

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

Факультет/институт Экономический

Кафедра Региональной экономики и управления человеческими ресурсами

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

 Т.Б. Смирнова

«18» 12 2020 г.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки	Управление персоналом
Код направления подготовки	38.04.03
Направленность (профиль подготовки)	Современные технологии управления человеческими ресурсами
Базовая часть	Базовая

г. Омск – 2020 г.

Программа государственной итоговой аттестации разработана:

Д.э.н., проф.
(должность, ученая степень и ученое звание)

_____ (подпись)

Половинко В.С.

Д.э.н., проф
(должность, ученая степень и ученое звание)

_____ (подпись)

Стукен Т.Ю.

Ст. преп.
(должность, ученая степень и ученое звание)

_____ (подпись)

Коржова О.С.

Программа государственной итоговой аттестации принята решением ученого совета экономического факультета №5 от «18» декабря 2020 г.

Декан экономического факультета

Т.Ю. Стукен

Согласовано с библиотекой
Директор библиотеки

Е.Н. Епишкина

1. Место государственной итоговой аттестации в структуре ОПОП

Цель государственной итоговой аттестации:

Государственная итоговая аттестация, завершающая освоение основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Задачи государственной итоговой аттестации:

- оценка способности и умения выпускников, опираясь на полученные знания, умения и сформированные навыки, самостоятельно решать выявленные проблемы, профессионально излагать собственную точку зрения по профессиональным вопросам, аргументировать и защищать свою точку зрения.
- решение вопроса о присвоении степени «магистр» по результатам ГИА и выдаче выпускнику соответствующего диплома о высшем образовании;
- разработка рекомендаций по совершенствованию подготовки выпускников на основании результатов работы государственной экзаменационной комиссии (ГЭК).

Взаимосвязь с другими дисциплинами

Подготовка магистра имеет многоцелевой, междисциплинарный характер. Квалификационные возможности выпускника приобретаются в результате обучения, включающего общую и специальную подготовку. Содержание государственной итоговой аттестации базируется на компетенциях, сформированных при изучении дисциплин, при прохождении практик.

Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающиеся должны освоить следующие компетенции:

- общекультурные компетенции ОК-1, ОК-2, ОК-3;
- общепрофессиональные компетенции ОПК-1, ОПК -2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10; ОПК-11, ОПК-12;
- профессиональные компетенции ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10.

Код компетенции	Результат обучения	Содержание результатов обучения	Оценочные средства
ОК			
ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ			
ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знания	способов и инструментов анализа и синтеза	Государственный экзамен защита ВКР
	Умения	адекватно подбирать методы исследования проблемы	
	Владение	навыками научного анализа и методологией научного подхода в научно-исследовательской и практической деятельности, навыками приобретения умений и знаний.	
ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знания	вариантов использования базовых технологий управления персоналом в конкретных нестандартных условиях деятельности предприятия	Государственный экзамен
	Умения	использования базовых технологий управления персоналом в конкретных нестандартных условиях деятельности предприятия	
	Владение	современными методами диагностики конфликтных ситуаций.	
ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знания	основ саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала	Государственный экзамен защита ВКР
	Умения	применять методы и техники тайм-менеджмента, самостоятельно вырабатывать управленческие решения	
	Владение	Опыт и навыками самоорганизации	

ОПК		ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знания	основ коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач в профессиональной сфере	защита ВКР
	Умения	логично и последовательно излагать материал, умение вести диалог по профессиональным вопросам, грамотно организовывать и проводить деловую беседу, оценивать ее результаты	
	Владение	навыками изложения деловой информации	
ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знания	методов управления и внедрения рекомендаций с учетом уровня развития и структуры коллектива предприятия	защита ВКР
	Умения	использовать психологические знания для согласования культурных, конфессиональных и этнических различий сотрудников.	
	Владение	навыками формирования команды и лидерства в группе.	
ОПК-3 Владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Знания	теоретических и методологических основ управления персоналом; системообразующих и специальных функций управления персоналом; современного состояния и перспектив развития управления персоналом.	защита ВКР
	Умения	выявлять проблемы реализации функций управления персоналом для конкретной организации; анализировать последствия принимаемых решений в контексте их влияния на систему управления персоналом и организацию в целом.	
	Владение	навыками разработки организационно управленческих решений.	
ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знания	теоретических основ эффективности использования и развития персонала; методов анализа эффективности использования и развития персонала	Государственный экзамен
	Умения	сформировать набор критериев и показателей для оценки эффективности системы развития персонала для конкретной организации; сформулировать рекомендации для принятия управленческих решений, направленных на оптимизацию использования и развития персонала.	
	Владение	методами анализа социально-экономической эффективности работы с персоналом; методами выявления резервов использования и развития персонала организации.	
ОПК-5 способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знания	роли и функции команды в инициации и реализации инновационных проектов; особенностей командообразования, правил постановки командных целей; механизмов коммуникативного взаимодействия; принципов и методов управления коллективом в разных организационных ситуациях, в частности, в ситуации внедрения инноваций.	защита ВКР
	Умения	использовать методы внедрения рекомендаций с учетом уровня развития и структуры коллектива предприятия	
	Владение	навыками создания команды профессионалов и отстаивания своей точки зрения	
ОПК-6 Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой	Знания	модели корпоративной социальной деятельности; принципы корпоративной социальной ответственности; место корпоративной социальной ответственности в системе корпоративного управления; основные направления реализации корпоративной социальной ответственности.	защита ВКР
	Умения	использовать методы внедрения рекомендаций с учетом уровня развития и структуры коллектива предприятия	

стратегии	Владение	методами диагностики социально-ответственного поведения компании.	
ОПК-7 Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знания	системообразующих и специальных функций управления персоналом; современное состояние и перспективы развития технологий управления персоналом.	Государственный экзамен
	Умения	разрабатывать технологии управления персоналом с учетом современных тенденций	
	Владение	Навыками реализации современных технологий управления персоналом в профессиональной деятельности	
ОПК-8 Владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Знания	методик определения эффективности технологии управления персоналом	защита ВКР
	Умения	использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации управления персоналом	
	Владение	навыками проведения типовых расчетов для подготовки решений в области оптимизации управления персоналом	
ОПК-9 способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знания	основ анализа макроэкономической среды в регионе; концептуальных основ управления человеческими ресурсами на уровне региона и организации; структуры органов федерального и регионального управления, сферы их полномочий; направлений социально-экономической политики государства и региона	защита ВКР
	Умения	оценивать воздействие макроэкономической среды на развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	
	Владение	навыками обоснования проблемы управления персоналом в контексте экономической деятельности предприятия и макросреды	
ОПК-10 Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Знания	методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	защита ВКР
	Умения	находить и применять информацию из различных источников для изучения деятельности в области управления персоналом	
	Владение	программными средствами обработки информации, навыками использования деловой информации для выработки практических рекомендаций	
ОПК-11 умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знания	научных школ управления персоналом; особенностей научных взглядов и концепций, направленных на решение проблем управления персоналом.	защита ВКР
	Умения	проведения сравнительного анализа различных теорий, концепций управления персоналом.	
	Владение	навыками выявления и формулирования актуальных научных проблем управления персоналом	
ОПК-12 Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и	Знания	особенностей применения инструментов прикладной социологии для проведения исследований в системе управления персоналом; методов анализа информации о системе управления персоналом.	защита ВКР
	Умения	использовать инструменты прикладной социологии для проведения исследований в системе управления	

проводить анализ их результатов		персоналом интерпретировать полученные результаты анализа системы управления персоналом.	
	Владение	навыками применения и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом	
ПК		ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
ПК-1 Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	Знания	философии и концепции управления персоналом, методов разработки кадровой политики,	Государственный экзамен защита ВКР
	Умения	применять технологии разработки кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом	
	Владение	навыки применения принципов кадровой политики при разработке конкретных рекомендаций	
ПК-2 Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	Знания	методов, критериев и показателей оценки составляющих кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации и его развития.	Государственный экзамен защита ВКР
	Умения	формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	
	Владение	навыками оценки кадрового потенциала, развития технологии управления персоналом	
ПК-3 Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знания	этапов и методов отбора персонала	Государственный экзамен
	Умения	обосновать выбор стратегии подбора персонала для конкретной организации	
	Владение	навыками анализа и разработки технологии подбора персонала в организации.	
ПК-4 Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Знания	структуры и методов управления трудовой адаптацией	Государственный экзамен
	Умения	обосновать выбор политики и технологии адаптации в конкретных условиях, условия их внедрения	
	Владение	навыками анализа технологий адаптации персонала	
ПК-5 Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Знания	методов и этапов организации развития персонала	Государственный экзамен
	Умения	обеспечить взаимосвязь политики обучения и развития персонала с кадровой политикой организации; сформулировать цели и задачи политики обучения развития персонала	
	Владение	навыками анализа технологий обучения и развития персонала; навыками выбора форм и методов обучения и развития персонала.	
ПК-6 Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знания	методов оценки персонала	Государственный экзамен
	Умения	применять методы оценки персонала в конкретных технологиях управления персоналом	
	Владение	навыками анализа и разработки технологии оценки персонала, навыками выбора видов и методов оценки персонала	
ПК-7 Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней	Знания	теорий мотивации трудовой деятельности и основ применения их на практике	Государственный экзамен
	Умения	разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач	
	Владение	навыками анализа и разработки технологий мотивации и стимулирования персонала	

среды организации, ее стратегических целей и задач			
ПК-8 Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Знания	основ конфликтологии, структуры конфликта и методов регулирования	Государственный экзамен
	Умения	обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде и эффективную организационную культуру	
	Владение	навыками анализа и профилактики конфликтных ситуаций, поддержания комфортного морально-психологического климата	
ПК-9 способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знания	современных направлений и методов улучшения охраны труда, основы создания благоприятной производственной среды в организации	Государственный экзамен
	Умения	выявить неблагоприятные факторы производственной среды, оказывающие влияние на работоспособность и здоровье работника	
	Владение	навыками создания благоприятных условий труда	
ПК-10 Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знания	требования к оформлению и внедрению корпоративных стандартов	защита ВКР
	Умения	умение оформлять рекомендации по требованиям стандартов организации	
	Владение	навыками работы с унифицированными формами документов, создания локальных нормативных документов организации	

Фонд оценочных средств по оценке сформированности компетенций приведен в Приложении 1.

2. Структура и содержание государственной итоговой аттестации

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом в блок «Государственная итоговая аттестация» входит:

- подготовка и сдача государственного экзамена;
- подготовка выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты.

Объем ГИА в зачетных единицах и в неделях (часах)

Наименование	Семестр	Общая трудоемкость ГИА	
		в З.Е.	в неделях (часах)
Государственный экзамен	8	3	2 (108)
Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	8	6	3.6 (216)

3.1 Порядок проведения государственного экзамена

Экзамен проводится по билетам, которые магистранты выбирают традиционным образом в начале экзамена. Экзамен проводится в устной форме на основе оценки ответов обучающихся. Во время экзамена обучающиеся могут пользоваться программой ГЭК. Время, отводимое на подготовку студентам к ответу на поставленные в билете вопросы, должно быть не менее 1 часа (но не более 1,5 ч.) после получения билета. В билете 2 вопроса и задание. Продолжительность опроса обучающегося, в котором

участвует не менее 60 % членов ГЭК, не должна превышать 45 минут. Продолжительность заседания ГЭК не должна превышать 6 часов.

Для подготовки к сдаче государственного экзамена предусмотрены консультации. Их проводят преподаватели, читавшие те дисциплины, по которым включены вопросы в ГЭК. Консультации проводятся в специально установленную в расписании дату. Преподаватели консультируют на кафедре в индивидуальном режиме.

Перечень дисциплин, по которым проверяются компетенции на государственном экзамене: управление организационной культурой, технологии управления персоналом, управление талантами: отбор и оценка потенциала, управление человеческими ресурсами, вовлекающий менеджмент, тренинг тренеров, развитие персонала, технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности управление конфликтами в организации и другие.

СПИСОК УЧЕБНОЙ И НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЭКЗАМЕНУ

Основная литература:

1. Бабосов, Е.М. Управление персоналом: учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск: ТетраСистемс, 2012. - 288 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>
2. Грошев, И.В. Организационная культура: учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 535 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>
3. Захарова, Л.Н. Психология управления: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва: Логос, 2012. - 376 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>
4. Захарова, Т.И. Оценка персонала: учебно-практическое пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 167 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90967>
5. Каверин, Б.И. Ораторское искусство: учебное пособие / Б.И. Каверин, И.В. Демидов. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 255 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114430>
6. Климантова, Г.И. Методология и методы социологического исследования: учебник / Г.И. Климантова, Е.М. Черняк, А.А. Щегорцов. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 256 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452578>
7. Кучмаева, О.В. Экономика труда: учебное пособие / О.В. Кучмаева, Е.А. Егорова. - Москва: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2005.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90901>

Дополнительная литература:

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии: учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 192 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>
2. Барихин, А.Б. Кадровое делопроизводство: практическое пособие / А.Б. Барихин. - Москва: Книжный мир, 2009. - 192 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89682>
3. Конфликтология: учебник / под ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 543 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393>
4. Кузнецов, И.Н. Риторика, или Ораторское искусство: учебное пособие / И.Н. Кузнецов. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 431 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117680>
5. Российский работник: образование, профессия, квалификация / под ред. В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшникова. - Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. - 576 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86312>
6. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>
7. Экономика труда : учебное пособие / под ред. А.И. Архипова, Д.Н. Карпухина, Ю.П. Кокина. - Москва: Экономика, 2009. - 560 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=63675>

3.2. Порядок проведения защиты ВКР

Защита ВКР проводится в установленное время на открытом заседании Государственной экзаменационной комиссии по направлению подготовки магистров «Управление персоналом» - ГЭК. Кроме членов экзаменационной комиссии на защите желательно присутствие научного руководителя, рецензента работы, а также возможно присутствие других магистрантов, консультантов, преподавателей, администрации, представителей предприятий и организаций.

Рекомендуется следующий порядок защиты ВКР.

1. Председатель ГЭК объявляет о начале очередной защиты, называя тему ВКР, ФИО магистранта и научного руководителя.

2. Слово предоставляется магистранту для доклада по теме научного исследования. На доклад по ВКР отводится от 10 до 15 минут. Магистрант должен излагать содержание своей ВКР свободно, не читая письменного текста.

3. После завершения доклада члены ГЭК задают магистранту вопросы, как непосредственно связанные с темой работы, так и близко к ней относящиеся. Если вопрос

выходит за рамки темы ВКР и вызывает затруднения с ответом, то магистранту следует об этом заявить, подчеркнув необходимость дальнейших (специальных) исследований в данной области. Но лучше избегать такой ситуации, демонстрируя в ответах глубину теоретических и конкретно-экономических знаний, а также широкую экономическую культуру и эрудицию. При ответах на вопросы магистрант имеет право пользоваться своей работой.

4. После ознакомления с отзывами научного руководителя и рецензента начинается обсуждение работы или дискуссия. В дискуссии могут принять участие как члены ГЭК, так и присутствующие заинтересованные лица.

5. После окончания дискуссии магистранту предоставляется заключительное слово. В заключительном слове магистрант отвечает на замечания рецензента, руководителя и выступавших в дискуссии, соглашаясь с ними или давая обоснованные возражения.

6. После окончания публичной защиты всех назначенных к слушанию на данное заседание работ проходит закрытое заседание ГЭК, на котором производится итоговая оценка работ. Члены ГЭК большинством голосов, учитывая все оценочные критерии, выносят решение об оценке каждой ВКР. В спорных вопросах право принятия окончательного решения принадлежит председателю ГЭК.

Члены ГЭК принимают решение о соответствии выпускной квалификационной работы требованиям ФГОС по направлению подготовки магистров «Управление персоналом», теоретическом уровне и практической значимости на основе собственного впечатления о тексте работы, уровне защиты, выводах рецензента. Отзыв научного руководителя учитывается, но его заключение лишь частично влияет на окончательную оценку ГЭК.

7. После подведения итогов оценки сообщаются магистрантам.

Положительное решение ГЭК служит основанием для выдачи диплома государственного образца о высшем образовании по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

Магистрант, получивший неудовлетворительную оценку, имеет право повторной защиты в течение пяти лет. Повторная защита назначается не ранее чем через год после даты первой защиты. Повторных защит может быть не более двух. Лицам, не прошедшим процедуру защиты ВКР по уважительной причине (по медицинским показаниям или в других исключительных случаях, документально подтвержденных), может быть продлен срок обучения до 1 года.

Публичная защита выпускной квалификационной работы оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами ГЭК.

4. Материально-техническое и информационное обеспечение государственной итоговой аттестации

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (г. Омск, пл. Лицкевича, 1, мультимедийная аудитория 314)	76 посадочных мест, персональный компьютер Intel Pentium E5200 /DIMM1024Mb /512Mb /HDD 250Gb с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации; монитор 17" Нес - 1шт., Мультимедийный проектор Epson EB-X39,	MS Windows XP Государственный контракт № 226 от 03.09.2008; MS Office2007 Государственный контракт № 228 от 03.09.2008; 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях Договор № 18-331 от 29 июня 2018 г., Справочная правовая система Гарант Договор о

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
	Проекционный экран моторизованный 229x305 см, специализированная учебная мебель.	взаимном сотрудничестве №798/Э/2013 от 09.01.2013; Справочная правовая система КонсультантПлюс Договор об информационной поддержке от 30.12.2016 г.; WinRar Государственный контракт № 227 от 03.09.2008; OpenOffice; Adobe Acrobat Reader 11.0.14; IrfanView 4.41; Mozilla Firefox 44.0.1; WinDjView 2.1; FoxitReader7.2; VLC media player; 7-Zip; Far - свободно распространяемое ПО
Компьютерный класс, аудитория для выполнения курсовых работ и самостоятельной работы (г.Омск, пл. Лицкевича, 1, Аудитория 304)	34 посадочных места, Персональный компьютер AMD A46300/ DIMM8Gb /встр.768Mb /HDD 500Gb - 14 шт., Монитор 22" ViewSonic VA2261-8 - 14шт. ; с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, проектор Panasonic PT-LB30E; экран стационарный; колонки; доска маркерная, специализированная учебная мебель.	MS Windows 10 Pro, MS Office2016 Договор № 18-350 от 08.07.2018, 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях Договор № 18-331 от 29 июня 2018 г., Справочная правовая система Гарант Договор о взаимном сотрудничестве №798/Э/2013 от 09.01.2013; Справочная правовая система КонсультантПлюс Договор об информационной поддержке от 30.12.2016 г.; IBM SPSS Statistics 22 Договор №0352100000113000070-0012563-01 от 24.12.2013; Adobe Acrobat Reader 11.0.14; Mozilla Firefox 44.0.1; WinDjView 2.1; FoxitReader7.2; VLC media player; 7-Zip; Far - свободно распространяемое ПО, База данных РМЭЗ-ВШЭ
Библиотека. Зал электронной информации, (г. Омск, пр. Мира, д. 55, аудитория 45)	10 посадочных мест, Персональный компьютер Intel Pentium D915, ОЗУ 512 Мб, HDD 160 Gb – 10 шт., с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, Зона Wi-Fi	Microsoft Windows XP Договор №17-341 от 29.06.2017 KES 10 для Windows Договор № 17-612 от 20.12.2017 Консультант+ Договор об информационной поддержке №597/2018/УЗ от 24.08.2018; OpenOffice; Adobe Acrobat Reader 9; Mozilla Firefox 52 -x86 ru; VLC; Sumatra PDF; 7-zip; free commander; FAR; Rjlib - свободно распространяемое ПО

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ***по государственной итоговой аттестации*

Направление подготовки	Управление персоналом
Код направления подготовки	38.04.03.
Направленность (профиль подготовки)	Современные технологии управления человеческими ресурсами
Базовая/вариативная часть	Базовая

1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающиеся должны освоить следующие компетенции:

- общекультурные компетенции ОК-1, ОК-2, ОК-3.
- общепрофессиональные компетенции ОПК-1, ОПК -2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10; ОПК-11, ОПК-12.
- профессиональные компетенции ПК-1. ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания

Уровни освоения компетенции(й) и шкала оценивания государственного экзамена

Код компетенции	Результат обучения	Содержание результатов обучения	Оценочные средства
ОК			
ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ			
ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знания	способов и инструментов анализа и синтеза	Государственный экзамен Защита ВКР
	Умения	адекватно подбирать методы исследования проблемы	
	Владение	навыками научного анализа и методологией научного подхода в научно-исследовательской и практической деятельности, навыками приобретения умений и знаний.	
ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знания	вариантов использования базовых технологий управления персоналом в конкретных нестандартных условиях деятельности предприятия	Государственный экзамен
	Умения	использования базовых технологий управления персоналом в конкретных нестандартных условиях деятельности предприятия	
	Владение	современными методами диагностики конфликтных ситуаций.	
ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знания	основ саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала	Государственный экзамен Защита ВКР
	Умения	применять методы и техники тайм-менеджмента, самостоятельно вырабатывать управленческие решения	
	Владение	Опытном и навыками самоорганизации	
ОПК			
ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ			
ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знания	основ коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач в профессиональной сфере	Защита ВКР
	Умения	логично и последовательно излагать материал, умение вести диалог по профессиональным вопросам, грамотно организовывать и проводить деловую беседу, оценивать ее результаты	
	Владение	навыками изложения деловой информации	
ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знания	методов внедрения рекомендаций с учетом уровня развития и структуры коллектива предприятия	Защита ВКР
	Умения	использовать психологические знания для согласования культурных, конфессиональных и этнических различий сотрудников.	
	Владение	навыками формирования команды и лидерства в группе.	
ОПК-3 Владение комплексным видением современных проблем управления	Знания	теоретических и методологических основ управления персоналом; системообразующих и специальных функций управления персоналом; современного состояния и перспектив развития управления персоналом.	Защита ВКР

персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Умения	выявлять проблемы реализации функций управления персоналом для конкретной организации; анализировать последствия принимаемых решений в контексте их влияния на систему управления персоналом и организацию в целом.	
	Владение	навыками разработки организационно управленческий решений.	
ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знания	теоретических основ эффективности использования и развития персонала; методов анализа эффективности использования и развития персонала	Государственный экзамен
	Умения	сформировать набор критериев и показателей для оценки эффективности системы развития персонала для конкретной организации; сформулировать рекомендации для принятия управленческих решений, направленных на оптимизацию использования и развития персонала.	
	Владение	методами анализа социально-экономической эффективности работы с персоналом; методами выявления резервов использования и развития персонала организации.	
ОПК-5 способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знания	роли и функции команды в инициации и реализации инновационных проектов; особенностей командообразования, правил постановки командных целей; механизмов коммуникативного взаимодействия; принципов и методов управления коллективом в разных организационных ситуациях, в частности, в ситуации внедрения инноваций.	Защита ВКР
	Умения	использовать методы внедрения рекомендаций с учетом уровня развития и структуры коллектива предприятия	
	Владение	навыками создания команды профессионалов и отстаивания своей точки зрения	
ОПК-6 Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знания	модели корпоративной социальной деятельности; принципы корпоративной социальной ответственности; место корпоративной социальной ответственности в системе корпоративного управления; основные направления реализации корпоративной социальной ответственности.	Защита ВКР
	Умения	использовать методы внедрения рекомендаций с учетом уровня развития и структуры коллектива предприятия	
	Владение	методами диагностики социально-ответственного поведения компании.	
ОПК-7 Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знания	системообразующих и специальных функций управления персоналом; современное состояние и перспективы развития технологий управления персоналом.	Государственный экзамен
	Умения	разрабатывать технологии управления персоналом с учетом современных тенденций	
	Владение	Навыками реализации современных технологий управления персоналом в профессиональной деятельности	
ОПК-8 Владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Знания	методик определения эффективности технологии управления персоналом	Защита ВКР
	Умения	использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации управления персоналом	
	Владение	навыками проведения типовых расчетов для подготовки решений в области оптимизации управления персоналом	
ОПК-9 способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов	Знания	основ анализа макроэкономической среды в регионе; концептуальных основ управления человеческими ресурсами на уровне региона и организации; структуры органов федерального и регионального управления, сферы	Защита ВКР

государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации		их полномочий; направлений социально-экономической политики государства и региона	
	Умения	оценивать воздействие макроэкономической среды на развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	
	Владение	навыками обоснования проблемы управления персоналом в контексте экономической деятельности предприятия и макросреды	
ОПК-10 Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Знания	методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	Защита ВКР
	Умения	находить и применять информацию из различных источников для изучения деятельности в области управления персоналом	
	Владение	программными средствами обработки информации, навыками использования деловой информации для выработки практических рекомендаций	
ОПК-11 умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знания	научных школ управления персоналом; особенностей научных взглядов и концепций, направленных на решение проблем управления персоналом.	Защита ВКР
	Умения	проведения сравнительного анализа различных теорий, концепций управления персоналом.	
	Владение	навыками выявления и формулирования актуальных научных проблем управления персоналом	
ОПК-12 Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знания	особенностей применения инструментов прикладной социологии для проведения исследований в системе управления персоналом; методов анализа информации о системе управления персоналом.	Защита ВКР
	Умения	использовать инструменты прикладной социологии для проведения исследований в системе управления персоналом интерпретировать полученные результаты анализа системы управления персоналом.	
	Владение	навыками применения и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом	
ПК		<i>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</i>	
ПК-1 Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	Знания	философии и концепции управления персоналом, методов разработки кадровой политики,	Государственный экзамен
	Умения	применять технологии разработки кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом	
	Владение	навыки применения принципов кадровой политики при разработке конкретных рекомендаций	Защита ВКР
ПК-2 Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и	Знания	методов, критериев и показателей оценки составляющих кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации и его развития.	Государственный экзамен Защита ВКР
	Умения	формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	
	Владение	навыками оценки кадрового потенциала, развития технологии управления персоналом	

технологии управления персоналом в организации			
ПК-3 Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знания	этапов и методов отбора персонала	Государственный экзамен
	Умения	обосновать выбор стратегии подбора персонала для конкретной организации	
	Владение	навыками анализа и разработки технологии подбора персонала в организации.	
ПК-4 Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Знания	структуры и методов управления трудовой адаптацией	Государственный экзамен
	Умения	обосновать выбор политики и технологии адаптации в конкретных условиях, условия их внедрения	
	Владение	навыками анализа технологий адаптации персонала	
ПК-5 Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Знания	методов и этапов организации развития персонала	Государственный экзамен
	Умения	обеспечить взаимосвязь политики обучения и развития персонала с кадровой политикой организации; сформулировать цели и задачи политики обучения развития персонала	
	Владение	навыками анализа технологий обучения и развития персонала; навыками выбора форм и методов обучения и развития персонала.	
ПК-6 Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знания	методов оценки персонала	Государственный экзамен
	Умения	применять методы оценки персонала в конкретных технологиях управления персоналом	
	Владение	навыками анализа и разработки технологии оценки персонала, навыками выбора видов и методов оценки персонала	
ПК-7 Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Знания	теорий мотивации трудовой деятельности и основ применения их на практике	Государственный экзамен
	Умения	разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач	
	Владение	навыками анализа и разработки технологий мотивации и стимулирования персонала	
ПК-8 Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Знания	основ конфликтологии, структуры конфликта и методов регулирования	Государственный экзамен
	Умения	обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде и эффективную организационную культуру	
	Владение	навыками анализа и профилактики конфликтных ситуаций, поддержания комфортного морально-психологического климата	
ПК-9 способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знания	современных направлений и методов улучшения охраны труда, основы создания благоприятной производственной среды в организации	Государственный экзамен
	Умения	выявить неблагоприятные факторы производственной среды, оказывающие влияние на работоспособность и здоровье работника	
	Владение	навыками создания благоприятных условий труда	
ПК-10 Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области	Знания	требования к оформлению и внедрению корпоративных стандартов	Защита ВКР
	Умения	умение оформлять рекомендации по требованиям стандартов организации	

управления персоналом	Владение	навыками работы с унифицированными формами документов, создания локальных нормативных документов организации	
-----------------------	-----------------	--	--

ВОПРОСЫ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЭКЗАМЕНУ

1. Система управления персоналом: понятие, структура (ОК-3, ОПК-7).

Понятие управления персоналом. Сущность системного подхода в управлении персоналом. Стратегическая, содержательная и обеспечивающая подсистемы. Место управления персоналом в системе управления организацией. Цели и задачи системы. Системообразующие и частные функции управления персоналом.

2. Кадровая политика организации: сущность, структура, этапы разработок (ПК-1).

Стратегия и политика в управлении персоналом. Этапы разработки и внедрения стратегии управления персоналом. Субъекты разработки стратегии управления персоналом. Организационная структура предприятия и персонала. Структура персонала организации. Понятие кадровой политики. Виды кадровой политики. Этапы разработки кадровой политики. Процедуры разработки кадровой политики. Опыт разработки кадровой политики в организации.

3. Субъекты управления персоналом (ОК-3, ОПК-7).

Виды субъектов управления персоналом. Место и взаимодействие отдельных субъектов управления персоналом. Структура, функции и роль службы управления персоналом в организации. Аутсорсинг в управлении персоналом. Роль службы управления персоналом. Кадровые и рекрутинговые агентства и их роль в управлении персоналом.

4. Психология управления персоналом. Методы исследования (ПК-8)

История развития и возникновения. Работы Ф.Тейлора и А.Файоля в развитии психологии управления персоналом как молодой и развивающейся отрасли прикладной психологии. Социальный заказ общества на развитие отрасли. Методы и способы исследования социально-психологических характеристик руководителей, стилей руководства, особенностей функционирования служебных коллективов и других аспектов управленческой деятельности и внутриорганизационного функционирования.

5. Предмет и основные направления исследования психологии управления персоналом (ОК-2, ПК-8).

Предмет, объект, субъект психологии управления. Специфика психологии управления персоналом. Основная задача психологии управления. Основные направлениями исследования в психологии управления. Психологические методы в управлении персоналом.

6. Саморегуляция в публичных выступлениях (ОК-3).

Стресс-менеджмент в публичных выступлениях. Страх публичных выступлений – профилактика и коррекция. Методики саморегуляции эмоционального состояния. Психотехнологии успешной презентации и самопрезентации.

7. Управление организационной культурой (ОК-2, ПК-8)

Понятие управления. Объекты и субъекты управления культурой. Функции управления культурой (планирование, организация, мотивация, координация, контроль). Первичные и вторичные механизмы управления организационной культурой.

8. Понятие программы исследования в управлении персоналом (ОК-1).

Сущность и назначение программы исследования. Проблемная ситуация и проблема исследования, цели и задачи исследования. Предмет и объект исследования, интерпретация и операционализация понятий, гипотезы. Понятие Выборки, ошибки, свойства, виды выборки. Взаимосвязь разделов программы.

9. Методы сбора информации в управлении персоналом (ОК-1).

Методы сбора социологической информации (анализ документов, наблюдение, анкетирование, интервью, эксперимент, опрос экспертов, социометрический опрос, телефонный опрос). Достоинства и недостатки методов, их познавательные возможности,

сфера применения. Инструментарий и требования к проведению. Правила составления вопросника.

10. Вовлекающий менеджмент как мировой тренд и актуальная необходимость (ПК-7).

Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: отличие категорий и поведенческие проявления. Взаимосвязь между вовлеченностью персонала и бизнес показателями. Теории мотивации трудовой деятельности и применение их на практике. Разработка политики мотивации персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач.

11. Особенности обучения взрослых (ПК-5).

Тренинг тренеров. Методология разработки тренинга под потребности заказчика. Программа тренинга. Регламент, правила, сбор ожиданий. Разработка и внедрение политики обучения и развития персонала организации. Повышение эффективности использования и развития персонала

12. Виды обучающих активностей в тренинге (ОК-3, ПК-5).

Дискуссия, фасилитация, подготовка к проведению сессии фасилитации. Упражнения и кейсы на отработку навыков. Видеоанализ. Разминки, их роль и значение в тренинге. Метафорическая деловая игра. Кинометафора. Арт. методы работы с группой. Социометрия, ее виды и формы.

13. Управление талантами: отбор и оценка потенциала (ПК-3, ПК-6)

Отбор и оценка персонала. Модель и цикл управления талантами – практики регулярного менеджмента. Понятие «таланты», «потенциал». Ключевые элементы модели потенциала. Чем управляем – то измеряем.

14. Подбор и отбор талантов (ПК-3, ПК-2).

Процесс подбора персонала. Планирование, набор (источники, в т.ч. рекрутинг в социальных сетях, реферальный рекрутинг, «песнь рекрутера»). Оценка на этапе отбора. Типы и этапы интервью. Опросники и тесты. Разработка и внедрение политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала. Анализ и разработка технологии подбора персонала в организации. Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом.

15. Компетенции: оценка, развитие, обратная связь (ПК-6).

Методы оценки персонала. Эволюция моделей компетенций. 360 градусов опрос, интервью по компетенциям, центры оценки и развития. ИПР. Меню развивающих действий. Задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

16. Управление персоналом в организационных конфликтах (ОК-2, ПК-9).

Понятие организационного конфликта. Функции организационного конфликта. Структурная и динамическая модели организационного конфликта. Причины возникновения организационных конфликтов. Роль службы управления персоналом в организационном конфликте. Подходы, способы и стили поведения в организационном конфликте. Организация переговоров в условиях организационного конфликта. Профилактика конфликтов в кросскультурной среде, поддержка комфортного морально-психологического климата в организации. Современные направления и методы создания благоприятной производственной среды в организации.

17. Трудовая адаптация персонала организации (ПК-4).

Понятие трудовой адаптации. Виды трудовой адаптации. Управление трудовой адаптацией. Структура и методы управления адаптацией. Роль и место трудовой адаптации в системе управления персоналом организации. Программа трудовой адаптации. Разработка и внедрение политики адаптации персонала.

18. Оценка персонала (ПК-6).

Понятие и функции оценки. Сущность и логика сквозной комплексной оценки. Оценка 360°. Технология центра оценки персонала. Технологии текущей деловой оценки персонала. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

19. Мотивация и стимулирование труда в управлении персоналом (ПК-7).

Сущность мотивации и стимулирования труда. Классификации стимулов. Материальные и нематериальные стимулы. Разработка и внедрение политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

20. Современные технологии управления персоналом (ОПК-7).

Понятие современных технологий управления персоналом, их виды. Современное состояние и перспективы развития технологий управления персоналом. Особенности реализации современных технологий в профессиональной деятельности.

21. Развитие персонала (ОПК-4).

Понятие развития персонала. Эффективность использования и развития персонала. Методы анализа эффективности использования и развития персонала. Критерии и показатели оценки эффективности системы развития персонала. Принятие управленческих решений, направленных на оптимизацию использования и развития персонала.

22. Современные проблемы трудового права (ОК-2, ПК-9).

Понятие трудового права. Основные разделы трудового права. Понятие оптимального режима труда и отдыха. Виды режимов труда и отдыха. Обеспечение безопасности для различных категорий персонала организации.

Перечень кейсов и ситуаций.

1. Управление персоналом — одна из сфер менеджмента, где этика управления является основой предупреждения и разрешения как производственных, так и социальных конфликтов. Например, в ситуации, когда наниматель, заботясь об эффективном развитии организации, вынужден вкладывать средства в профессиональную подготовку своего персонала. Дело это дорогостоящее, и, предположим, наниматель А. может предпочесть, чтобы наниматель В. занимался профессиональным обучением работников, а потом он, наниматель А., мог переманить к себе готовых специалистов. Head hunting («охота за головами», или переманивание) — достаточно распространенный способ решения кадровых проблем. Однако и наниматель В. может рассуждать аналогичным образом. Но если каждый будет рассуждать подобным образом, то в итоге они попадут в ситуацию, которая не устроит никого. Рынок труда лишится профессионально подготовленных кадров. Задание. Поясните, чем, по вашему мнению, может быть продиктовано решение предпринимателей А. и В. вкладывать средства в обучение своего персонала: эгоистической заботой о собственной прибыли или альтруистическими целями поддержания высокого профессионального уровня рынка труда (**ОК-1, ПК-5**).

2. В настоящее время в России все больше внимания уделяется развитию профессионального и творческого потенциала работников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество обслуживания клиентов, выпускаемой продукции, за работу и судьбу организации в целом. Службы управления человеческими ресурсами руководствуются следующими принципами: • подчеркивать уважение к индивидуальности и ценности каждого человека путем поощрения высокой производительности труда; • поддерживать доверительные отношения и уважение работников друг к другу; • нести ответственность за обучение и повышение профессионализма персонала; поощрять инициативу каждого, одновременно поддерживать свободную творческую деятельность; • стимулировать принятие на себя ответственности работниками в сложных ситуациях; • предоставлять каждому работнику возможность для реализации его индивидуальных способностей; • лучше расставлять кадры; • повышать ответственность за развитие трудового потенциала персонала; • обеспечивать справедливую оплату труда; • оценивать результаты работы по достижению поставленных целей. Вопросы: 1. Какие еще принципы управления персоналом могли бы сыграть серьезную роль? 2. Соответствуют ли упомянутые принципы особенностям

русского менталитета, специфике, историческим чертам русского человека? Работодатель отстранил Вас от работы по причине того, что Вы не прошли в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (ст.76 ТК РФ). Задание к ситуационной задаче: 1. Правомерно ли это? 2. Если да, то, до какого момента Вас могут отстранить от работы по этой причине? **(ОК-1, ПК-2, ПК-6).**

3. Руководство филиала АБ «Газпромбанка» г. Томска большое внимание уделяет использованию инновационного потенциала сотрудников (42 % списочной численности персонала филиала являются авторами и соавторами инноваций). Большинство инноваций направлено на совершенствование технологии предоставления банковских услуг клиентам (информирование и т.д.) и совершенствование организационных процессов, направленных на снижение операционных рисков, типизацию процедур, снижению трудоемкости выполнения операций и т.д. Однако инновации направлены в основном на сопровождение текущей деятельности. Актуальна задача – стимулировать формирование развивающих инноваций, вплоть до полного отрицания сложившейся линейки продуктов, технологий и организации банковских процессов. Это требует оригинальных решений в области стимулирования инновационной деятельности персонала. В филиале апробируются следующие механизмы стимулирования «стратегической» инновационной деятельности: • формирование проблемных групп, разрабатывающих новые направления; • ежемесячная оценка нововведений и учет этой оценки при премировании; • ежегодное формирование сборника статей по совершенствованию банковских технологий; • поощрение специалистов, занимающихся научной работой по подготовке диссертаций. Контрольные вопросы 1. Прокомментируйте действие механизма стимулирования: «формирование проблемных групп, разрабатывающих новые направления». По каким критериям должны строиться такие группы? 2. Выполните ранжирование предложенных механизмов стимулирования по степени мотивационной эффективности. 3. Как бы вы выстроили систему премирования за инновационные предложения? **(ОК-1, ПК-7).**

4. А. Морита, основатель корпорации Sony, называет следующие особенности японской модели мотивации: «Мы считаем нецелесообразным и ненужным слишком часто определять круг обязанностей каждого работника потому, что всех учат действовать, как в семье, в которой каждый готов делать то, что в данный момент необходимо. Если где-то допущен брак, то считается дурным тоном, если управляющий начнет выяснять, кто допустил ошибку. В своих контактах с иностранными компаниями я очень часто видел, что таким второстепенным вещам, как внешний вид, здания и обстановка кабинетов, уделяется гораздо больше времени, внимания и денег, чем они этого заслуживают. Мы предпочитаем, прежде всего, заботиться об атмосфере на наших заводах, о создании комфортабельной, простой и приятной рабочей обстановки, что, как мы считаем, оказывает прямое воздействие на качество продукции... В Америке люди приучены к системе, когда человек продает свой труд за определенное вознаграждение. В каком-то отношении это хорошо, потому, что люди знают, что они должны трудиться, чтобы заработать деньги, иначе их уволят. В Японии мы идем на риск, обещая людям постоянную занятость, и затем должны постоянно их мотивировать. Все же я считаю большой ошибкой мнение о том, что деньги это единственный способ вознаграждения за труд. Людям нужны деньги, но они хотят, прежде всего, получить удовольствие от своей работы и гордиться ею». Контрольные вопросы 1. Как вы относитесь к тезису о том, что в развитых странах зарплата перестает быть существенным мотивационным фактором? Аргументируйте свою позицию. 2. Каково в среднем, по вашей оценке, должно быть соотношение заработной платы руководителей высшего звена и непосредственных исполнителей работы в организации? Различается ли это соотношение в различных странах (например, в США и Германии?) 3. Каковы особенности системы мотивации работников в современной России? Какую роль занимают в ней материальные стимулы? Приведите примеры. Аргументируйте свою точку зрения **(ОК-1, ПК-7).**

5. Компания «Декстер» была приобретена другой, более молодой и динамичной компанией. Как это часто бывает в подобных случаях, новые владельцы столкнулись с принципиальной разницей в корпоративной культуре. На встречу, посвященную слиянию, сотрудники «Декстера» пришли в темных костюмах, белых рубашках, галстуках и черных ботинках и сели по одну сторону стола. По другую сторону стола расположились менеджеры новой компании, одетые в джинсы, цветные майки и кроссовки. У нового генерального директора длинные волосы были завязаны хвостом. По признанию старого директора компании «Декстер», он и его коллеги почувствовали себя людьми из прошлого века. И не удивительно, что двум сторонам было крайне трудно найти общий язык. Для этого были приглашены специалисты в области кадрового консультирования. Их задача состояла в подробном исследовании стиля управления и культуры новой компании, чтобы помочь бывшим сотрудникам «Декстера» приспособиться к переменам в стиле работы. По оценке компании DBM, обычно сотрудники организации, условно распределяются на следующие группы в следующей пропорции: 20% – фундаменталисты, 20 % – новаторы и 60% – хамелеоны. В условиях перехода эксперты особое внимание рекомендуют уделить хамелеонам. Контрольные вопросы 1. Как провести диагностику существующей ситуации? Какую информацию необходимо получить о персонале компании «Декстер»? 2. Какие этапы исследования вы бы выделили? 3. Сформируйте предложения по адаптации персонала (ОК-1, ОК-2, ПК-4, ПК-8).

6. В «Альфа-банке» работают высокопрофессиональные специалисты. Средний возраст сотрудников банка, включая членов правления, – 34 года. В банке вместе с филиалами в регионах работает около 4,5 тыс. человек, и сеть филиалов постоянно расширяется. Подбирается персонал, который хочет, умеет и может работать. В банке существует стенд по подбору персонала, на котором обозначены текущие вакансии и требования к кандидатам. Стенд и сайт в Интернете называются «Нам нужны профессионалы». В банке используют следующие методы набора персонала: • Разработаны анкеты-резюме, которые каждый потенциальный работник банка может заполнить и опустить в ящик, находящийся в любом отделении банка и принадлежащий службе управления кадров. • Объявления о вакансиях помещаются в профильных изданиях – «Коммерсанте», «Ведомостях». Эта информация предназначена не для людей, активно ищущих работу, а для работающих профессионалов, которые по тем или иным причинам готовы поменять свое рабочее место. • Информация о вакансиях размещается в Интернете. Ежедневно приходит до 100 анкет. • Организуется стажировка студентов высших учебных заведений. • Размещается информация о вакансиях на баннерах на сайтах других компаний, специализирующихся на различных направлениях бизнеса (в зависимости от потребности в специалистах той или иной квалификации). • Для кандидатов проводятся «дни карьеры», предусматривающие собеседования с несколькими руководителями подразделений банка. В «днях карьеры» участвуют кадровые агентства и вузы. • Для подбора топ-менеджеров банк пользуется услугами рекрутерских агентств, так как на такие позиции привлекаются преимущественно западные специалисты. Отбор персонала проходит по следующей схеме: • первичный отбор проводит отдел подбора кадров; • профессиональный отбор кандидатов проводят служба управления кадров и специалисты подразделений банка (включает тесты, опросники, разработанные ведущими специалистами структурных подразделений банка, и собеседование); • проводится интервью руководителем подразделения, в которое подбирается кандидат. Контрольные вопросы: 1. Охарактеризуйте кадровую стратегию банка. 2. Обозначьте ключевые требования к работникам банка. 3. Объясните, почему выбраны обозначенные методы набора персонала и оцените их целесообразность применения (ОК-1, ПК-3).

7. Получать новые знания сегодня можно где угодно. К услугам предприятий – вузы и бизнес-школы, тренинговые компании, консультанты и внутренние тренеры. Но есть еще один важный источник информации – сами сотрудники, и этот ресурс не стоит недооценивать. Многие компании берут на вооружение принцип перекрестного обучения, когда в роли преподавателя

выступает коллега или руководитель. Корпоративный университет «Билайн» создан в 1999 г. и почти сразу компания организовала проект – «Корпоративное обучение». Приходящий тренер не всегда способен показать, как лучше работать в той или иной ситуации, он оторван от практики компании, считает пресс-секретарь «Вымпелкома» Ю.Остроухова. В рамках этого проекта наиболее успешные сотрудники проводят тренинги для своих коллег, получив статус функциональных корпоративных тренеров. Раз в полгода в компании проводится конкурсный набор функциональных тренеров. Конкурс не уступает вузовскому: пять-десять человек на место. Отобранными кандидатам сначала предлагают два тренинга, посвященных особенностям обучения взрослой аудитории, предоставляют необходимую учебную литературу. Затем функциональные тренеры проходят еще как минимум шесть ступеней дополнительного обучения, и, кроме того, раз в месяц их ждет коучинговая сессия с куратором. Сегодня в «Вымпелкоме» работают более 80 функциональных тренеров, которые проводят занятия по пяти направлениям: развитие ориентации на клиента, управленческих компетенций, личной эффективности, навыков продаж и техническое обучение. Нагрузка у них небольшая – два три тренинга ежемесячно (по два дня каждый). Но работа тренера не оплачивается отдельно, эти дополнительные обязанности учитывают при итоговой оценке персонала. Во многих компаниях, в первую очередь иностранных, перекрестное обучение стало частью корпоративной культуры. Менеджер по маркетингу малого и среднего бизнеса компании Depo Computers А. Трофимов раньше работал в московском представительстве Microsoft на позиции CRMменеджера, а до этого занимал должность брэнд-менеджера в компании TerraLink Technologies. Он посещал тренинги в головном офисе своих компаний, а затем передавал зарубежный опыт российским коллегам. Компания Microsoft возводит перекрестное обучение в ранг корпоративной религии. В любой компании существует система ценностей, и перекрестное обучение облегчает внедрение этих понятий в сознание сотрудника. Контрольные вопросы 1. Оцените преимущества и недостатки системы перекрестного обучения персонала **(ОК-1, ОК-4, ПК-5, ОК-7)**.

8. Вы менеджер по персоналу компании DD, которая была организована в 2000 г. в результате деления компании К на две организации. До этого момента компания К существовала на рынке четыре года. Компании DD и К входят в крупный холдинг. Численность персонала компании DD составляет 36 человек, за последний год в компании поменялось 20 человек. В отделе продаж работают шестеро, из них больше года – двое. В сервисной службе работают 15 человек, из них больше года – восемь. Отдел дизайнеров (восемь) за год не изменился по составу работников, однако в нем существенно ухудшился психологический климат. Административный отдел в прошлом году пополнился на два сотрудника, и его численность составила девять человек. За последнее время в компании на фоне уменьшения чистой прибыли увеличились операционные расходы при отсутствии стабильности в продажах. В работе организации нет прописанных четких правил, инструкций, положений, сотрудники не знают слова «приказ», начальник есть только в транспортном отделе. Остальные напрямую подчиняются директору компании, линейных менеджеров нет. Помимо поиска и привлечения клиентов менеджеры контролируют работу над проектом. Над одним проектом работают менеджер, дизайнер и бригада установщиков. Менеджер одновременно ведет шесть – восемь проектов и работает с разными дизайнерами. Настроение у персонала скептическое, многие сотрудники поговаривают об увольнении. Контрольные вопросы 1. Определите стадию развития организации. 2. Определите организационную культуру организации **(ОК-1, ОК-2, ПК-8)**.

9. Салон красоты был открыт в одном из спальных районов крупного города и быстро завоевал популярность жителей ближайшего микрорайона. Руководители придерживались

кадровой политики, основанной на привлечении и обучении молодежи, которая не боится экспериментировать. Уже через год в салон стали приезжать клиенты из других районов, узнавшие о нем от своих знакомых. Было решено начать создание собственной сети салонов красоты. В планах компании было открыть 3 салона красоты в первый год, еще 4 – во второй год и через три года увеличить сеть до 12 салонов. Руководство поставило перед собой также следующие цели: довести объем продаж каждого салона до 1,2 млн. руб. в месяц. Для покрытия постоянных издержек и получения прибыли, затраты на заработную плату персоналу не должны превышать 50% всей выручки сети. Доля недорогих стрижек (стоимостью до 400 руб.) должна составлять не менее 70% всех услуг парикмахеров, т.к. именно недорогие стрижки позволили салону добиться популярности. Также в новых салонах должны быть введены новые востребованные услуги: маникюр и педикюр, косметология, солярий, консультации по имиджу. Необходимо сохранить понравившийся клиентам график работы: с 7.30 до 22.30 часов без выходных и перерывов на обед. Штат первого салона состоял из директора, его заместителя (который выполнял также функции администратора), администратора, главного бухгалтера, 8 мастеров (в том числе косметолог), двух уборщиц, системного администратора (на полставки). Рекламой и изучением спроса занимался директор, его заместитель подбирал персонал. За прошедший год салон обслужил порядка 12000 клиентов со среднемесячной выручкой 800 тыс. руб. Задание. Предложить рекомендации по качественной и количественной потребности в персонале для сети на первый год ее развития (на 4 салона: один старый и три новых). Разработать технологии подбора работников салона. Предложить план ее внедрения. **(ОК-1, ПК-1, ПК-3).**

10. Молодая российская фирма занимается дистрибуцией и розничной торговлей парфюмерией. За три года фирма выросла от двух человек в крупный холдинг, состоящий из пяти компаний. Издержками столь бурного роста стали крайне низкая регламентация рабочих процессов, отставание количества работающих в компании сотрудников от ее реальных потребностей, хроническая перегруженность персонала, сбой в работе, резкое ухудшение эмоциональной обстановки и корпоративной дисциплины. Контрольные вопросы 1. Какие требования к персоналу востребованы в новых условиях? Предложите перечень компетенций. 2. Какие конфликты могут возникнуть в организации в условиях интенсивного роста? Можно ли их избежать? 3. Предложите меры по совершенствованию системы управления персоналом в условиях бурного роста. Выработайте рекомендации с учетом новых требований по показателям: а) развитие сотрудников; б) стимулирование инновативной деятельности персонала; в) ориентация на качество работы; г) разрешение конфликтов **(ОК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-9)**

11. Г-жа Миронова Алла Сергеевна проработала в фирме «Wafel» с 1.08.2002 по 1.12.2007 года в должности переводчика с английского и немецкого языков. За время работы в нашей фирме г-жа Миронова А.С. зарекомендовала себя как квалифицированный специалист, свободно владеющий специальной технической терминологией и устной речью. В сферу ее обязанностей входил перевод корреспонденции, технических инструкций по эксплуатации оборудования, документации, устный перевод на переговорах с партнерами и поставщиками фирмы. Следует отметить, что г-жа Миронова А.С. работает быстро, демонстрируя нормальное качество работы. Кроме того, она предана фирме, часто задерживалась после окончания рабочего дня. Г-жа Миронова А.С. – исключительный работник и обаятельная, жизнерадостная женщина. Мы рекомендуем г-жу Миронову А.С. как специалиста для работы в любой компании. Контрольные вопросы 1. Прочитайте рекомендацию и выделите наиболее и наименее информативные места о работе сотрудника. Оцените информацию о качестве работы кандидата, ее объемах, умении сотрудника решать проблемы, принимать решения, его организованности и т.д. 2. Достаточно ли полной является приведенная рекомендация? Какие дополнительные данные необходимо иметь работодателю о прошлой работе кандидата? 3. Вся ли представленная информация

объективна? Для экономики многих стран характерен разрыв в уровне заработной платы в государственном и частном секторах в пользу частного сектора. Какое влияние на предложение труда в каждом из секторов окажет предлагаемое парламентариями введение закона, уравнивающего заработную плату на аналогичных рабочих местах в государственном и частном секторах? **(ОК-1, ПК-6)**

12. В российской практике бизнеса все чаще используются различные нововведения, касающиеся мотивации труда, чтобы сделать его более плодотворным, эффективным. Среди таких инноваций — установление для конкретного работника нестандартного, льготного рабочего режима. Этот вид мотивации у нас пока используется мало. Тем не менее он считается одним из эффективных, особенно на малых частных предприятиях, среди лиц таких профессий, как врачи, юристы, преподаватели, управляющие, технические работники и работники сферы обслуживания. Работники назначают себе время начала и окончания работы по своему усмотрению, лишь бы они устраивали руководителей и было бы достаточно времени, чтобы выполнить требуемую работу. Один трудится с 8 до 16, другой — с 12 до 20 часов. Если вы справляетесь со своей работой скорее, ваше дело — идти домой или работать дополнительно. В некоторых организациях имеется четыре или даже пять смен. Иногда гибкие смены приводят к сокращенной рабочей неделе, обычно четырехдневной, с тремя выходными. Некоторые компании установили «материнские смены», которые приспособлены к часам посещения детьми школы. Женщина не покидает организацию в период вынашивания ребенка и воспитания детей раннего возраста. Многие предприятия дают возможность студентам работать во время «окон» в их учебных расписаниях. Гибкие смены снижают случаи уклонения от работы, опозданий и текучести рабочей силы, повышают настроение работников и производительность труда. Вопросы: 1. Если руководство организации предложило бы вам гибкий график трудовой деятельности, как бы вы на это отреагировали и почему? 2. Как вы полагаете, в чем интерес руководства организации при предоставлении работникам льготного режима работы? 3. Если бы вы были руководителем, то каким образом организовали бы работу по контролю за количеством и результатами труда сотрудников? **(ОК-1, ПК-7, ПК-9).**

13. Предприятие «Станки» занимается производством агрегатных станков. На предприятии работает около 4000 работников. Предприятие стало испытывать серьезные трудности с производством и реализацией станков, что объясняется падением спроса на продукцию. Внешние обстоятельства: нестабильность в экономике страны, разрыв долговременных связей с партнерами, появление зарубежных конкурентов на данном рынке (до этого предприятие было в лидерах среди производителей в своей области) негативно повлияло на деятельность предприятия. Структура управления предприятием долгое время была довольно сложной и централизованной. Все работы, связанные с управлением, были строго регламентированы, каждый выполнял свои четко определенные функции. Директор предприятия Иванов А.И. — человек старой закалки, полагающий, что инициативу надо проявлять, но до определенного предела и определенного уровня управления. Он старался быть в курсе всех дел и принимать участие во всех направлениях деятельности предприятия. Но времени для этого постоянно не хватало, а хватало только на текущие дела. Это не позволяло директору активно работать на перспективу, определять стратегию развития предприятия, а делегировать ряд полномочий он был не готов. Все вышеперечисленные проблемы привели к постепенному снижению объемов производства на 30%, что поставило предприятие в предкризисное состояние. Снижение объемов производства вызвало недоиспользование трудового потенциала работников. В связи с этим возникла потребность в сокращении персонала предприятия. Однако на предприятии работало много трудовых династий и работников, лично преданных директору предприятия. Увольнение предполагалось проводить, не затрагивая эти

категории работников, хотя некоторые из них были предпенсионного и пенсионного возраста. Директор хотел сохранить свою прежнюю команду, полагая, что низкие результаты работы представляют временные трудности, главное – преданность подчиненных. Поговорив с некоторыми ведущими специалистами на предприятии, приглашенный эксперт Петров М.Н. сделал вывод, что трудности на предприятии можно преодолеть, изменив систему управления персоналом, и получил совет не ввязываться в безнадежное дело. На предприятии не имели представления о планировании карьеры, деловой оценке персонала, подготовке резерва кадров. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями служб и подразделений. Рабочие предприятия получали сдельную заработную плату, а сотрудники администрации – должностные оклады, причем индексация заработной платы проводилась по решению директора тогда, когда он считал необходимым.

Контрольные вопросы

1. Определите особенности управления персоналом на данном предприятии. Какие проблемные зоны существуют в системе управления персоналом на предприятии?
2. Выделите личностно-психологические и структурные переменные, способствующие изменениям на данном предприятии.
3. Что могут сделать в этой ситуации Петров М.Н. и группа экспертов?
4. Предложите систему мер успешного проведения изменений в организации. Какие методы организационного развития можно предложить в данной ситуации? **(ОК-1, ОПК-7)**

14. Краткая характеристика ЗАО хлебозавод «Зёрнышко» следующая:

- Сфера и направление деятельности: выпуск продукции в хлебопекарном цехе, кондитерском цехе, производство полуфабрикатов.
 - Размер предприятия: общая численность персонала - 300 человек.
 - Этап жизненного цикла предприятия: кризис.
 - Общая стратегия предприятия: дифференциация продукта.
 - Режим работы организации: 7 дней в неделю, круглосуточно (без обеденного перерыва).
- Отсутствующие в условиях задания факты и обстоятельства могут быть введены обучающимся дополнительно, если они не противоречат условиям задания.

Контрольные вопросы и задания:

1. Определите содержание и тип кадровой политики.
2. Обозначьте кадровые проблемы и возможные пути их решения для предприятия.
3. Разработайте стратегию управления персоналом для данной организации. **(ОПК-3, ОПК-6, ПК-1)**

15. Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги.

Текущая текучесть персонала на уровне 5–6% в год.

Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности.

Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 \$ после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции.

На данный момент в компании нет четкой системы нематериального стимулирования.

Контрольные вопросы и задания:

1. Определите стратегические цели управления персоналом данной организации.
2. Предложите принципы формирования системы нематериального стимулирования персонала.

3. Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы? **(ОПК-3, ОПК– 6, ПК-1)**

16. Александр Ковалев – директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра – создание системы управления персоналом.

Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами - психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников.

Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Александр пытался, в том числе, изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений.

Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал – должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.

Контрольные вопросы и задания

1. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).

2. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить. **(ОПК-3, ОПК– 6, ПК-1)**

17. Фирма по разработке и продаже программного обеспечения появилась в начале 90-х годов, и за счет динамичного развития уже к концу 1998 года она заняла серьезную позицию на рынке информационных технологий. На сегодняшний день эта компания – одна из лидеров в программном секторе российской компьютерной индустрии. Штат сотрудников – более 700 человек.

Сфера IT характеризуется своей молодостью, а отличительными особенностями является использование интеллектуального труда, привлечение больших финансовых инвестиций и требование высокой отдачи от каждого сотрудника. Основная задача отдела кадров компании – поиск новых специалистов. Почему именно поиск? Несмотря на то, на рынке труда много кандидатов с профильным образованием, профессионалов, необходимых для работы в компании, найти не просто. На рынке кадровый голод. Выпускники вузов по большей части не имеют опыта работы по специальности, а большинство опытных специалистов или работают в других компаниях, или им уже за 50. Высокая динамика развития компании требует не только привлечения новой рабочей силы, но и удержания сотрудников. И руководство готово обучать новичков и переобучать специалистов из смежных областей. Политика управления персоналом построена с учетом потребностей сотрудников и направлена на удержание своих специалистов. С этой задачей компания успешно справляется, предоставляя сотрудникам одни из лучших условий труда на рынке: высокую заработную плату, интересные проекты, свободный график работы и другое.

А вот поиск молодых и новых специалистов остается важной и нелегкой задачей HR-отдела. Приходя на собеседование, соискатели часто предъявляют высокие требования к работодателю, ориентируясь на состояние отрасли и уровень заработной платы в ней, а не на собственные опыт и знания.

Подбор персонала в такой ситуации превращается в поток: в компании всегда открыты вакансии, а ценные сотрудники перегружены. Чтобы сохранить квалифицированных специалистов от профессионального выгорания, не снижая темпы развития компании, пополнение штата крайне необходимо. Выход один – надо совершенствовать процессы подбора персонала.

Важно учесть, что в компании окончательное слово принадлежит совету директоров. Поэтому альтернативы, изменения, решения и предложения по управлению персоналом могут внедряться только по согласованию с высшим руководством.

Задание: Разработайте эффективную технологию оценки кандидатов при найме. (ПК-2, ПК-3, ПК-6)

Уровни освоения компетенций и шкала оценивания государственного экзамена

Уровень освоения компетенции	Шкала оценивания	Критерии оценки
Повышенный уровень освоения компетенции(й)	отлично	обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами, не затрудняется с ответом, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач, подтверждает полное освоение компетенций на высоком уровне
Базовый уровень освоения компетенции(й)	хорошо	обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет необходимыми навыками и приемами выполнения практических задач, допуская некоторые неточности; демонстрирует хороший уровень освоения материала, информационной и коммуникативной культуры и подтверждает освоение компетенций
Пороговый уровень освоения компетенции(й)	удовлетворительно	обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при решении практических задач, подтверждает освоение компетенций на минимально допустимом уровне
Компетенции(я) не освоена	неудовлетворительно	обучающийся не показывает знания основного материала, допускает грубые ошибки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, не владеет приемами выполнения практических задач и в целом не подтверждает освоение компетенций на минимально допустимом уровне

ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

1. Управление персоналом в клиентоориентированной организации.
2. Совершенствование системы оплаты труда в розничной торговле.
3. Институциональные барьеры в управлении персоналом.
4. Оптимизация системы управления персоналом по критерию результативности (на примере предприятий энергетической отрасли)
5. Разработка системы вовлекающего менеджмента на производственном предприятии (на примере...)

6. Разработка КРІ для государственных гражданских служащих (на примере...)
7. Взаимосвязь регламентации и инновации в управлении персоналом в инновационной организации.
8. Использование концепции управления по целям в управлении персоналом (на примере...).
9. Организационно-методические основы внедрения эффективного контракта в бюджетных учреждениях здравоохранения.
10. Направления совершенствования кадровой политики (на примере...).
11. Разработка технологии оптимизации численности рабочего персонала (на примере...)
12. Разработка профессиональных стандартов деятельности персонала организации в условиях реализации процессного подхода (на примере...).
13. Разработка и внедрение стратегии управления персоналом (на примере...)
14. Совершенствование кадровой политики организации (на примере...)

В случае, если выбранная обучающимся тема ВКР отличается от примерного перечня тем, обучающийся пишет заявление с просьбой утвердить тему его выпускной квалификационной работы. Образец заявления представлен в приложении 3.

Рекомендации обучающимся по подготовке выпускной квалификационной работы (в т.ч. требования к содержанию, объему и структуре ВКР; допустимая доля заимствований и т.п.); требования к оформлению, требования к докладу, порядку его подготовки; процедура (регламент) проведения защиты выпускной квалификационной работы представлены в приложении 2.

Уровни освоения компетенций и шкала оценивания выпускной квалификационной работы

Уровень освоения компетенции	Шкала оценивания	Критерии оценки
Повышенный уровень освоения компетенции(й)	отлично	<p>Умеет самостоятельно полно и глубоко:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, элементы научной новизны. - анализировать современные проблемы управления персоналом в организации и видеть взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом. - анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации <p>Демонстрирует уверенное овладения навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отстаивания своей точки зрения с учетом соблюдения этических принципов делового общения. - разработки программы исследования по теме выпускной квалификационной работы, его проведения и анализа результатов. - анализа экономических показателей деятельности организации и использования расчетов для подготовки решений в

		<p>профессиональной деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценки полученных результатов в процессе и после реализации решения. <p>Выпускная квалификационная работа оформлена в соответствии с требованиями и представляет собой самостоятельное законченное исследование. При защите студент показывает глубокое и полное знание вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения, а во время доклада использует презентацию, легко отвечает на поставленные вопросы.</p>
Базовый уровень освоения компетенции(й)	хорошо	<p>Умеет самостоятельно достаточно полно и глубоко:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, элементы научной новизны. - анализировать современные проблемы управления персоналом в организации и видеть взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом. - анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации <p>Демонстрирует на уровне осознанного владения навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отстаивания своей точки зрения с учетом соблюдения этических принципов делового общения. - разработки программы исследования по теме выпускной квалификационной работы, его проведения и анализа результатов. - анализа экономических показателей деятельности организации и использования расчетов для подготовки решений в профессиональной деятельности. - оценки полученных результатов в процессе и после реализации решения. <p>Выпускная квалификационная работа оформлена с незначительными нарушениями, в ней проиллюстрировано глубокое понимание сущности заявленной проблемы, рассматриваемых процессов и явлений. При этом представлены недостаточно обоснованные выводы по результатам проведенного исследования, не объяснены отдельные факты из результатов собственных исследований. При защите студент показывает знание вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит предложения, а во время доклада использует презентацию. При этом в процессе защиты студент не смог ответить на все вопросы.</p>
Пороговый уровень освоения компетенции(й)	удовлетворительно	<p>Владеет некоторыми умениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, элементы научной новизны. - анализировать современные проблемы управления персоналом в организации и видеть взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом. - анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации <p>Демонстрирует овладения необходимыми навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отстаивания своей точки зрения с учетом соблюдения этических принципов делового общения. - разработки программы исследования по теме выпускной квалификационной работы, его проведения и анализа результатов. - анализа экономических показателей деятельности организации и использования расчетов для подготовки решений в профессиональной деятельности.

		<p>- оценки полученных результатов в процессе и после реализации</p> <p>Выпускная квалификационная работа имеет существенные погрешности в оформлении, в ней не обоснована актуальность и новизна исследования, недостаточно полно представлены результаты предпринятого исследования; обнаруживаются существенные затруднения в изложении результатов исследования, в объяснении принципов методик обработки данных. В процессе защиты студент продемонстрировал слабое владение научным стилем и дал неглубокие ответы на вопросы членов ГЭК.</p>
Компетенции(я) не освоена	неудовлетворительно	<p>Не владеет умениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, элементы научной новизны. - анализировать современные проблемы управления персоналом в организации и видеть взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом. - анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации <p>Не демонстрирует овладения необходимыми навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отстаивания своей точки зрения с учетом соблюдения этических принципов делового общения. - разработки программы исследования по теме выпускной квалификационной работы, его проведения и анализа результатов. - анализа экономических показателей деятельности организации и использования расчетов для подготовки решений в профессиональной деятельности. - оценки полученных результатов в процессе и после реализации. <p>Выпускная квалификационная работа оформлена не в соответствии с требованиями, в ней не обоснована актуальность и новизна исследования, не представлены результаты предпринятого исследования; обнаруживаются затруднения в изложении результатов исследования, в объяснении принципов методик обработки данных. В процессе защиты студент не смог продемонстрировать владение научным стилем и ответить на вопросы членов ГЭК.</p>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

Перечень типовых вопросов на государственном экзамене.

1. Кто из ученых занимался данным вопросом? Какие результаты им (ими) были получены?
2. Какие классификации объекта исследования Вы знаете?
3. Какие теоретические подходы к исследованию данного вопроса Вы знаете?
4. Подходы каких авторов к исследуемой проблеме Вы изучали?
5. Назовите основные теоретические подходы в управлении персоналом.

Перечень типовых вопросов на защите ВКР

1. Какие рекомендации по развитию конкретной технологии управления персоналом Вы можете предложить?
2. К каким экономическим и социальным эффектам приведут Ваши предложения? Как Вы определите экономическую эффективность конкретной технологии управления персоналом?
3. Какие конкретные механизмы решения выявленных проблем Вы предложили?
4. Какие методы исследования Вы использовали в своей работе?
5. Какой научный подход Вы использовали в своей работе?

6. Назовите элементы научной новизны Вашего исследования.
7. Обоснуйте Ваши предложения по решению выявленных проблем.
8. Какие методы используются при изучении данного объекта исследования?
9. Можно ли распространить Ваш исследовательский опыт на другие организации?
10. На основе каких концепций управления персоналом Вы проводили практическое исследование?

Методические указания для магистрантов по подготовке и защите выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа (далее – ВКР), выполняется магистрантом самостоятельно под руководством научного руководителя. Она должна содержать совокупность результатов и научных положений, выдвигаемых автором для защиты, иметь внутреннее единство, свидетельствовать о способности автора самостоятельно выявлять и формулировать актуальные проблемы, формировать программу научных исследований для решения этих проблем, проводить поиск, сбор, критическую оценку и обработку информации для осуществления научных исследований, проводить научные исследования с использованием современных инструментов (соответствующей области) исследований, использовать полученные результаты для решения конкретных проблем.

Выпускная квалификационная работа выполняется магистрантом по материалам, собранным им лично за период обучения, выполнения научно-исследовательской работы в семестрах и прохождения иных видов практики.

Виды выпускной квалификационной работы магистра и основные требования к ее содержанию

Выпускная квалификационная работа магистра должна показать умение автора кратко, логично и аргументировано излагать материал, содержать четкую постановку исследуемой проблемы, обоснование ее актуальности, формулировку программы исследований для решения этой проблемы, обзор работ по данной проблематике, анализ подходов разных авторов и изложение собственной точки зрения на изучаемые вопросы, выдвижение новых и оригинальных авторских положений, описание источников используемой информации и критическую их оценку, формулировку исследовательских гипотез, выбор и обоснование используемых методов анализа и моделирования, описание и интерпретацию полученных результатов, выводы и рекомендации, касающиеся практического применения полученных результатов, список используемой литературы.

В зависимости от направленности исследования и характера решаемых задач выпускные квалификационные работы магистров классифицируются по следующим видам и оцениваются с учетом соответствия ниже приведенным квалификационным признакам:

А. Научно-исследовательская ВКР ориентирована на выдвижение и логическое обоснование научных гипотез о структуре, свойствах и закономерностях изучаемых явлений (процессов), или на выявление тенденций развития соответствующих отраслей науки, обоснование новых направлений исследований (особенно на стыках научных дисциплин), переосмысление устоявшихся подходов к интерпретации известных социально-экономических фактов и закономерностей. В таком исследовании разрабатываются фундаментальные теоретические проблемы и закономерности функционирования экономических субъектов. Конечными научными результатами таких работ являются конкретные предложения о путях развития экономических процессов, систем, совершенствование деятельности экономических субъектов и т.п.

Эмпирическое (практическое) исследование в таких работах должно носить вспомогательный характер, подкреплять теоретические положения. Объектами исследования могут выступать отдельные сферы экономики, группы отраслей, экономические сообщества, группы предприятий, организаций и учреждений и т.д.

Примеры результатов научно-исследовательских ВКР:

– Выявление и описание закономерностей, тенденций, явлений;

- Постановка и обоснование научных гипотез, описание принципов, правил;
- Уточнение и конкретизация понятий, категорий;
- Разработка, совершенствование методики исследования объекта;
- Формализованное описание объекта исследования, построение математической модели и пр.

Квалификационные признаки:

а) постановка теоретической задачи с характеристикой преимуществ предлагаемого подхода или критический анализ проблемной ситуации в данной области знания, требующей переосмысления существующих концепций и подходов;

б) характеристика основных положений предлагаемой теоретической модели или концепции (включая вытекающую из такой концепции новую интерпретацию ключевых фактов и закономерностей, относящихся к соответствующей(-им) области(-ям) знаний);

в) четкая формулировка в терминах теоретической модели научной гипотезы, подлежащей эмпирической проверке, и ее содержательная интерпретация или четкая формулировка следствий, вытекающих из предложенной методологической (историографической) концепции, для дальнейших теоретических и/или прикладных исследований в соответствующих областях; изложение аргументов в пользу предложенной гипотезы или концепции.

Б.Научно-практическая ВКР ориентирована на проверку теоретических гипотез на практике путем сбора, обработки и обобщения данных (статистических, социологических), выявление и анализ документов и фактов, разработку конкретных рекомендаций по совершенствованию социально-экономических, управленческих процессов и систем.

Данный вид диссертации ориентирован на применение научных знаний и методов к решению практически значимых проблем, как правило, в увязке с конкретными условиями места и времени. Таким образом, теория выступает базой (основой) для прикладных исследований. Объектами исследования могут быть предприятия и организации, учреждения различных форм собственности и отраслей экономики, органы государственной исполнительной власти и местного самоуправления.

Примеры результатов научно-практических ВКР:

- Разработка методики (расчета, анализа, синтеза и т.д.);
- Построение и описание модели (математические, имитационные, экспериментальные, описательные);
- Обоснование рекомендаций, основных направлений развития и перспективных планов развития (страны, регионов, отдельных отраслей, организаций);
- Описание предлагаемых технологий, процедур, а также инструкций, документации по управлению и пр.

Квалификационные признаки:

а) обоснование актуальной социально-экономической и управленческой проблемы, постановка конкретных целей и задач эмпирического исследования;

б) формирование и развитие теоретической, методологической базы для решения задач эмпирического исследования;

в) характеристика объекта исследования, используемой информации, методов ее сбора и обработки;

г) разработка и реализация собственной программы эмпирического исследования;

д) представление результатов исследования и содержательная интерпретация полученных результатов, их значения для соответствующей отрасли знаний;

е) обоснование и глубокая проработка рекомендаций, направленных на решение актуальной социально-экономической и управленческой проблемы.

В. Научно-педагогическая ВКР ориентирована на самостоятельную разработку и обоснование учебно-методических материалов: учебно-методического пособия, курса лекций, цикла практических или семинарских занятий, методических указаний по самостоятельной работе обучающихся, комплекса педагогических аттестационно-измерительных средств контроля знаний студентов и пр. Данный вид ВКР предполагает использование магистрантом научных и прикладных знаний в целях создания учебно-методических инструментов образовательного процесса. Тематика учебно-методических разработок должна соответствовать профилю магистерской программы, а сама ВКР – вносить вклад в формирование и обновление научно-педагогической базы подготовки кадров по специализациям, входящим в предметную область конкретной магистерской программы.

По выбранному направлению магистрант обобщает, систематизирует и анализирует понятийный аппарат в рамках исследуемой темы, раскрывает другие теоретические аспекты: классификации, теоретические модели, различные подходы и школы, существующие методики и т.п. Приводится полная и подробная методика преподавания: составляется план занятий, раскрывается структура изложения вопросов, логика подачи материала, обосновывается выбор методов и форм обучения, разрабатываются конкретные инструменты обучения (конспекты лекций, методики деловых игр, сценарии ролевых упражнений, кейсы, рабочие тетради, сборники задач и пр.). Предлагаются мероприятия по входящему и последующему контролю с обеспечением их соответствующими средствами оценки знаний. Приводится полный библиографический список по теме исследования.

Примеры результатов научно-педагогических ВКР:

- Разработка учебно-тренировочных, моделирующих и мультимедийных комплексов по дисциплинам направления бакалаврской или магистерской подготовки;
- Создание тестов, экзаменационных заданий, обоснование тематики курсовых и дипломных работ;
- Разработка учебных планов и программ, документации по отбору и обучающимся;
- Разработка учебников, учебных пособий, курсов лекций, практикумов или разработка отдельных укрупненных разделов данных учебно-методических работ;
- Разработка или существенное обновление методических рекомендаций, указаний по самостоятельной работе обучающихся, написанию и защите курсовых работ, выполнению контрольных работ, прохождению практики и пр.

Классификационные признаки:

а) исследование теоретических аспектов: анализ отечественной и зарубежной практик подготовки специалистов с высшим образованием, проведение обзора литературы выбранного направления исследования, формирование и развитие теоретических основ по изучаемой теме и т.п.;

б) разработка и обоснование как учебно-методических материалов, так и педагогических инструментов, методических и организационных основ их реализации в учебном процессе;

в) предложение демонстрационной версии учебно-методических материалов.

Выбор вида ВКР зависит от индивидуальных целей обучения в магистратуре и карьерных планов магистранта. Научно-исследовательский вид ВКР представляет в большей степени интерес для тех магистрантов, которые в дальнейшем планируют подготовку и защиту кандидатской диссертации. В этом случае ВКР может стать

проектом кандидатской диссертации или отдельных её частей. Научно-практический вид ВКР позволит магистранту на высоком квалификационном уровне провести научно-прикладное исследование по заказу предприятия, на котором ранее работал или планирует работать магистрант. Выполнение данного вида ВКР поможет магистранту развить компетенции углубленного анализа и научно-обоснованного решения проблем с учетом специфики конкретного предприятия, групп предприятий или отраслей. Научно-педагогический вид ВКР предназначен для тех магистрантов, которые уже работают или планируют работать в системе высшего образования, в учреждениях, предоставляющих образовательные или обучающие услуги. Подготовка научно-педагогической ВКР позволит сформировать компетенции, связанные с самостоятельной разработкой и проведением занятий с обучающимися. Также данный вид ВКР может представлять интерес для магистрантов, связывающих свои карьерные планы с функцией обучения персонала компаний, подготовки различных внутрифирменных обучающих программ и мероприятий.

Научное руководство и консультирование

Непосредственное руководство написанием ВКР магистра осуществляет научный руководитель. Научными руководителями могут быть профессора и доценты ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, штатные или совместители, имеющие ученую степень доктора или кандидата наук. Каждый научный руководитель может одновременно руководить не более чем пятью магистрантами (суммарно на всех курсах и по всем формам обучения). В исключительных случаях по решению совета факультета может быть разрешено руководство более чем пятью магистрантами, при этом общее количество магистрантов, закрепленных за одним научным руководителем, не должно превышать восьми. Если тема ВКР носит междисциплинарный характер, возможно официальное назначение консультантов (соруководителей).

Назначение руководителей и консультантов осуществляется в течение 1 месяца со дня зачисления в магистратуру по представлению руководителя магистерской программы, согласованному с заведующим кафедрой, деканом экономического факультета, и утверждается приказом ректора.

Обязанности научного руководителя:

- консультационная помощь магистранту в выборе темы работы и разработке плана ее выполнения;
- оказание помощи в выборе методики проведения исследования;
- квалифицированные консультации по подбору литературы и фактического материала, обоснованию научных положений и изложению основных результатов;
- систематический контроль за ходом выполнения работы в соответствии с разработанным планом;
- оценка качества выполнения исследования в соответствии с предъявляемыми к ней требованиями (отзыв научного руководителя);
- проведение предзащиты ВКР с целью выявления готовности магистранта к защите. Данная функция может выполняться научным руководителем как самостоятельно, так и в составе специально созданной комиссии.

Таким образом, научный руководитель ВКР контролирует все стадии подготовки и написания работы вплоть до ее защиты. Магистрант не менее двух раз в месяц отчитывается перед руководителем о выполнении задания. Со второго года обучения консультации научных руководителей должны быть активизированы и посвящены непосредственному руководству по написанию ВКР.

После завершения исследования научный руководитель дает письменный отзыв, в котором характеризует текущую работу магистранта над выбранной темой и полученные результаты.

Следует учитывать, что научный руководитель в большинстве случаев не является ни соавтором, ни редактором ВКР. В ходе выполнения работы он выступает скорее как консультант, указывая магистранту на недостатки аргументации, композиции, стиля и т.п., и советует, как лучше устранить их. Рекомендации и замечания научного руководителя магистрант должен воспринимать творчески, может быть и критически, т.к. теоретически и методологически правильная разработка и освещение темы, а также качество содержания и оформления ВКР целиком и полностью лежат на ответственности магистранта, а не научного руководителя. В редких случаях, когда ВКР готовится с перспективой её дальнейшей доработки до уровня кандидатской диссертации, предлагаемые в ней элементы научной новизны могут быть результатом совместного научного творчества магистранта и научного руководителя. Но и в этих случаях ответственность за обоснование и аргументированную защиту положений ВКР лежит на магистранте.

Если магистрант нуждается в дополнительных консультациях по вопросам темы, то по согласованию с научным руководителем он может в рабочем порядке консультироваться с другими преподавателями и специалистами.

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ И ГРАФИК ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Сроки выполнения ВКР

Написание выпускной квалификационной работы является формой самостоятельной работы в свободное от аудиторных занятий время, осуществляется на протяжении всего периода обучения в магистратуре в ходе научно-исследовательской работы и иных видов практики.

Выбор и закрепление темы ВКР

Вся работа по организации выбора и закрепления тем ВКР и научных руководителей проводится заведующим кафедрой или руководителем магистерской программы.

На первом этапе ориентации в тематике кафедры может предоставить примерный перечень тем ВКР или предложить магистрантам пойти по пути самостоятельного поиска тематического направления своего научного исследования. После этапа самоопределения тема выбирается и формулируется магистрантом совместно с научным руководителем.

При выборе темы следует учесть профиль магистерской программы (основную область специализации магистранта), вид ВКР (научно-исследовательский, научно-практический, научно-педагогический), а также актуальность и новизну темы с точки зрения науки и практики. ВКР, как правило, ориентирована на решение актуальной научной социально-экономической, управленческой задачи с использованием новых, разработанных магистрантом подходов (методов, методик, алгоритмов, классификаций и т.п.). Разработанные магистрантом подходы к решению задачи придадут ВКР требуемую научную новизну. Тема ВКР должна носить комплексный характер и предусматривать одновременное решение как научных задач, так и задач практического характера.

В случае затруднения точного определения темы, формулируется и утверждается направление научного исследования, которое затем должно быть конкретизировано и утверждено в установленном порядке на кафедре в виде окончательной темы ВКР.

Темы работ (или направления научных исследований) выбираются не позднее 1 декабря первого года обучения в магистратуре. В конце первого семестра (или в первые две недели второго семестра) магистрант пишет заявление об утверждении темы. Образец заявления представлен в приложении 3.

Заявления магистрантов рассматриваются на заседании соответствующей кафедры. Рассмотрение заявлений возможно также в ходе аттестации магистранта по НИР за первый семестр в специально созданной комиссии, заключение которой также рассматривается на заседании кафедры. В решении кафедры, оформленном протоколом, фиксируются следующие позиции: утверждение темы (направления) работы магистранта согласно заявлению или ее изменение; закрепление научного руководителя. Заявления магистрантов хранятся в делах кафедры. Решение кафедры об утверждении тем и закреплении научных руководителей передается в деканат экономического факультета и доводится до сведения магистрантов.

Составление рабочего плана (структуры) ВКР

Планирование научно-исследовательской работы начинается с составления плана, представляющего собой своеобразную наглядную схему (структуру) будущей ВКР. Такой план используется на первых стадиях работы и позволяет эскизно представить исследуемую проблему в различных вариантах, что существенно облегчает научному руководителю оценку общей композиции и рубрикации будущей диссертации.

Первоначально рабочий план только в основных чертах дает характеристику предмета исследования, однако в дальнейшем такой план может и должен уточняться, но основная задача, стоящая перед работой в целом, должна оставаться неизменной.

Рабочий план имеет произвольную форму. Обычно он состоит из перечня расположенных в столбик рубрик, связанных внутренней логикой исследования данной темы и позволяющих по их месту судить об их уместности и значимости.

На более поздних стадиях работы составляют план - проспект, т.е. такой план, который представляет собой реферативное изложение расположенных в логическом порядке вопросов, по которым в дальнейшем будет систематизироваться весь собранный фактический материал.

План-проспект служит основой для последующей оценки научным руководителем магистранта соответствия его работы целям и задачам проводимого исследования. По этому плану уже можно судить об основных положениях содержания будущей ВКР, принципах раскрытия темы, построении соотношении объемов отдельных ее частей. Практически план-проспект — это уже черновое оглавление ВКР с реферативным раскрытием содержания ее глав и параграфов.

Желательность составления плана-проспекта определяется тем, что путем систематического включения в такой план все новых и новых данных можно довести до окончательной структурно-фактологической схемы ВКР.

Такой методический подход приводит к необходимости учета стратегии и тактики научного исследования. Это значит, что исследователь определяет общую генеральную цель в своей работе, формулирует центральную задачу, выявляет все доступные резервы для выполнения замысла и идеи, выбирает необходимые методы и приемы действий, находит наиболее удобное время для выполнения каждой операции.

При подготовке ВКР план должен иметь динамичный, подвижный характер, не связывать развитие идеи и замысла исследователя при сохранении четкого и определенного научного направления в работе.

Рабочий план разрабатывается магистрантом в режиме консультаций с научным руководителем.

Подбор материала, анализ и обобщение

Подбор и ознакомление с литературой по избранной теме

Подбор литературы следует начинать сразу же после выбора темы (или научного направления) ВКР.

При подборе литературы следует обращаться к предметно-тематическим каталогам и библиографическим справочникам как библиотеки ОмГУ, так и библиотеки им. А.С. Пушкина, а также использовать Internet, и другие информационно – справочные системы, включая ЭБС.

Изучение литературы по выбранной теме нужно начинать с общих работ, чтобы получить представление об основных вопросах, к которым примыкает избранная тема, а затем уже вести поиск нового материала. При изучении литературы желательно соблюдать следующие рекомендации:

– начинать следует с литературы, раскрывающей понятийный аппарат и теоретические аспекты изучаемого вопроса – словарей, глоссариев, монографий и журнальных статей, после этого использовать инструктивные материалы (инструктивные материалы используются только последних изданий);

– детальное изучение магистрантом литературных источников заключается в их конспектировании и систематизации, характер конспектов определяется возможностью использования данного материала в работе – выписки, цитаты, краткое изложение содержания литературного источника или характеристика фактического материала; систематизацию получаемой информации следует проводить по основным разделам выпускной работы, предусмотренным планом;

– при изучении литературы не следует стремиться освоить всю информацию, в ней заключенную, а необходимо отбирать только ту, которая имеет непосредственное отношение к теме работы; критерием оценки прочитанного является возможность его практического использования в выпускной квалификационной работе;

– изучая литературные источники, тщательно следите за оформлением выписок, чтобы в дальнейшем было легко ими пользоваться;

– ориентируйтесь на последние данные, по соответствующей проблеме, опирайтесь на самые авторитетные источники, точно указывайте, откуда взяты материалы; при отборе фактов из литературных источников нужно подходить к ним критически.

Особой формой фактического материала являются цитаты, которые используются для того, чтобы без искажений передать мысль автора первоисточника, для идентификации взглядов при сопоставлении различных точек зрения и т.д.; отталкиваясь от их содержания, можно создать систему убедительных доказательств, необходимых для объективной характеристики изучаемого вопроса; цитаты могут использоваться и для подтверждения отдельных положений работы; во всех случаях число используемых цитат должно быть оптимальным, т.е. определяться потребностями разработки темы, цитатами не следует злоупотреблять, их обилие может восприниматься как выражение слабости собственной позиции автора.

Подбор фактического материала

Сбор фактического материала - один из наиболее ответственных этапов подготовки выпускной квалификационной работы. От того, насколько правильно и полно собран фактический материал, во многом зависит своевременное и качественное написание работы. Поэтому, прежде чем приступить к сбору материала, магистранту совместно с научным руководителем необходимо тщательно продумать, какой именно фактический материал необходим выпускной квалификационной работе. После этого составляется программа исследования, отражающая методологию и методику сбора и анализа фактического материала.

Магистрант в период практики должен собрать статистический материал, сделать необходимые выписки из служебной документации предприятия, организации, образовательного учреждения, где он проходит практику. В зависимости от вида ВКР необходимо изучить действующие инструкции, методические указания, нормативные документы, постановления, учебные программы, учебно-методические комплекты дисциплин, учебные планы, индивидуальные планы преподавателей, регламентирующие работу той или иной организации, предприятия или образовательного учреждения. Магистрант должен обобщить материал, собранный в период прохождения практики, определить его достоверность и достаточность для подготовки работы.

После того, как изучена и систематизирована отобранная по теме литература, а также собран и обработан фактический материал, возможны некоторые изменения в первоначальном варианте плана работы.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Основные требования к структуре и изложению материала ВКР

Структурно выпускная квалификационная работа магистранта состоит из:

- титульного листа;
- оглавления;
- введения;
- основной части (обычно 3 главы, каждая из которых включает 2-3 параграфа);
- заключения;
- библиографического списка;
- приложений.

Изложение материала в диссертации должно быть последовательным и логичным. Все разделы (главы и параграфы) должны быть связаны между собой. Особое внимание следует обращать на логические переходы от одной главы к другой, от параграфа к параграфу, а внутри параграфа от вопроса к вопросу.

Изложение материала в ВКР должно быть конкретным, при этом важно не просто описание, а критический разбор и анализ полученных данных.

Введение - очень ответственная часть ВКР, она должна ориентировать читателя в дальнейшем раскрытии темы. Во введении к ВКР: обосновываются актуальность выбранной темы, цель и содержание поставленных задач; формулируются объект и предмет исследования; указывается избранный метод (или методы) исследования; сообщается, в чем заключаются научная новизна, теоретическая значимость и прикладная ценность полученных результатов; отмечаются положения, которые выносятся на защиту.

Структура и тематика глав основной части полностью определяется проводимым исследованием. Их название формулируется автором совместно с руководителем. При этом возможны два подхода к структурированию, которые определяются типами магистерских диссертаций.

Первый подход рекомендуется применять для научно-исследовательской и научно-практической ВКР. В этом подходе, как правило, выделяют три главы. Чаще всего *первая глава* носит теоретический характер. В ней описывается необходимый понятийный аппарат, делается обзор литературы по теориям, необходимым для решения проблемы. При описании понятийного аппарата не следует стремиться к обязательной выработке

собственных определений известных уже понятий. Если понятия определены до вас, то разумно использовать уже известные определения.

Вместе с тем, требованием к ВКР является наличие элементов новизны: научной, практической, учебно-методической. Научная новизна применительно к самой ВКР - это признак, наличие которого дает право на использование понятия «впервые» при характеристике полученных результатов и проведенного исследования в целом. Понятие «впервые» означает в науке факт отсутствия подобных результатов. Впервые может проводиться исследование на оригинальные темы, которые ранее не исследовались в той или иной отрасли научного знания. Для большого количества наук научная новизна проявляется в наличии теоретических положений, которые впервые сформулированы и содержательно обоснованы, методических рекомендаций, которые внедрены (или могут быть внедрены) в практику и способны оказать существенное влияние на достижение новых социально-экономических результатов. Новыми могут быть только те положения исследования, которые способствуют дальнейшему развитию науки в целом или отдельных ее направлений.

Особое внимание следует уделить и структурированию информации по проблеме. Должен быть изложен личный взгляд автора на теоретические конструкции, необходимые для решения проблемы. В зависимости от характера проблемы, рассматриваемой в ВКР, теория может излагаться в виде вербальных, математических и других моделей. В тексте обязательно должны содержаться ссылки на источники информации.

При изложении в ВКР спорных вопросов темы необходимо приводить мнения различных авторов. Если в работе критически рассматривается точка зрения какого-либо автора, при изложении его мысли следует приводить цитаты, только при этом условии критика может быть объективной. Обязательным, при наличии различных подходов к решению изучаемой проблемы, является сравнение рекомендаций, содержащихся в действующих инструктивных материалах и работах различных авторов. Только после этого следует обосновывать свое мнение по спорному вопросу или соглашаться с одной из уже имеющихся точек зрения, выдвигая в любом случае соответствующие аргументы.

Во *второй главе* обычно описываются методические подходы к решению поставленной проблемы. Здесь тоже должен быть сделан обзор литературы по методам решения проблемы, имеющимся методикам, может быть предложена авторская методика. В любом случае в данной главе должна быть раскрыта методическая программа научно-прикладного исследования, с помощью которой автор производит сбор, анализ и интерпретацию необходимой информации. Характеристика методической части работы предполагает описание методов сбора фактического материала — первичной информации и ее обработки (наблюдение, сравнение, измерение, эксперимент, абстрагирование, анализ и синтез, индукция и дедукция, моделирование, восхождение от абстрактного к конкретному и т. д.).

В этой же главе описывается конкретный объект, среда, в которой он функционирует, приводятся все, необходимые для исследования сведения. Проводятся расчеты с применением теории и методов решения, рассмотренных в предыдущих разделах, выявляются необходимые закономерности, проверяются теоретические гипотезы, делаются практические выводы.

В *третьей главе* автор предлагает решение выявленных проблем на уровне модели, расчета, обосновывает рекомендации практического характера по изменению законодательства, методов и форм экономической политики государства и менеджмента корпораций, дает прогнозы развития с помощью экспертной оценки различных сценариев, проводит расчет бюджетной и социально-экономической эффективности предлагаемых в ВКР путей (способов) совершенствования механизма управленческих решений в условиях неопределенности.

Третья глава может включать разработку проекта в интересах конкретной организации, региона, отрасли и т. д. Примерами проектной части ВКР можно считать разработку инновационных проектов, обоснование и оценку экономической эффективности

инвестиционных проектов, разработку бизнес-планов, представление моделей развития предприятий (регионов), реинжиниринг и реорганизацию деятельности организаций, проекты внедрения новых информационных технологий и оценка экономической эффективности, модели оценки риска в условиях неопределенности и т.д.

Проектная часть ВКР должна содержать обоснование конкретных социально-экономических решений и практических рекомендаций по выбору реальных способов, обеспечивающих оздоровление экономики предприятия, стабилизации финансового положения, использования имеющихся резервов с описанием соответствующих организационно-технических мероприятий, или обеспечивающих реальный экономический эффект. В случае необходимости может быть предложена и обоснована формализованная математическая интерпретация исследуемых организационных, производственных и управленческих зависимостей и процессов. Проектные решения, представленные в данном разделе, должны содержать описание существа предлагаемых решений, включая содержание и структуру новшеств, методические рекомендации по осуществлению управленческих процедур, технологию внедрения предлагаемых мероприятий; экономическое обоснование проекта, доказывающее его преимущества перед существующими аналогами и экономическую целесообразность затрат на его внедрение; правовое обеспечение проекта, содержащее ссылки на соответствующую нормативную базу, подкрепляющую законность разработанных предложений; компьютерное (информационно-технологическое) обеспечение проекта, в рамках которого описываются и обосновываются использованные в работе инструментальные средства и формулируются предложения по внедрению современных информационных технологий

Каждая глава работы должна содержать раздел с выводами, обобщенными результатами, полученными в главе. Объем раздела с выводами по главе 1-2 стр.

Второй подход изложения рекомендуется для научно-педагогической ВКР, содержание которой будет существенно отличаться от предыдущих видов диссертаций.

В первой главе излагаются теоретические аспекты выбранного направления исследования, по которому будет разрабатываться элемент учебной программы, раскрывается понятийный аппарат, классификации, принципы, проводится сравнительный анализ подходов разных авторов к решению поставленных проблем.

Во второй главе исследуются методы и формы организации педагогического процесса, а также методы контроля и оценки профессионально-значимых качеств обучаемых, проводится психолого-педагогические исследования.

В третьей главе решаются организационные вопросы процесса обучения. Основные формы реализации методов обучения рекомендуется оформлять в виде документов по организации, руководству, контролю и оценке элементов учебных программ: учебные планы, программа дисциплины, учебно-методический комплекс дисциплин, курс лекций, практикум, методические указания и т.д.

Заключение – последовательное логически стройное изложение итогов и их соотношение с общей целью и конкретными задачами, поставленными и сформулированными во введении.

Библиографический список. В ВКР обязательно должны присутствовать библиографический список использованной научной литературы и источники информации. К этим источникам относятся нормативно-правовые акты органов законодательной и исполнительной власти, документы международных организаций, ведомств, организаций, компаний, а также Интернет-ресурсы.

В приложения включаются таблицы, схемы, графики, чертежи, иллюстративные материалы, финансовая отчетность министерств и компаний, диаграммы, инструкции и другие материалы, носящие вспомогательный характер. Непременным условием включения этих материалов в приложение является ссылка на них в тексте работы.

Автореферат или аннотация

К тексту ВКР прилагается (не подшивается) автореферат (или аннотация), который представляет собой форму презентации работы. Подготовка автореферата (аннотации) позволяет автору ВКР в концентрированном виде обосновать цели, задачи, логику работы, элементы научной новизны и научные результаты, основные выводы и рекомендации практического характера.

Отличие аннотации и автореферата заключается в их объеме, следовательно, в глубине конкретизации и подробности изложения полученных результатов. Объем аннотации обычно составляет до 1-2-х страниц. Оптимальный объем автореферата – до 10 страниц. Выбор формы презентации ВКР (автореферат или аннотация) осуществляет руководитель магистерской программы и о нем заранее оповещаются магистранты.

В автореферате (аннотации) должны быть отражены:

- сведения об объеме ВКР, количестве рисунков, таблиц, приложений, библиографических источников.
- актуальность темы;
- объект и предмет исследования;
- цель и задачи ВКР;
- теоретические и методологические основы исследования;
- методы исследований;
- новизна ВКР: научная, прикладная, учебная, учебно-методическая;
- практическая ценность;
- основные положения и результаты, выносимые на защиту;
- публикации с указанием необходимых выходных данных.

В аннотации данные пункты пишутся коротко, а в автореферате они могут подаваться более развернуто. В автореферате дается более подробное обоснование основных положений и результатов, выносимых на защиту.

Оформляется автореферат или аннотация в соответствии с общими требованиями (см. раздел 4. данных указаний)

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Общие правила оформления

Выпускная квалификационная работа должна быть выполнена на компьютере, распечатана на принтере на одной стороне белой бумаги формата А4 (210x297 мм). Текст печатается шрифтом “TimesNewRoman Cyr”, размер шрифта - 12, через 1,5 интервала или 39 строк на страницу, с соблюдением следующих размеров полей: левое - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее и нижнее - по 20 мм. Абзацный отступ равен 5 знакам. Текст и другие отпечатанные и вписанные элементы работы должны быть черными. На публичную защиту в Государственную экзаменационную комиссию представляется первый экземпляр, ксерокопии не принимаются.

Рекомендуемый объем ВКР - 75-100 страниц печатного текста без учета приложений.

Страницы нумеруются арабскими цифрами, начиная с третьей (введения) и заканчивая последним листом приложений. Первая страница на титульном листе и вторая на листе, представляющем оглавление работы, не печатаются. Номер ставится в верхнем правом углу листа или посередине сверху. Иллюстрации, таблицы и другие материалы, расположенные на отдельных листах, включаются в общую нумерацию страниц работы.

ВКР сшивается (переплетается). Документы, сопровождающие ВКР (отзывы научного руководителя, рецензента, автореферат, иллюстративный материал, копия

статьи), не подшиваются, а вкладываются в работу. К диссертации прилагается её электронная версия, представляемая, как правило, на CD.

ВКР должна включать:

- Титульный лист
- Оглавление
- Введение
- Основную часть, состоящую, как правило, из 3 глав (в каждой главе 2-4 параграфа).
- Заключение
- Библиографический список
- Приложения

Титульный лист является первой страницей ВКР. Он оформляется строго в соответствии с образцом, представленным в приложении 4, и не нумеруется. В оформлении титульного листа точки в конце строк не ставятся. Титульный лист должен быть подписан магистрантом, его научным руководителем и заведующим кафедрой.

После титульного листа помещается оглавление, в котором приводятся все главы с разбивкой их на параграфы с указанием страниц, с которых они начинаются. Оглавление должно строго соответствовать заголовкам в тексте. Эта страница также не нумеруется. Образец оформления оглавления представлен в приложении 5.

В основной части введение, заключение, список литературы, каждая глава начинаются с новой страницы, а параграфы следует располагать друг за другом. Необходимо выделять жирным (или прописным) шрифтом заголовки глав и параграфов, не подчеркивая их. Названия глав и параграфов печатаются в середине строки без кавычек и точки в конце. Если заголовки содержат несколько предложений, их разделяют точками. Переносы слов в заголовках не допускаются. Главы должны иметь порядковую нумерацию, в частности, 1,2,3, а параграфы должны иметь порядковую нумерацию в пределах каждой главы, в частности, 1.1., 1.2., 1.3. ..., 2.1., 2.2. и т.д. Перед названием главы пишется: Глава (её порядковый номер и ставится точка), перед названием параграфа ставится только его порядковый номер (слово “параграф” не пишется, знак «§» не ставится).

От заголовка параграфа основной текст печатается через два пробела (т.е. через одну строку на второй). В случае, когда следующий параграф начинается не с новой страницы, заголовок параграфа также пишется через два пробела, и после заголовка параграфа на данной странице должно помещаться не менее 3-х строк текста.

Текст ВКР следует писать, выделяя абзацы.

Излагать материал необходимо четко, ясно, используя научную терминологию. Недопустимо применять обороты разговорной речи или публицистический стиль (за исключением цитат из газетных, журнальных статей). Следует избегать повторений и общеизвестных положений, содержащихся в учебниках и учебных пособиях и не играющих существенную роль в решении поставленных задач. Малоизвестные или разноречивые понятия необходимо пояснять, делая ссылку на авторов, высказывающих разные мнения.

При высказывании магистрантом собственного мнения необходимо избегать местоимения «я». Изложение материала ведется с использованием безличных оборотов либо от третьего лица единственного числа. Например: «Можно предположить, что...», «Представляется важным...», «Автор считает, что...», «По мнению автора...» и т.д.

Сокращение слов в тексте и в подписях под иллюстрациями не допускается. Исключения составляют сокращения, установленные ГОСТ 2.216-68, а также общеизвестные сокращения, такие, как, например, РФ и т.п. Не рекомендуется вводить собственные сокращения обозначений и терминов. Наименования, приводимые в тексте и в иллюстрациях, должны быть одинаковыми.

Допускается исправление опечаток, описок, графических неточностей подчисткой или закрашиванием белой "штрих" - краской и нанесением на том же месте исправленного изображения. Таких исправлений должно быть не более чем одно на лист и не более 5-7 во всей работе.

ВКР должна быть тщательно отредактирована и подписана автором.

Оформление цитат и ссылок на источники

При цитировании или использовании выводов, положений, статистических данных, таблиц, рисунков и т.д., заимствованных у других авторов, необходимы ссылки на источники. Недопустимо включать фрагменты текстов других авторов, а также цифровой материал без ссылок на источник. Это расценивается как плагиат, относится к серьезным нарушениям и такая работа оценивается на «неудовлетворительно».

Цитаты выделяются кавычками и снабжаются ссылками на источники. При цитировании допустимо использовать современную орфографию и пунктуацию, опускать слова, обозначая пропуск многоточием, если мысль автора не искажается. Ссылка на литературный источник оформляется по тексту в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5. -2008 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления». Ссылка заключается в круглые скобки. При первичной ссылке указывают: заголовок, основное заглавие документа, общее назначение материала, сведения об ответственности (авторах), сведения об издании, выходные данные, сведения о местоположении объекта ссылки (страницы). Например: (Слепухина Ю. Э. Особенности современных методов оценки рисков инвестиционных проектов // Известия Уральского государственного экономического университета. 2007. № 1(18).С. 16.). Если на документ ссылаются еще раз (повторная ссылка), то указывают: (Слепухина Ю. Э. Особенности современных методов... С. 17.) .

Наряду с прямым цитированием, можно, в случае необходимости, излагать чужие мысли своими словами, но и в этом случае надо делать ссылку на первоисточник. Недословное приведение выдержки из какой-либо публикации не выделяется кавычками, но обязательно отмечается сноской в конце фразы с указанием страницы, на которой находится текст с данной выдержкой. Если в тексте ВКР используются идеи и мысли других авторов, излагаемые ими в разных местах публикаций, то ставится ссылка на источник (источники), а номер страницы при этом не указывается.

Хотя цитирование вполне допустимый прием аргументации, приводить в работе слишком много дословных цитат не следует. Так как первая глава предполагает анализ подходов разных авторов к изучаемым категориям и проблемам, то ссылки по тексту должны присутствовать, рекомендуется ссылки проставлять в среднем в количестве 1-2 на страницу.

Магистрант может использовать материалы, представленные в ВКР выпускников прошлых лет, диссертациях на соискание ученой степени. Такие источники должны быть включены в библиографический список и на них аналогичным образом делаются ссылки.

При использовании источников из Интернета ссылки делаются аналогичным образом. Первичная ссылка: (Царихин К.С. Фондовый рынок и мир: Учебник. Энциклопедия. Стимулятор творческого мышления. 2008. URL :<http://www.mirkin.ru//index.php?option.html>). Повторная ссылка: (Царихин К.С. Фондовый рынок... URL :<http://www.mirkin.ru//index.php?option.html>).

При использовании в работе моделей, расчетов, статистики, таблиц и рисунков, являющихся результатом собственных исследований автора, следует непременно указать на это обстоятельство. Это только повышает ценность ВКР.

Оформление иллюстраций и таблиц

В ВКР должны быть обязательно включены таблицы и иллюстрации.

Иллюстрации (рисунки, графики, схемы, диаграммы) и таблицы следует располагать непосредственно после текстов, в которых они упоминаются впервые, или на следующей странице. Большие или не столь значимые для раскрытия основных идей иллюстрации и таблицы можно поместить в приложения. На все иллюстрации и таблицы в тексте должны быть даны ссылки и делаются они следующим образом: “...как видно на рисунке 4 ...” или “...(рисунок 4)”, «данные таблицы 2 свидетельствуют о ...» и т.п.

Знак номера (№) перед порядковыми номерами таблиц, рисунков, схем не ставится: таблица 7, рисунок. 3. Нумерация рисунков и таблиц должна быть сквозной в пределах всего текста ВКР.

По тексту следует давать краткую характеристику представленного в иллюстрации или таблице материала.

Оформление графиков, диаграмм, схем, таблиц должно соответствовать требованиям государственных стандартов.

Иллюстрация должна иметь название, которое помещают под нее. При необходимости под иллюстрацией помещают также поясняющие данные (подрисуночный текст). Иллюстрация обозначается общим словом "Рисунок", которое следует после поясняющих данных, перед названием. Затем ставится арабскими цифрами порядковый номер иллюстрации, пробел, тире, пробел и название рисунка.

Если иллюстрация заимствована из публикации, необходимо сделать ссылку на источник с указанием страницы.

Для наглядности изображения показателей, изменяющихся скачкообразно или наглядного изображения удельного веса различных факторов в анализируемом показателе, возможно использование диаграмм. При этом вид диаграммы выбирается магистрантом самостоятельно, исходя из условий наиболее выгодного и наглядного представления имеющегося материала.

Цифровой материал, как правило, оформляется в виде таблиц, которые размещаются после их упоминания по тексту. Таблицы применяются для характеристики точных данных, лучшей наглядности и удобства сравнения показателей, а также сопоставимости информации, полученной из разных источников. В таблице выделяют несколько составных частей, имеющих свои особенности в оформлении.

Слово "Таблица" и ее порядковый номер пишутся сверху над таблицей в левой стороне (без знака №), пробел, тире, пробел, название таблицы и единица измерения, если она общая для всех граф и строк таблицы. В конце заголовка точка не ставится. Заголовок таблицы, кратко и ясно отражающий её содержание, выполняется строчными буквами (кроме первой прописной).

Таблица имеет головку: заголовок вертикальных граф и боковик – заголовок горизонтальных глав.

Заголовки граф таблицы начинают с прописных букв, а подзаголовки - со строчных, если они составляют одно предложение с заголовком. Подзаголовки, имеющие самостоятельное значение, пишут с прописной буквы. В конце подзаголовков таблиц знаки препинания (точку, двоеточие) не ставят. Диагональное деление головки таблицы не допускается. Высота строк таблицы должна быть не менее 6 мм.

Графу "№ п/п" в таблицу не включают. При необходимости нумерации показателей параметров или других данных порядковые номера указывают в боковике таблицы перед их наименованием. Для облегчения ссылок в тексте допускается нумерация граф. Если цифровые данные в графах таблицы выражены в различных единицах, то их указывают в заголовке каждой графы. Если все параметры, размещенные в таблице, выражены в одной и той же единице, сокращенное обозначение единицы помещают над таблицей в заголовке.

Повторяющийся в графе текст, состоящий из одного слова, допускается заменять кавычками, если строки в таблице не разделены линиями. Если повторяющийся текст состоит из двух и более слов, то при первом повторении его заменяют словом "То же", а далее - кавычками. Если цифровые или иные данные в таблице не приводятся, то в графе ставят прочерк. Если результат расчета равен нулю, то в графе проставляется ноль, а не прочерк.

В статистической таблице заголовок "Всего" помещают в том случае, если строчка состоит из всех слагаемых. Заголовок "Итого" употребляют для частных промежуточных итогов.

Если таблица заимствована или рассчитана по данным статистического ежегодника или другого литературного источника, следует сделать ссылку на источник. Например:

- под таблицей «Составлено по данным [14, с. 75-79]»;

- в заголовке таблицы «Сравнительная характеристика двух кадровых политик*», а под таблицей - * [198, с. 131].

Разрывать таблицу и переносить часть ее на другую страницу можно только в том случае, если она не уместится целиком на одной странице. При переносе части таблицы на другой лист заголовки помещают только над первой частью, а над последующими пишут: "Продолжение таблицы ...". Если таблица размещается более чем на двух листах, то на втором и последующих листах пишется «Продолжение таблицы ...», а на последнем листе пишется «Окончание таблицы ...». При переносе таблицы под названием граф размещается строка с их нумерацией по порядку. Данная строка повторяется на следующей странице вместо названия граф (головки) таблицы. Если строки или графы таблицы выходят за формат страницы, таблицу делят на части, помещая одну под другой или рядом. Если части таблиц помещают рядом, в каждой части повторяют головку. При размещении частей таблицы одна под другой - повторяется боковик.

Оформление формул

Формулы следует выделять из текста в отдельную строку.

Формулы нумеруются сквозной нумерацией арабскими цифрами в круглых скобках у правого края страницы, за исключением формул, помещаемых в приложениях. Если последующая формула является разновидностью предыдущей, допускается нумерация арабской цифрой и строчной буквой русского алфавита (4а).

Пояснения символов, входящих в формулу, должны быть приведены непосредственно под формулой в той последовательности, как они приводятся в формуле. Перед словом "где", начинающим расшифровку приведенных в формуле буквенных обозначений, которое пишется всегда на следующей строке после формулы, ставится запятая. После слова "где" двоеточие не ставится, сразу пишется обозначение первой величины, затем тире и расшифровка обозначения. В конце каждой расшифровки ставится точка с запятой, а в конце последней - точка.

Формулы следует располагать на середине строки, а связывающие их слова "где", "следовательно", "откуда", "находим", "определяем" - в начале строк.

Переносить формулу на следующую строку допускается только на знаках выполняемых операций. При этом применяемый знак в начале следующей строки повторяют. При переносе формулы на знаке умножения используют знак «х».

На все формулы в тексте должны быть ссылки, при этом следует писать: «Расчет производится по формуле (...)», или «В соответствии с формулой (...)» и т.д.

Оформление цифрового материала

При приведении цифрового материала должны использоваться только арабские цифры, за исключением общепринятой нумерации кварталов, полугодий, которые обозначаются римскими цифрами. Количественные числительные в тексте даются без падежных окончаний.

Интервалы величин в виде "от и до" записываются через черточку. Например, 8-12 % или стр. 5-7 и т.д.

При величинах, имеющих два предела, единица измерения пишется только один раз при второй цифре. Такие знаки, как №, %, пишутся только при цифровых или буквенных величинах, в тексте их следует писать только словами; "номер", "процент", например: «К 2004 году собственность на жилье распределялась в следующих соотношениях (в процентах)...».

Математические знаки "+", "-", "=", ">", "<" и другие используются только в формулах. В тексте работы их следует писать словами: "плюс", "минус", "равно", "меньше", "больше". Например: «Больше 40% россиян по результатам переписи 2002 г., в качестве основного источника средств существования называют доход от трудовой деятельности».

Числовые значения величин в тексте должны указываться с необходимой степенью точности. При этом обязательно в ряду величин выравнивание числа знаков после запятой. Не допустимо приводить следующий ряд величин: 26; 35; 45,8; 64,97. Данный ряд должен выглядеть следующим образом: 26,00; 35,00; 45,80; 64,97.

В тексте работы не следует приводить значения, в которых количество значимых цифр более трех. Не следует указывать 43,8636. Для использования в тексте работы лучше округлить величину до 43,9 или до целого числа.

Оформление библиографического списка

Библиографический список является составной частью ВКР и отражает степень изученности рассматриваемой проблемы. В него включаются, как правило, не только те источники, на которые в работе имеются библиографические ссылки, но и те, которые изучены магистрантом при исследовании темы работы.

Библиографический список условно следует разделить на две части: в первой части в алфавитном порядке (по первой букве первого слова) размещаются нормативно-правовые документы государственных и муниципальных органов. Затем располагаются также в алфавитном порядке все остальные источники - справочная литература, книги, монографии, статьи на иностранных языках, источники сети Интернет, неопубликованные диссертации, выпускные квалификационные работы, документы предприятий и организаций и т.д. Нумерация идет сквозная по всем группам. В авторских источниках первым словом считается фамилия автора. Для каждого источника указываются: фамилия и инициалы автора (авторов); полное название книги, статьи; название журнала или сборника статей (для статей); место издания (названия городов Москва и Санкт-Петербург - сокращенно, соответственно М. и СПб., остальные – полностью); название издательства (если имеется в выходных данных), для книг – год издания, для статей – год и номер журнала, общее количество страниц в книге (например, 206 с.) или конкретные страницы в журнале (например, С. 15-18).

Сведения об источниках приводятся в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1–2003 Обязательным является соблюдение единой системы условных разделительных знаков (точек, тире, двоеточий, косой черты и т.п.). Образец оформления списка литературы приведен в приложении 6.

Описание Интернет-источников также начинают с указания автора и наименования работы. Однако дальнейшее оформление имеет некоторые особенности, которые представлены в приложении 7.

Библиографический список располагается после раздела "Заключение", перед приложениями.

Оформление приложений

Материал, дополняющий текст ВКР, помещают в приложениях. Объем приложений не ограничивается и не входит в общий объем ВКР.

Приложениями могут быть графический материал, таблицы большого формата, расчеты, программы исследования, документы предприятий и т.д. Приложение оформляют как продолжение работы на последующих листах, как правило, на листах формата А4. Допускается выполнять приложения на листах формата А3, А4х3, А4х4, А2 и А1.

Каждое приложение должно начинаться с новой страницы и иметь содержательный заголовок, напечатанный прописными буквами. В правом верхнем углу над заголовком должно быть напечатано слово "Приложение".

Если приложений в работе более одного, их следует нумеровать арабскими цифрами порядковой нумерацией без знака №. Имеющиеся в тексте приложения иллюстрации, таблицы, формулы и уравнения следует нумеровать в пределах каждого приложения.

Если приложение располагается на нескольких листах, то на каждом последующем листе пишется «Продолжение прил. ...», а на последнем листе пишется «Окончание прил.». В случаях, когда приложение представляет один документ с общим заголовком, то «Продолжение прил. ...» не пишется.

В основном тексте ВКР в необходимых местах должны содержаться ссылки на то или иное приложение: "см. приложение". Приложения располагаются в порядке ссылок на них в тексте работы.

ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Этапы процесса защиты и подготовки к ней

С целью соблюдения всех установленных требований к процедуре допуска ВКР к защите магистрант обязан пройти следующие этапы подготовки к защите и непосредственно самой защиты (табл.1)

Таблица 1

Этапы процесса защиты и подготовки к ней

Этап процесса защиты и подготовки к ней	Сроки отчета о выполнении этапа (указан крайний срок окончания этапа)
Получение отзыва научного руководителя	не позднее, чем за 5 дней до защиты
Рецензирование ВКР	не позднее, чем за 5 дней до защиты
Получение допуска к защите	не позднее, чем за 5 дней до защиты
Представление автореферата членам ГЭК	за 5 рабочих дней до защиты
Подготовка доклада и иллюстративного материала	не позднее, чем за 2 рабочих дня до защиты
Представление ВКР и всех документов на кафедру	не позднее, чем за один день до защиты
Защита диссертации в ГЭК	в соответствии с графиком учебного процесса

Получение отзыва научного руководителя

Законченная и оформленная в соответствии с указанными требованиями ВК, а также автореферат предоставляются научному руководителю не позднее, чем за 10 рабочих дней до даты защиты. Отзыв должен быть получен магистрантом не позднее, чем за 5 дней до защиты. Научный руководитель, выступающий экспертом кафедры, составляет письменный отзыв, в котором всесторонне характеризует качество работы, отмечает положительные стороны, особое внимание обращает на отмеченные ранее недостатки, не устраненные магистрантом, мотивирует возможность или нецелесообразность представления работы в ГЭК. В отзыве руководитель отмечает также ритмичность выполнения работы в соответствии с графиком, определяет степень самостоятельности, активности и творческого подхода, проявленные магистрантом в период написания ВКР, готовность магистранта к публичной защите, степень соответствия требованиям, предъявляемым к работам этого уровня. Отмечаются выходные данные публикаций и выступлений на конференциях. Более подробно критерии оценки ВКР представлены в бланке отзыва научного руководителя (Приложение 8) Научный руководитель выпускной квалификационной работы проверяет работу на предмет определения доли заимствований и оформляет справку об объеме заимствования, распечатывает ее из программы проверки текста на оригинальность «ВУЗ-антиплагиат». Допустимый в ВКР объем заимствований составляет не более 20% текста. Завышенный объем заимствования не является основанием для недопущения обучающегося к защите выпускной квалификационной работы. Объем заимствования, в том числе содержательного, неправомерные заимствования учитываются при выставлении оценки на защите выпускной квалификационной работы.

Руководитель может дать отрицательный отзыв. В этом случае магистрант имеет право пройти все остальные подготовительные к защите этапы и обратиться в ГЭК с заявлением, содержащим просьбу о публичной защите ВКР. Заведующий кафедрой должен предупредить магистранта о вероятности неудовлетворительной защиты при наличии отрицательного отзыва.

После получения отзыва исправления в ВКР не допускаются.

Рецензирование выпускной квалификационной работы

Полностью оформленная работа не позднее, чем за 10 рабочих дней до защиты направляется на рецензию. К работе прилагается автореферат, заверенный подписями магистранта и научного руководителя. Список рецензентов готовится кафедрой не позднее, чем за три недели до начала защиты и утверждается заведующим кафедрой. После утверждения списка рецензентов смена внешнего рецензента возможна в исключительных случаях и должна производиться по согласованию научного руководителя с заведующим кафедрой. Новая кандидатура рецензента также должна быть утверждена.

Рекомендуется привлечение внешних рецензентов: преподавателей других кафедр ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, других образовательных организаций, специалистов-практиков той области знания, по тематике которой выполнено исследование (кроме специалистов предприятия, на базе которого выполнена ВКР).

Бланк отзыва рецензента дан в приложении 9. Кроме установленных в данном бланке критериев, рецензент может дать развернутую характеристику работы в специально отведенной графе «Отмеченные достоинства». Так, подробнее может быть дан квалифицированный анализ существа и основных положений рецензируемой работы, оценка актуальности избранной темы, самостоятельность подхода к ее раскрытию, наличия собственной точки зрения автора, умения пользоваться методами сбора и обработки информации, степени обоснованности выводов и рекомендаций, достоверности полученных результатов их новизны и практической значимости. Наряду с положительными сторонами работы отмечаются недостатки, в частности, указываются отступления от логичности и грамотности изложения материала, выявляются фактические ошибки. В заключении делается общее заключение об уровне исследования.

Рецензия подписывается рецензентом и заверяется печатью организации, где работает рецензент (исключение составляют рецензенты-преподаватели ЭФ ОмГУ).

Рецензия должна быть получена не позднее, чем за 5 дней до защиты.

Также как и отзыв научного руководителя, рецензия внешнего рецензента может быть отрицательной. В этом случае магистрант имеет право по заявлению в ГЭК выходить на публичную защиту. Заведующий кафедрой должен предупредить магистранта о вероятности неудовлетворительной защиты при наличии отрицательной рецензии.

Получение допуска к защите

Окончательно факт допуска магистранта к защите и представления основных документов в ГЭК оформляется подписью заведующего кафедрой на титульном листе ВКР. Для этого переплетенная работа вместе с рефератом, письменными отзывами научного руководителя и рецензента передается заведующему кафедрой на рассмотрение не позднее, чем за 5 дней до даты защиты. Работа должна быть подписана магистрантом, научным руководителем, руководителем магистерской программы.

В случае, если заведующий кафедрой, исходя из содержания отзывов научного руководителя и рецензента, не считает возможным допустить магистранта к защите выпускной квалификационной работы в ГЭК, вопрос об этом должен рассматриваться на заседании кафедры с участием научного руководителя и автора работы.

Магистрант может быть не допущен к защите перед Государственной экзаменационной комиссией со всеми вытекающими из этого последствиями в ситуациях, когда:

- ◆ магистрант не представил без уважительных причин магистерскую диссертацию и требуемые для защиты документы к указанному сроку;
- ◆ магистрант не прошел предзащиту по причине низкой степени готовности материала или его несоответствия требованиям к выпускной квалификационной работе;

- ◆ имеется отрицательный отзыв научного руководителя или рецензента при существенных недостатках работы,;
- ◆ вскрыт научным руководителем, рецензентом, представителем организации, чьи материалы используются в работе, и иными лицами плагиат теоретических и практических исследований;
- ◆ имеются грубые нарушения установленных правил оформления и требований к структуре, содержанию и общему объему работы.

При отсутствии допуска к защите магистрант, в соответствии с нормативными документами, имеет право по заявлению в ГЭК выходить на публичную защиту. В этом случае заведующий кафедрой должен предупредить магистранта о высокой вероятности неудовлетворительной защиты.

Предоставление автореферата членам ГЭК

Автореферат за 5 рабочих дней до защиты направляется членам ГЭК. Для этого магистрант должен предоставить научному руководителю оформленный и подписанный автореферат в количестве копий, равном количеству членов ГЭК. Научный руководитель подписывает автореферат и передает его членам ГЭК самостоятельно либо поручает это магистранту.

Подготовка доклада и иллюстративного материала

С момента прохождения процедуры предзащиты и получения предварительного допуска к защите магистрант при консультационной поддержке научного руководителя готовит доклад и иллюстративный материал. Окончательный вариант доклада и иллюстративного материала должен быть представлен научному руководителю не позднее, чем за два рабочих дня до защиты.

Доклад продолжительностью от 10 до 15 минут следует начинать с обоснования актуальности избранной темы, описания научной проблемы и формулировки цели, задач, объекта и предмета исследования. Далее в последовательности, установленной логикой проведенного исследования, следует раскрывать основное содержание работы, обращая особое внимание на доказательство элементов научной новизны работы, наиболее важные и интересные научные и практически значимые результаты. Положительным примером является такая логика изложения, при которой последовательно формулируются гипотезы исследования и сразу дается краткое описание результатов их доказательства и проверки. В заключительной части доклада перечисляются общие выводы без повторения частных обобщений, сделанных при характеристике основных результатов и положений, собираются воедино основные рекомендации. В заключение также желательно сказать о дальнейших направлениях исследований в данной области и их значение для развития экономической теории, теории управления, совершенствования экономической политики и практики управления различных субъектов экономики.

Иллюстративные материалы и презентация, сопровождающие выступление, должны отражать основные результаты работы магистранта по исследуемой проблеме. Целесообразно использование следующих форм представления иллюстративного материала:

1. До 10-12 листов формата А4 в качестве иллюстративного раздаточного материала. На первой странице комплекта (титульном листе иллюстративных материалов) указываются: название темы ВКР, вид ВКР, ФИО докладчика и научного руководителя. Далее идет материал в форме краткого текста и (или) графики (рисунков, таблиц), наглядно иллюстрирующий основные положения работы. Все листы должны быть пронумерованы и скреплены. Нумерация рисунков, таблиц и формул должна быть сквозной, а сам графический материал должен быть оформлен в соответствии с требованиями к оформлению всей работы. Количество экземпляров раздаточного материала должно быть как минимум равно количеству членов ГЭК плюс один экземпляр вкладывается в ВКР, также рекомендуется предусмотреть комплекты раздаточного материала для приглашенных на заседание ГЭК консультантов, рецензентов.

2. До 10-12 слайдов для демонстрации с помощью мультимедийного проектора (формат PowerPoint). В качестве слайдов могут быть представлены проектные решения, предложенные магистрантом и разработанные им лично в ходе выполнения ВКР с результатами их реализации. Слайды могут частично повторять фрагменты иллюстрационного раздаточного материала, но желательно, чтобы они отражали дополнительно наиболее важные положения и результаты исследования, не включенные в раздаточный материал.

При этом независимо от конкретного способа оформления раздаточного материала он должен давать ясное представление об основных характеристиках и логической последовательности ВКР, а по тексту доклада на него надо давать ссылки, при этом ссылаться надо на конкретные таблицы, рисунки, страницы текста.

Весь комплект иллюстративного материала должен быть подписан магистрантом и его научным руководителем и приложен к ВКР в качестве её неотъемлемой части в момент предоставления работы и документов на кафедру.

Предоставление ВКР и документов на кафедру

Не позднее, чем за один день до защиты магистрант обязан представить в ГЭК (сдать на кафедру) ВКР в печатном виде с пометкой о допуске к защите, всеми необходимыми подписями и со всеми сопутствующими документами (отзыв научного руководителя, рецензия, автореферат, иллюстративный материал, копия статьи(-тей, справку)). Необходимо также представление электронного варианта ВКР. В том случае, если ВКР выполнялась по заказу организации (учреждения), к работе дополнительно может быть приложено заключение специалиста от организации, научного учреждения или стороннего вуза, подтверждающее заинтересованность предприятия в результатах исследования и практическую значимость работы. Заключение должно быть заверено печатью организации.

Порядок защиты ВКР на заседании ГЭК

Защита ВКР проводится в установленное время на открытом заседании Государственной экзаменационной комиссии по направлению подготовки магистров «Управление персоналом» - ГЭК. Кроме членов экзаменационной комиссии на защите желательно присутствие научного руководителя, рецензента работы, а также возможно присутствие других магистрантов, консультантов, преподавателей, администрации, представителей предприятий и организаций.

Рекомендуется следующий порядок защиты ВКР.

1. Председатель ГЭК объявляет о начале очередной защиты, называя тему ВКР, ФИО магистранта и научного руководителя.

2. Слово предоставляется магистранту для доклада по теме научного исследования. На доклад по ВКР отводится от 10 до 15 минут. Магистрант должен излагать содержание своей ВКР свободно, не читая письменного текста.

3. После завершения доклада члены ГЭК задают магистранту вопросы, как непосредственно связанные с темой работы, так и близко к ней относящиеся. Если вопрос выходит за рамки темы ВКР и вызывает затруднения с ответом, то магистранту следует об этом заявить, подчеркнув необходимость дальнейших (специальных) исследований в данной области. Но лучше избегать такой ситуации, демонстрируя в ответах глубину теоретических и конкретно-экономических знаний, а также широкую экономическую культуру и эрудицию. При ответах на вопросы магистрант имеет право пользоваться своей работой.

4. После ознакомления с отзывами научного руководителя и рецензента начинается обсуждение работы или дискуссия. В дискуссии могут принять участие как члены ГЭК, так и присутствующие заинтересованные лица.

5. После окончания дискуссии магистранту предоставляется заключительное слово. В заключительном слове магистрант отвечает на замечания рецензента, руководителя и выступавших в дискуссии, соглашаясь с ними или давая обоснованные возражения.

6. После окончания публичной защиты всех назначенных к слушанию на данное заседание работ проходит закрытое заседание ГЭК, на котором производится итоговая оценка работ. Члены ГЭК большинством голосов, учитывая все оценочные критерии, выносят решение об оценке каждой ВКР. В спорных вопросах право принятия окончательного решения принадлежит председателю ГЭК.

Члены ГЭК принимают решение о соответствии выпускной квалификационной работы требованиям ФГОС по направлению подготовки магистров «Управление персоналом», теоретическом уровне и практической значимости на основе собственного впечатления о тексте работы, уровне защиты, выводах рецензента. Отзыв научного руководителя учитывается, но его заключение лишь частично влияет на окончательную оценку ГЭК.

7. После подведения итогов оценки сообщаются магистрантам.

Положительное решение ГЭК служит основанием для выдачи диплома государственного образца о высшем образовании по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

Магистрант, получивший неудовлетворительную оценку, имеет право повторной защиты в течение пяти лет. Повторная защита назначается не ранее чем через год после даты первой защиты. Повторных защит может быть не более двух. Лицам, не прошедшим процедуру защиты ВКР по уважительной причине (по медицинским показаниям или в других исключительных случаях, документально подтвержденных), может быть продлен срок обучения до 1 года.

Публичная защита выпускной квалификационной работы оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами ГЭК.

Образец заявления на утверждение темы ВКР

Заведующему кафедрой

Региональной экономики и управления человеческими ресурсами

профессору Половинко В.С.

(Фамилия)

от магистранта

_____ (Имя)

_____ (Отчество)

гр. _____

(Программа подготовки, профиль подготовки)

Заявление

Прошу утвердить тему ВКР _____

Руководитель

Согласовано с руководителем _____ (Подпись) _____ (ФИО)

(Подпись магистранта)

(Подпись заведующего кафедрой)

Образец оформления титульного листа выпускной квалификационной работы

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

Кафедра «Региональная экономика и управление человеческими ресурсами»

Ф.И.О. автора выпускной квалификационной работы

Тема выпускной квалификационной работы

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

.....

подпись магистра

Научный руководитель: _____

ФИО

подпись научного руководителя

Заключение
кафедры о допуске выпускной квалификационной работы к защите

Зав. кафедрой «.....» ФИО

«___» _____ 20__ г.

Образец оформления оглавления
Оглавление

Введение	3
Глава 1.	5
1.1.	5
1.2.	15
1.3.	22
Глава 2.	23
2.1.	23
2.2.	41
2.3.	55
Глава 3.	56
3.1.	56
3.2.	68
3.3.	79
Заключение	89
Библиографический список	91
Приложения	94

Образец оформления списка литературы

(Приведены примеры оформления разного вида работ. Правила их группировки и размещения описаны в тексте настоящих методических указаний)

Опубликованные законы, указы, постановления:

Гражданский процессуальный кодекс РСФСР [Электронный ресурс] : [принят третьей сес. Верхов. Совета РСФСР шестого созыва 11 июня 1964 г.] : офиц. текст : по состоянию на 15 нояб. 2001 г. // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

Семейный кодекс Российской Федерации [Текст] : [федер. закон : принят Гос. Думой 8 дек. 1995 г. : по состоянию на 3 янв. 2001 г.] – СПб. : Victory : Стаун-кантри, 2001. – 94 с.

Книги, изданные под фамилией одного автора:

Ярин, Г.А. Теория создания экономической прибыли на предприятии [Текст]: монография / Г.А. Ярин – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 1998. – 4,55 п.л.

Книги, изданные под фамилией нескольких авторов:

Полонский, В.Г. Корпоративное управление в непроизводственной сфере [Текст] / В.Г. Полонский, С.В. Белоусова - СПб.: Экономическая школа, 1999. – 555 с.

Книги, изданные под редакцией автора (авторов):

Ценные бумаги [Текст]: Учеб. для студ. экон. спец. вузов / В.И. Колесников, В.С. Торкановский, Л.С. Тарасевич и др.; Под ред. В.И. Колесникова, В.С. Торкановского. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 678 с.

Переводные книги одного автора:

[Станьер, П.](#) Инвестиционные стратегии: руководство. Как понимать рынки, риски, вознаграждение и поведение инвесторов = GuidetoInvestmentStrategy: HowtoUnderstandMarkets, Risk, RewardsandBehaviour [Текст] / П. Станьер– М.: [Олимп-Бизнес](#), 2009. – 555 с.

Переводные книги нескольких авторов:

Милгром, П. Экономика, организация и менеджмент [Текст] = Economics, OrganizationandManagement: Учебник. Т.1. / П. Р. Милгром, Д. Робертс; Пер.: И. В. Розмаинский, Д. Е. Тетерин, К. А. Холодилин, Ред.: И. И. Елисеева, В. Л. Тамбовцев; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов (СПб.). Высшая школа экономики (СПб.). СПб.: Экономическая школа, 1999. – 555 с.

Статьи в журналах:

Слепухина, Ю. Э. Особенности современных методов оценки рисковинвестиционныхпроектов[Текст] / Ю. Э. Слепухина, Г. В. Харченко // Известия Уральского государственного экономического университета. 2007. № 1(18). – С. 16-20.

Статья в сборнике работ:

Валеева, С. Г. Анализ налоговой системы в инвестиционных проектах [Текст] / С. Г. Валеева, Г. В. Харченко // Материалы научной конференции молодыхспециалистовООО «КогалымНИПИнефть». Когалым, 2003. – С. 18-20.

Произведение из собрания сочинений:

Тарле, Е.В. Чем объясняется современный интерес к экономической истории [Текст] / Е.В. Тарле. - М., 1957. - С. 297-304. – (Сочинения: в 12 т./ Е.В. Тарле; т. 1.)

Статья из газеты:

Хакамада, И. Алло, депозитарий?: К вашим услугам [Текст] / И. Хакамада // Финансовая газета. 1992. № 21. С. 12.

Автореферат диссертации:

Малицкая, И.Г. Трансформация системы стимулирования труда в условиях реформирования предприятия электроэнергетики [Текст]: Автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / И.Г.Малицкая. – Омск, 2007. – 20 с.

Дипломные работы:

Ахметова, Ф. К. Совершенствование деятельности кадровой службы в условиях реорганизации компании (на примере ОАО «Мясокомбинат «Омский») [Текст]: Дип. Работа / Ф.К. Ахметова. – Омск, 2006. – 68 с.

Статьи из сети интернет:

Царихин, К.С. Фондовый рынок и мир [Электронный ресурс]: Учебник. Энциклопедия. Стимулятор творческого мышления / К.С. Царихин. 2008. Режим доступа: <http://www.mirkin.ru//index.php?option.html>.

Правила оформления интернет-источников

1. После того, как приведены автор и название работы, через две косые черты необходимо указывать ресурс в интернете (URL). Допускается использовать в списке литературы только те источники, ссылка на которые начинается с протоколов <http://> и <ftp://>. Нельзя использовать протоколы [mailto://](mailto:). После указания протокола требуется привести адрес сайта в сети по форме www.имясайта.домен (например, www.socpol.ru, www.zarplata.com и др.) и далее, через косую черту - адрес источника на сайте (например, <http://www.zarplata.com/za010103.htm>).

2. Запрещено использовать ссылки к ресурсам (сайтам), которые
а) не имеют публичного доступа, т.е. защищены паролем или являются внутрикорпоративными (недоступными из общей сети);

б) не являются добросовестными правообладателями, т.е. сайты рефератов, курсовых работ, сайты частных лиц, публикующих материалы без согласия авторов.

Рекомендуется использовать ресурсы, зарегистрированные как средства массовой информации (электронные библиотеки, электронные версии журналов, сайты всех издательств), сайты органов статистики, официальных органов и организаций, личные авторские сайты, в том числе публикующие материалы иных авторов с их согласия.

3. В некоторых случаях следует обязательно указывать дату публикации. Это правило относится к ситуациям, когда используются

а) электронные версии журналов;

б) электронные версии изданий с сайтов издательств.

В остальных случаях указание на дату публикации не является обязательным, но если дата известна, ее рекомендуется приводить в библиографическом описании источника.

4. Объем источника в страницах приводится только для печатных версий интернет-ресурса, т.е. для файлов, имеющих расширение pdf, rtf, doc. Нельзя для характеристики объема источника приводить его объем в килобайтах и других аналогичных единицах.

**Отзыв
руководителя выпускной квалификационной работы**

Тема: _____

Автор _____

(Фамилия, И.О.)

Факультет _____

Кафедра _____

Направление подготовки _____

Направленность (профиль) программы _____

Руководитель _____

(Фамилия, И.О., место работы, должность, ученое звание, степень)

Критерии оценки ВКР и компетенций магистранта

Критерии	Оценка				
	5	4	3	2	0
1. Содержание ВКР:					
<i>1.1. степень раскрытия темы</i>					
<i>1.2. самостоятельность и качество анализа теоретических положений</i>					
<i>1.3. оригинальность и новизна полученных результатов, научных, прикладных, учебно-методических решений</i>					
<i>1.4. глубина проработки, обоснованность методологической и методической программы исследования</i>					
<i>1.5. качество анализа объекта и предмета исследования</i>					
<i>1.6. практическая ценность исследования, глубина проработки и обоснованность практических рекомендаций</i>					
2. Оформление ВКР:					
<i>2.1. общий уровень грамотности изложения</i>					
<i>2.2. логика и стиль изложения</i>					
<i>2.3. структура и содержание введения и заключения.</i>					
<i>2.4. объем и качество выполнения иллюстративного материала.</i>					
<i>2.5. качество списка литературы</i>					
<i>2.6. качество ссылок</i>					
3. Оценка соответствия компетенций магистранта требованиям ФГОС ВО	Соответствует	В основном соответствует		Не соответствует	
<i>3.1. способность работать самостоятельно</i>					
<i>3.2. способность творчески и инициативно решать задачи</i>					
<i>3.3. способность рационально планировать этапы и время выполнения НИР, диагностировать и анализировать причины появления проблем при выполнении НИР, находить оптимальные способы их решения</i>					
<i>3.4. дисциплинированность, соблюдение плана НИР, графика подготовки ВКР</i>					
<i>3.5. способность вести научную дискуссию, выстраивать аргументацию с использованием результатов новых научных и прикладных исследований, демонстрация широты кругозора</i>					

Апробирование результатов (публикации, выступление на конференции) _____

(указываются выходные данные публикаций, название конференции и доклада, награды в конкурсах)

Отмеченные достоинства:

Отмеченные недостатки:

Заключение:

Научный руководитель _____ (подпись)

«__» _____ 20__ г.

**Отзыв
рецензента о выпускной квалификационной работе**

Тема: _____

Автор _____

(Фамилия, И.О.)

Факультет _____

Кафедра _____

Направление подготовки _____

Направленность (профиль) программы _____

Рецензент _____

(Фамилия, И.О., место работы, должность, ученое звание, степень)

Критерии оценки ВКР

Критерии	Оценка				
	5	4	3	2	0
1. Содержание ВКР:					
<i>1.1. степень раскрытия темы</i>					
<i>1.2. самостоятельность и качество анализа теоретических положений</i>					
<i>1.3. оригинальность и новизна полученных результатов, научных, прикладных, учебно-методических решений</i>					
<i>1.4. глубина проработки, обоснованность методологической и методической программы исследования</i>					
<i>1.5. качество анализа объекта и предмета исследования</i>					
<i>1.6. практическая ценность исследования, глубина проработки и обоснованность практических рекомендаций</i>					
2. Оформление ВКР:					
<i>2.1. общий уровень грамотности изложения</i>					
<i>2.2. логика и стиль изложения</i>					
<i>2.3. структура и содержание введения и заключения.</i>					
<i>2.4. объем и качество выполнения иллюстративного материала.</i>					
<i>2.5. качество списка литературы</i>					
<i>2.6. качество ссылок</i>					

Отмеченные достоинства:

Отмеченные недостатки:

Заключение:

Рецензент _____ (подпись)

«__» _____ 20__ г.