которые имеются ссылки в тексте, должны быть представлены в списке литературы. В список включаются только те работы, на которые имеется ссылка в тексте. Список литературы позволяет подтвердить документально достоверность и точность используемых при цитировании сведений. Список литературы показывает источниковедческую базу научного исследования, отражает самостоятельную творческую работу, проделанную автором по сбору и анализу материала, умение студента отобрать с достаточной тщательностью и полнотой публикации по исследуемой теме и исключить случайные, малозначимые источники. По списку литературы можно судить о степени осведомленности студента в мировом потоке имеющейся литературы по изучаемой теме.

3.14. Все литературные источники в списке должны быть оформлены однотипно, в соответствии с правилами библиографического описания. Библиографические записи на разные виды документов составляют по общим правилам с учетом специфики документа каждого вида. Примеры библиографических описаний приведены в таблице п.1.

3.15. Источники в библиографическом списке должны располагаться в алфавитном порядке – по алфавиту фамилий первых авторов или первых слов заглавий произведений. В случае нескольких работ автора, написанных им в соавторстве, источники следует располагать по алфавиту фамилий соавторов. Если в списке литературы имеются разные работы одного автора, опубликованные в один год, им присваивается буквенное обозначение после года публикации. В начале списка помещают литературу на основе кириллицы (русский, украинский, болгарский и другие языки), затем на основе латиницы и далее на языках с особой графикой. Вся литература нумеруется с первого номера до последнего сквозной нумерацией.

3.16. Структура библиографической записи состоит из заголовка и текста библиографического описания или только из текста описания.

3.17. Заголовок – это элемент библиографической записи, содержащий сведения для библиографического поиска в форме имени лица. Под именем лица могут быть представлены фамилия и инициалы основного автора произведения, псевдоним, личное имя или прозвище лица, несущего основную интеллектуальную ответственность за документ. Имя лица пишется в именительном падеже в формализованном виде: сначала фамилия, затем, через запятую инициалы или имя, например, «Винокуров, И. В.» или «Друкер, Питер». В списке литературы ВКР запятую допускается не ставить. При наличии двух или более авторов в заголовке указывают имя только одного – *первого автора*. Имена всех авторов затем необходимо указать в сведениях об ответственности, даже если они совпадают с заголовком. Между заголовком и основным заглавием документа ставится точка. Заголовок допускается выделять полужирным шрифтом.

3.18. Библиографическое описание содержит следующие несколько областей, каждая из которых может включать несколько элементов. Элементы в каждой области должны располагаться в строго определённой последовательности, установленной государственным стандартом. Каждой области описания, кроме первой, предшествует знак «.—» (точка и тире). В конце библиографического описания всегда ставится точка.

3.19. Элементы библиографического описания делятся на *обязательные* и *факультативные*. *Обязательные* элементы составляют минимальный набор библиографических сведений, обеспечивающих идентификацию документа и дающих представление о нем. В ВКР рекомендуется использовать краткую библиографическую запись (без факультативных элементов), однако, все литературные источники, должны быть оформлены однотипно. То есть если записи какого-то литературного источника факультативные элементы не приводятся, то они не должны указываться и в других.

3.20. Обязательные элементы библиографического описания следующие:

1) Область заглавия и сведений об ответственности:

- Основное заглавие – название документа абсолютно точно воспроизведенное, сокращения или перестановки отдельных слов не допускаются. Заглавие, состоящее из нескольких фраз, записывается в последовательности, данной в документе, и с теми же знаками препинания. При отсутствии между фразами знаков препинания их отделяют друг от друга точкой. После заглавия, через двоеточие, могут идти сведения, его раскрывающие, поясняющие, дополняющие, уточняющие его назначение. Обычно этот элемент опускается, но в некоторых случаях дополнения обязательны, например, при описании диссертации или автореферата диссертации, обязательно нужно привести сведения, что эта работа является диссертацией, а также указать учёную степень, на соискание которой представляется диссертация. Их приводят в сокращённом виде, например, «Дис... канд. экон. наук» или «Автореф. дис... д-ра экон. наук». При описании отдельного тома многотомного издания в сведениях, относящихся к заглавию, следует указать, в скольких томах (частях) вышло издание, и отметить номер рассматриваемого тома. При описании



отдельного выпуска продолжающегося сборника в сведениях, раскрывающих название, следует указать характер сборника и номер выпуска или тома.

- Сведения об ответственности – это элемент описания, в состав которого входят сведения о лицах и организациях, принимавших участие в создании объекта описания в следующей последовательности:

а) сведения о лицах — авторах произведений;

б) сведения о других лицах (составителях, редакторах, переводчиках и т. п.);

в) сведения об организациях, внесших вклад в создание документа и несущих ответственность за его содержание и публикацию.

При этом, если указываются авторы, то другие сведения об ответственности можно не приводить. Сведения об ответственности отделяются от других элементов области заглавия знаком «/» (slash, косая черта).

В сведениях об ответственности могут быть приведены инициалы и фамилии одного, двух или трех авторов. Если авторов четыре и более, в списке литературы можно сократить их количество, ограничившись указанием первого автора с добавлением в квадратных скобках сокращения «и другие» [и др.] или его эквивалента на латинском языке [et al.].

2) Область издания – содержит сведения об изменениях и особенностях данного издания, как правило, связанных с его переизданием, и его характеристику (исправленное, дополненное, переработанное, стереотипное и т. д.)

3) Область специфических сведений – обобщающее название для разных по названию областей, которые заполняются при описании некоторых видов документов. В библиографических описаниях источников ВКР прописывать не требуется.

4) Область выходных данных – содержит сведения о месте и времени публикации объекта описания, а также сведения об его издателе или издающей организации. Место издания приводят в полной форме в именительном падеже; сокращаются только города Москва (М.), Ленинград (Л.), Санкт-Петербург (СПб.), Ростов-на-Дону (Ростов Н/Д), Нижний Новгород (Н.Новгород), Минск (Мн.), Киев (К.). Наименование издательства или издающей организации приводится после города в краткой форме без кавычек, опуская слово “издательство”. Ему предшествует двоеточие. Далее обязательно пишется год издания арабскими цифрами без слова “год”, он отделяется от издательства или места издания запятой.

5) Область физической (количественной) характеристики содержит указания на объём издания, то есть фактическое количество страниц, что обозначается цифрами, затем пишется сокращённо слово “страница” (с. – рус.; р. – англ.; S. – нем.; s. – фр.). В количественную характеристику включаются только пронумерованные страницы. При описании отдельного тома многотомного издания в сведениях об объёме следует привести количество страниц в этом томе.

6) Область серии содержат сведения о серийном издании, выпуском которого является данный материал. Если в издании они указываются, то в библиографическое описание они вставляются. В библиографических записях источников в ВКР область серии описывать не обязательно.

7) Область примечания для всех видов документов факультативна, однако при описании некоторых объектов, например электронных документов и депонированных работ, отдельные примечания являются обязательными:

- При описании электронных ресурсов локального доступа в области примечания *обязательно* приводят сведения о *системных требованиях*. Эти сведения предваряют фразой «Систем, требования» (Системные требования) или ее эквивалентом на другом языке (например, «System requirements» и т. д.). Например, «.— Систем, требования видеодиска : Videodisc player (Pioneer 220, 4200, 6000A, 6010A, 8000)».
- При составлении описания на электронные ресурсы удаленного доступа

обязательным является примечание о режиме доступа и об источнике основного заглавия. Примечанию о режиме доступа предшествуют слова «Режим доступа» или их эквиваленты на других языках (например, «Mode of access» и т. п.). Например, «– Режим доступа: [http // www.unn.ru](http://www.unn.ru)», «– Загл. с титул. экрана».

- При описании депонированной работы в области примечания следует указать сведения о депонировании, например, «– Деп. в ИНИОН РАН 06.03.2005, № 59151».

3.21. На составную часть издания (статью, главу, раздел и др.) заглавие составляется из двух частей. В первой части помещаются сведения о составной части документа, во второй - сведения о документе, в котором помещена составная часть. Между частями описания ставится знак “//” (две косые черты). Если у составной части документа четыре автора и более, то сведения о них помещаются через одну косую черту (/) после заглавия, согласно правилам описания документа целиком. Далее идёт заглавие документа в целом и через одну косую черту - сведения об ответственности. В описании указывают первую и последнюю страницы (через тире), на которых опубликована статья. При описании статьи из журналов или сериальных изданий в отдельную область выделяются и отделяются от места и времени издания точкой и тире сведения о томе, выпуске и номере сериального издания. Наименования журналов, газет приводятся без кавычек полностью.

Таблица 1.

### Примеры кратких библиографических записей (заголовки обозначены жирным шрифтом):

ОПИСАНИЕ ЦЕЛОГО ДОКУМЕНТА	
<b>Описание книги :</b>	
<b>1-го автора</b>	<b>Котлер Ф.</b> Маркетинг от А до Я: 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер / Ф. Котлер ; пер. с англ. под ред. Т. Р. Тэор. – СПб.: Нева, 2003. – 219 с. — (Современный бизнес).
<b>2 - 3-х авторов</b>	<b>Фетискин Н. П.</b> Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
<b>4-х и более авторов</b>	<b>Лочан С.А.</b> Организационное проектирование: реорганизация, реинжиниринг, гармонизация / С.А. Лочан и др.; под ред. Д.С. Петросяна. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 196 с. — (Высшее образование: Магистратура).
	Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 695 с. - (Высшее образование).
<b>Нормативные правовые акты</b>	Трудовой кодекс Российской Федерации: офиц. текст: от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). – М.: Проспект: 2017. - 256 с.
<b>Словарь</b>	Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / Под науч., ред. С.И. Сотниковой. - 2-е изд. - М.:ИЦ РИОР, 2016. - 373 с.
<b>Диссертация или автореферат диссертации</b>	<b>Савкин С. А.</b> Совершенствование организации управления региональным санаторно-курортным комплексом : Автореф. дисс... канд. экон. наук: 08.00.15 / Савкин С. А. – СПб., 2012. - 25 с.
	<b>Савкин С. А.</b> Совершенствование организации управления региональным санаторно-курортным комплексом : Дис... канд. экон. наук: 08.00.15 / Савкин С. А. - СПб., 2012. - 168 с.
<b>Депонированные научные работы</b>	<b>Разумовский В. А.</b> Управление маркетинговыми исследованиями в регионе / В. А. Разумовский, Д. А. Андреев; Ин-т экономики города. – Москва, 2002. – 210 с. – Деп. в ИНИОН Рос. акад. наук 15.02.02, № 139876.
<b>Сборник научных трудов</b>	Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / ред. кол., В.А. Ядов (отв. ред.). – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. – 264 с.
<b>Материалы съездов, конференций, семинаров</b>	Актуальные проблемы взаимодействия науки и практики : Материалы межвузовской научно-практической конференции / Под общ. ред. О.А. Заячковского. – Калининград : БФУ им. И.Канта, 2008. — 254 с.

<b>Многотомное издание в целом</b>	<b>Удалов В. П.</b> Малый бизнес как экономическая необходимость: в 2 кн. / В. П. Удалов. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2002. – 2 кн.
<b>Отдельные выпуски многотомного издания</b>	<b>Удалов В. П.</b> Малый бизнес как экономическая необходимость: в 2 кн. Кн. 1 / В. П. Удалов. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2002. – 356 с.
<b>Серийное издание</b>	<b>Щур Д.Л.</b> Аттестация персонала: правовые и оформительские аспекты / Д.Л. Щур. – М.: Финпресс, 2010. – 240 с. – (Б-ка журнала «Кадры предприятия». Выпуск 4).
<b>Электронные ресурсы:</b>	
<b>локального доступа</b>	Бизнес-курс. МБА. Системный анализ в менеджменте [Электронный ресурс] / Всерос. акад. внеш. торговли. – Электрон, текстовые дан. – Москва : ИДДК, 2005. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); в контейнере.
<b>удаленного доступа</b>	Российская государственная библиотека [Электронный ресурс] / Центр информационных технологий РГБ ; ред. Власенко. – Электрон. дан. - Москва : Рос. гос. б-ка, 1997. – Режим доступа : <a href="http://www.rsl.ru">http : // www.rsl.ru</a> , свободный. – Загл. с экрана.
<b>ОПИСАНИЕ ЧАСТИ ДОКУМЕНТА</b>	
<b>Статья из книги или разового издания</b>	<b>Леонтьев Д. А.</b> Апробация методов контент-анализа, интент-анализа и фоносемантического анализа для диагностики признаков толерантности-ксенофобии в текстах СМИ /Д. А. Леонтьев, А. А. Добровольская, В. В. Усачева, Е. В. Харитоновна. // Скрытое эмоциональное содержание текстов СМИ и методы его объективной диагностики. /Под ред. А. А. Леонтьева, Д. А. Леонтьева. - М.: Смысл, 2004. - С. 179 - 200.
<b>Статья из продолжающегося издания</b>	<b>Чанько А.Д.</b> Социально-психологический тренинг в организациях: цели, функции, эффективность / А.Д. Чанько // Российский менеджмент: теория, практика, образование: ежегодник / Под ред. проф. А.А. Демина, доц. В.С. Катыкало. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2001. – Вып. 1. – С. 141-155.
<b>Статья из журнала</b>	<b>Волков Ю.Е.</b> К выработке современного представления о сущности труда / Ю.Е. Волков // Социол. исслед. – 2009. - № 3 (299). – С. 27-35.
<b>Глава из книги</b>	Международный стратегический менеджмент // Международный бизнес / Р. Гриффин, М. Пастей. - 4-е изд. – СПб.: Питер, 2006. — Гл. 11. - С. 538- 588.
<b>Статья из словаря</b>	Кибернетика экономическая // Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – 7-е изд., доп. – М.: Институт новой экономики, 2008. - С. 424.
<b>Статья из газеты</b>	<b>Бабаев С.В.</b> Железные дороги дорожают / С.В. Бабаев // Коммерсант. – 2002. – 21 апр. – С. 4.
<b>Статья из Интернета</b>	Рынок труда, его современное состояние и проблемы [Электронный ресурс] . – Режим доступа : <a href="http://hr-portal.ru/article/rynok-truda-ego-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy">http://hr-portal.ru/article/rynok-truda-ego-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy</a> , свободный. – Загл. с экрана. – Опубликовано 2014-02-18 23:33 пользователем ОР

**ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**  
**на выпускную квалификационную работу студента**  
**по выполнению задач Государственной итоговой аттестации**

студент: **Иванов Иван Иванович**

тема выпускной квалификационной работы: **Значение востребованности личности для трудовой мотивации и удовлетворённости трудом продавцов торговой сети**

квалификация: **магистр**

направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом,**

магистерская программа: **Управление человеческим капиталом организации**

**Сформированность компетенций у выпускника по итогам выполнения**  
**аттестационных заданий (заданий выпускной квалификационной работы)**

<b>Квалификационное задание</b>	<b>Код компетенции</b>	<b>Отметка о выполнении задания</b> (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	<b>Обобщённая оценка сформированности компетенции</b> (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
1. Разработать план-график своей работы над ВКР, организовать свою деятельность по выполнению ВКР	УК-6	выполнено без недочётов	Отлично
2. Описать проблему и предмет исследования (проекта)	УК-1	выполнено с недочётами	Хорошо
3. Системно проанализировать проблему исследования (проекта) и разработать стратегию её решения	УК-1	выполнено без недочётов	Отлично
4. Сформулировать тему исследования (проекта) в соответствии с проблемой	УК-1	выполнено без недочётов	Отлично
5. Сформулировать цели и задачи исследования (проекта)	УК-2	выполнено с недочётами	Хорошо
6. Разработать план исследования (проекта)	УК-2	выполнено без недочётов	Отлично
7. Проработать методологическую основу исследования (проекта)	ПК-7	выполнено без недочётов	Отлично
8. Собрать информацию по теме исследования из литературных источников, том числе на иностранных	УК-4	выполнено без недочётов	Отлично
9. Использовать профессиональные интернет-ресурсы для сбора информации по теме исследования (проекта)	ОПК-5	выполнено с ошибками	Удовлетворительно
10. Провести теоретическое исследование по проблеме и предмету исследования на основе научной методологии	ПК-7	выполнено без недочётов	Отлично
11. Организовать и провести эмпирическое исследование (реализовать проект) в соответствии темой исследования	УК-2	выполнено без недочётов	Отлично
12. Использовать информационные технологии и интернет-ресурсы для организации и проведения исследования (проекта)	ОПК-5	выполнено без недочётов	Отлично
13. Подобрать современные методы и технологии для проведения эмпирического исследования (реализации проекта)	ПК-7	выполнено без недочётов	Отлично
14. Провести сбор данных в соответствии с задачами эмпирического исследования	ОПК-2	выполнено с недочётами	Хорошо

<b>Квалификационное задание</b>	<b>Код компетенции</b>	<b>Отметка о выполнении задания</b> (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	<b>Обобщённая оценка сформированности компетенции</b> (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
(проекта)			
15. Изучить экономическую ситуацию в организации, систему управления персоналом в организации	ПК-8	выполнено с недочётами	Хорошо
16. Изучить внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации	ПК-8	выполнено без недочётов	Отлично
17. Изучить и проанализировать организационное поведение и профессиональную деятельность сотрудников организации	ОПК-6	выполнено без недочётов	Отлично
18. Изучить роль внешних и (или) внутренних факторов профессиональной деятельности сотрудников на их организационное поведение	ОПК-6	выполнено без недочётов	Отлично
19. Провести статистическую обработку и анализ данных с использованием компьютерных технологий	ОПК-5	выполнено с ошибками	Удовлетворительно
20. Провести количественный и качественный анализ данных эмпирического исследования (проекта)	ОПК-2	выполнено с недочётами	Хорошо
21. Провести комплексную оценку материалов исследования (проекта) на основе научной методологии, опираясь на результаты современных научных работ; сделать обобщения, сформулировать выводы	ОПК-2	выполнено с недочётами	Хорошо
22. Провести обсуждение материалов исследования (проекта) с руководством организации и (или) экспертами для анализа профессиональных вопросов по проблеме	УК-4	выполнено с недочётами	Хорошо
23. Разработать предложения по улучшению организационного поведения и профессиональной деятельности сотрудников организации	ОПК-6	выполнено с недочётами	Хорошо
24. Разработать предложения по улучшению системы управления персоналом в организации на основе результатов исследования (реализации проекта)	ПК-8	выполнено с недочётами	Хорошо
25. Провести критический анализ своей работы над ВКР, оценить результаты	УК-6	выполнено без недочётов	Отлично
26. Написать текст ВКР в соответствии с нормами русского языка и принятой терминологией	УК-4	выполнено с недочётами	Хорошо
27. Продемонстрировать при планировании и проведении исследования готовность развивать компетенции специалиста по управлению персоналом	УК-6	выполнено без недочётов	Отлично

## Соответствие магистерской диссертации требованиям к выпускной квалификационной работе

Наименование требования	Заключение о соответствии требованиям (отметить «соответствует», «соответствует не в полной мере», или «не соответствует»)
1. Методологическая грамотность: соответствие работы научной картине мира, принципам научного исследования, критериям объективности, ориентация работы на решение значимых проблем управления персоналом	соответствует
2. Актуальность темы	соответствует
3. Новизна исследования	соответствует
4. Качество планирования, организации и проведения исследования	соответствует
5. Методическая грамотность: знание методов и технологий, правил и принципов их применения	соответствует
6. Качество решения задач сбора данных, их обработки, анализа результатов, их интерпретации.	соответствует не в полной мере
7. Практическая значимость	соответствует

### Проверка выпускной квалификационной работы в системе «Антиплагиат» показала:

Процент заимствования	12 %
Процент самоцитирования	0 %
Процент цитирования	3 %
Процент оригинальности	85 %

### Достоинства и недостатки работы:

В целом, работа выполнена на высоком научном уровне. Обзор литературы сделан качественно, однако с ошибками трактуется теория мотивации А. Маслоу, применительно к трудовой мотивации. Планирование и организация работы осуществлены без недочётов. Есть ошибки в применении методики Л.В. Харитоновой «Востребованность личности» и интерпретации результатов, полученных с её помощью. Есть ошибки в применении статистических методов: t-критерий Стьюдента не может применяться для анализа различий между группами по 12 человек. Выводы корректны. Исследование, в целом, может рассматриваться как поисковое. Работа имеет большое практическое значение для повышения эффективности работы с персоналом организаций.

Общее заключение о соответствии выпускной квалификационной работы требованиям, установленным Основной профессиональной образовательной программой подготовки магистров по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом:

соответствует  
нужное указать (соответствует / частично соответствует / не соответствует)

Обобщённая оценка содержательной части выпускной квалификационной работы:

хорошо  
нужное указать (неудовлетворительно / удовлетворительно / хорошо / отлично)

### Научный руководитель:

Доцент кафедры психологии управления факультета  
социальных наук ННГУ, к.пс.н.

Сидорова

Сидорова С.С.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на выпускную квалификационную работу студента**  
**факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского**

студент: **Иванов Иван Иванович**

тема выпускной квалификационной работы: **Значение востребованности личности для трудовой мотивации и удовлетворённости трудом продавцов торговой сети**

квалификация: **магистр**

направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом,**

магистерская программа: **Управление человеческим капиталом организации**

**Сформированность компетенций у выпускника по итогам выполнения**  
**аттестационных заданий (заданий выпускной квалификационной работы)**

<b>Квалификационное задание</b>	<b>Код компетенции</b>	<b>Отметка о выполнении задания</b> (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	<b>Обобщённая оценка сформированности компетенции</b> (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
1. Описать проблему и предмет исследования (проекта)	УК-1	выполнено с недочётами	Хорошо
2. Сформулировать цели и задачи исследования (проекта)	УК-2	выполнено с недочётами	Хорошо
3. Собрать информацию по теме исследования из литературных источников, том числе на иностранных	УК-4	выполнено без недочётов	Отлично
4. Провести теоретическое исследование по проблеме и предмету исследования на основе научной методологии	ПК-7	выполнено без недочётов	Отлично
5. Организовать и провести эмпирическое исследование (реализовать проект) в соответствии темой исследования	УК-2	выполнено без недочётов	Отлично
6. Изучить экономическую ситуацию в организации, систему управления персоналом в организации	ПК-8	выполнено с недочётами	Хорошо
7. Изучить и проанализировать организационное поведение и профессиональную деятельность сотрудников организации	ОПК-6	выполнено без недочётов	Отлично
8. Провести статистическую обработку и анализ данных с использованием компьютерных технологий	ОПК-5	выполнено с ошибками	Удовлетворительно
9. Провести количественный и качественный анализ данных эмпирического исследования (проекта)	ОПК-2	выполнено с недочётами	Хорошо
10. Провести комплексную оценку материалов исследования (проекта) на основе научной методологии, опираясь на результаты современных научных работ; сделать обобщения, сформулировать выводы	ОПК-2	выполнено с недочётами	Хорошо
11. Разработать предложения по улучшению системы управления персоналом в организации на основе результатов исследования (реализации проекта)	ПК-8	выполнено с недочётами	Хорошо

## Соответствие магистерской диссертации требованиям к выпускной квалификационной работе

Наименование требования	Заключение о соответствии требованиям (отметить «соответствует», «соответствует не в полной мере», или «не соответствует»)
1. Методологическая грамотность: соответствие работы научной картине мира, принципам научного исследования, критериям объективности, ориентация работы на решение значимых проблем управления персоналом	соответствует
2. Актуальность темы	соответствует
3. Новизна исследования	соответствует
4. Качество планирования, организации и проведения исследования	соответствует
5. Методическая грамотность: знание методов и технологий, правил и принципов их применения	соответствует
6. Качество решения задач сбора данных, их обработки, анализа результатов, их интерпретации.	соответствует не в полной мере
7. Практическая значимость	соответствует

### Достоинства содержательной части выпускной квалификационной работы:

Качественно проведён анализ данных специальной литературы, в том числе статей и диссертаций последних лет. Грамотно проведено эмпирическое исследование. Получены интересные результаты, имеющие значение для организационной практики.

### Ошибки и недостатки содержательной части выпускной квалификационной работы:

Статистический анализ различий проведён с ошибками. Достоверность этих результатов сомнительна. Второй и третий выводы не корректны.

Общее заключение о соответствии выпускной квалификационной работы требованиям, установленным Основной профессиональной образовательной программой подготовки магистров по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом:

соответствует

нужно указать (соответствует / частично соответствует / не соответствует)

Обобщённая оценка содержательной части выпускной квалификационной работы:

хорошо

нужно указать (неудовлетворительно / удовлетворительно / хорошо / отлично)

### Рецензент:

Руководитель службы управления персоналом  
публичного акционерного общества «Магнит».

Петров

Петров П.П.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



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

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

**Значение востребованности личности для трудовой мотивации и  
удовлетворённости трудом продавцов торговой сети**

Выполнил студент 2 курса магистратуры  
очной формы обучения, направление  
подготовки 38.04.03 Управление  
персоналом

Магистерская программа «Управление  
человеческим капиталом организации»

**Иванов Иван Иванович**

Научный руководитель:  
**доц. Сидорова С.С.**

Нижний Новгород, 2022