



С Т А Н Д А Р Т
ВОРОНЕЖСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Система менеджмента качества
ИТОГОВАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АТТЕСТАЦИЯ
Структура и содержание государственных
аттестационных испытаний по направлению подготовки
080400 Управление персоналом
(квалификация (степень) «магистр»)

Высшее профессиональное образование

Предисловие

РАЗРАБОТАН - кафедрой Управления персоналом экономического факультета

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ – декан экономического факультета д.э.н.,
проф. Бочаров В.П.

ИСПОЛНИТЕЛЬ – д.э.н., проф. Дуракова И.Б.

УТВЕРЖДЕН приказом ректора от 03.04.2013 №177

ВВОДИТСЯ ВПЕРВЫЕ

СРОК ПЕРЕСМОТРА – при пересмотре ФГОС ВПО

Содержание

Введение	4
1. Область применения	5
2. Нормативные ссылки	5
3. Термины и сокращения	5
4. Профессиональная подготовленность выпускника	6
4.1. Виды профессиональной деятельности выпускников	6
4.2. Квалификационные требования к подготовке выпускников	12
5. Итоговый государственный экзамен	16
5.1. Перечень разделов, тем дисциплины образовательной программы, обеспечивающих получение профессиональной подготовки выпускника, проверяемой в ходе государственного экзамена	16
5.2. Программа государственного экзамена	36
5.2.1. Основная часть программы государственного экзамена	37
5.2.2. Специальная часть программы государственного экзамена	41
5.2.2.1. Программа «Управление человеческими ресурсами»	41
5.2.2.2. Программа «Управление персоналом в международном бизнесе»	42
5.3. Порядок разработки и требования к формированию КИМ	43
5.4. Критерии готовности выпускников к профессиональной деятельности	43
5.5. Организация и проведение государственного экзамена	44
6. Выпускная квалификационная работа	45
6.1. Тематика ВКР, предлагаемая выпускникам	45
6.2. Структура ВКР	47
6.3. Критерии оценки ВКР	49
6.4. Рекомендации проведению защиты ВКР	51
Приложение А1 Форма контрольно-измерительного материала	53
Приложение А2 Форма листа ответа на контрольно-измерительный материал	53
Приложение Б Форма оценочного листа государственного междисциплинарного экзамена	54
Приложение В Форма задания на выполнение выпускной квалификационной работы	55
Приложение Г1 Форма титульного листа выпускной квалификационной работы	56
Приложение Г2 Пример оформления титульного листа выпускной квалификационной работы	57
Приложение Д1 Форма отзыва на выпускную квалификационную работы	58
Приложение Д2 Форма рецензии на выпускную квалификационную работу	59
Приложение Ж Форма оценочного листа выпускной квалификационной работы	60
Приложение И Образец справки о внедрении результатов научно-исследовательской работы	63
Приложение К Форма списка опубликованных работ магистрантом	64

Введение

В соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «магистр») от 23.12.2010 (регистрационный № 2009) предусмотрена Государственная Итоговая Аттестация (ИГА) выпускников в виде:

- а) государственного экзамена;
- б) защиты выпускной квалификационной работы.

Содержание государственных аттестационных испытаний представлено в настоящем Стандарте.

СТАНДАРТ ВОРОНЕЖСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Система менеджмента качества
ИТОГОВАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АТТЕСТАЦИЯ
Структура и содержание государственных аттестационных испытаний
по направлению подготовки 080400 Управление персоналом
(квалификация (степень) «магистр»)
Высшее профессиональное образование

Утвержден приказом ректора от 03.04.2013 № 177

Дата введения 03.04.2013

1. Область применения

Положения настоящего стандарта обязательны для студентов, обучающихся по направлению подготовки 080400 Управление персоналом, и профессорско-преподавательского состава, обеспечивающего подготовку специалистов по указанной образовательной программе.

Положения настоящего стандарта применяются для разработки учебного плана, рабочих программ учебных дисциплин, программ и контрольно-измерительных материалов для проведения аттестационных испытаний при реализации профессиональной образовательной программы.

2. Нормативные ссылки

Настоящий стандарт разработан в соответствии со следующими нормативными документами:

ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «магистр») от 23.12.2010 г. (регистрационный № 2009);

СТ ВГУ 1.3.02 – 2009 - Система менеджмента качества. ИТОГОВАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АТТЕСТАЦИЯ. Общие требования к содержанию и порядок проведения, утвержденный приказом ректора от 05.08.2009 г., № 297;

Учебный план по направлению 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «магистр»).

3. Термины и сокращения

В настоящем стандарте применены термины и сокращения в соответствии с пунктом 3 СТ ВГУ 1.3.02 – 2009 Система менеджмента качества. ИТОГОВАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АТТЕСТАЦИЯ. Общие требования к содержанию и порядок проведения.

4. Профессиональная подготовленность выпускника

4.1. Виды профессиональной деятельности выпускников

Выпускники должны быть подготовлены к следующим видам профессиональной деятельности:

Виды профессиональной деятельности	Соответствующие им задачи профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)
<p>Организационно-управленческая и экономическая</p>	<ul style="list-style-type: none"> - разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию; формирование системы управления персоналом; - разработка кадровой политики и инструментов ее реализации; кадровое планирование и маркетинг персонала; - управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом); - оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом; 	<ul style="list-style-type: none"> – способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1); – способность к изменению профиля своей профессиональной деятельности (ОК-5); – способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6); – умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1); – владение навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации (ПК-2); – использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ПК-3); – владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4); – владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации (ПК-5); – умение оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6); – умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7); – умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-8); – умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9); – умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10); – умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и

Виды профессиональной деятельности	Соответствующие им задачи профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)
		<p>внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-11);</p> <ul style="list-style-type: none"> – умение формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-12); – знакомство с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способность эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК-13); – умение разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-14); – умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-15); – умение проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций (ПК-16).
Аналитическая и консультационная	<ul style="list-style-type: none"> – поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом; – анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию; анализ и моделирование процессов управления персоналом; использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала; – финансовое планирование и 	<ul style="list-style-type: none"> – способность к аналитической работе, умение осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовность применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2); – обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОК-9); – умение выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-17); – способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации (ПК-18); – знание принципов, форм и методов диагностики организационного развития и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-19);

Виды профессиональной деятельности	Соответствующие им задачи профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)
	<p>прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом; 	<ul style="list-style-type: none"> – знание технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала (ПК-20); – знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-21); – знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-22); – знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования (ПК-23); – владение навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации (ПК-24); – владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25); – владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-26); – умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-27); – владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-28); – умение определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации (ПК-29); – владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ПК-30); – умение своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности (ПК-31).

Виды профессиональной деятельности	Соответствующие им задачи профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)
		<ul style="list-style-type: none"> – владение навыками оценки эффективности работы с персоналом (ПК-32); – умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации (ПК-33).
<p>Научно-исследовательская и педагогическая деятельность</p>	<ul style="list-style-type: none"> – выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом; – разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения; – разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов; – поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований; – подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом; – разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала; – разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации; – разработка и 	<ul style="list-style-type: none"> – способность к аналитической работе, умение осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовность применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2); – владение инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовность применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3); – способность к преподавательской деятельности, готовность реализовывать для различных аудиторий образовательные курсы и программы с использованием современных высоких гуманитарно-образовательных технологий (ОК-8); – умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ПК-34); – умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение (ПК-35); – умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ПК-36); – умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-37); – умение применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-38); – владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследование (ПК-39); – умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать

Виды профессиональной деятельности	Соответствующие им задачи профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)
	<p>использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;</p> <p>– организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений российской Федерации;</p> <p>– организация и контроль наставничества;</p> <p>– организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;</p> <p>– педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах;</p>	<p>совместные решения (ПК-40);</p> <p>– умение готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-41);</p> <p>– умение разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала (ПК-42);</p> <p>– умение разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-43);</p> <p>– владение современными образовательными технологиями и умение их использовать в процессе обучения персонала (ПК-44);</p> <p>– владение навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-45);</p> <p>– владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие (ПК-46);</p> <p>– владение навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-47);</p> <p>– владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом (ПК-48).</p>
Проектная деятельность	<p>– разработка и применение современных методов управления персоналом;</p> <p>– разработка и экономическое обоснование проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом (в том числе в кризисных ситуациях);</p> <p>– внедрение и оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом</p>	<p>– способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);</p> <p>– обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13);</p> <p>– владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49);</p> <p>– способность и умение формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом - максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области - и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-50);</p> <p>– способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии</p>

Виды профессиональной деятельности	Соответствующие им задачи профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)
		<p>работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51);</p> <ul style="list-style-type: none"> – владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя (ПК-52); – владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесения результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-53).
Социально-психологическая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> – разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом; – разработка и организация внедрения планов социального развития организации; – организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами; – организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. 	<ul style="list-style-type: none"> – свободное владение иностранным языком как средством профессионального общения, инструментом повышения своего профессионального и личностного уровня (ОК-7); – умение создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОК-11); – знание требований профессиональной этики и готовность поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12); – владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54); – владение навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации (ПК-55); – владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56); – владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57); – владение знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и умение применять их на

Виды профессиональной деятельности	Соответствующие им задачи профессиональной деятельности	Квалификационные требования (профессиональные функции)
		практике (ПК-58).

4.2. Квалификационные требования к подготовке выпускников

Квалификационные требования к подготовке выпускника, необходимые для выполнения им профессиональных функций, и соответствующие им виды государственных аттестационных испытаний.

Компетенции (требования к профессиональной подготовленности выпускника)	Виды аттестационного испытания	
	Гос. экзамен	ВКР
Способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1)	+	+
Способность к аналитической работе, умение осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовность применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2)	+	+
Владение инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовность применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3)	+	+
Владение навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд (ОК-4)		+
Способность к изменению профиля своей профессиональной деятельности (ОК-5)		+
Способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6)	+	+
Владение иностранным языком как средством профессионального общения, инструментом повышения своего профессионального и личностного уровня (ОК-7)		+
Способность к преподавательской деятельности, готовность реализовывать для различных аудиторий образовательные курсы и программы с использованием современных высоких гуманитарно-образовательных технологий (ОК-8)		+
Обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОК-9)	+	+
Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10)	+	+
Умение создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОК-11)		+
Знание требований профессиональной этики и готовность поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12)	+	+
Обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способность использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13)	+	+
Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1)	+	+

Компетенции (требования к профессиональной подготовленности выпускника)	Виды аттестационного испытания	
	Гос. экзамен	ВКР
Владение навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации (ПК-2)	+	+
Использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ПК-3)	+	+
Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4)	+	+
Владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации (ПК-5)	+	+
Умение оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6)	+	+
Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7)	+	+
Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-8)	+	+
Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9)	+	+
Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10)	+	+
Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-11)	+	+
Умение формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-12)	+	+
Знакомство с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способность эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК-13)	+	+
Умение разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-14)	+	+
Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-15)	+	+
Умение проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее функций (ПК-16)	+	+
Умение выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-17)	+	+
Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации (ПК-18)	+	+
Знание принципов, форм и методов диагностики организационного развития и умение использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-19)	+	+

Компетенции (требования к профессиональной подготовленности выпускника)	Виды аттестационного испытания	
	Гос. экзамен	ВКР
Знание технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала (ПК-20)	+	+
Знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-21)	+	+
Знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-22)		+
Знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования (ПК-23)	+	+
Владение навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации (ПК-24)	+	+
Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25)	+	+
Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-26)	+	+
Умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-27)	+	+
Владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-28)	+	+
Умение определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации (ПК-29)	+	+
Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ПК-30)	+	+
Умение своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности (ПК-31)	+	+
Владение навыками оценки эффективности работы с персоналом (ПК-32)	+	+
Умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации (ПК-33)	+	+
Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ПК-34)	+	+
Умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение (ПК-35)	+	+
Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ПК-36)		+
Умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-37)	+	+

Компетенции (требования к профессиональной подготовленности выпускника)	Виды аттестационного испытания	
	Гос. экзамен	ВКР
Умение применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-38)		+
Владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследование (ПК-39)		+
Умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-40)	+	+
Умение готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-41)	+	+
Умение разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала (ПК-42)		+
Умение разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-43)		+
Владение современными образовательными технологиями и умение их использовать в процессе обучения персонала (ПК-44)		+
Владение навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-45)		+
Владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие (ПК-46)		+
Владение навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-47)		+
Владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом (ПК-48)		+
Владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49)	+	+
Способность и умение формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом - максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области - и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-50)	+	+
Способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51)	+	+

Компетенции (требования к профессиональной подготовленности выпускника)	Виды аттестационного испытания	
	Гос. экзамен	ВКР
Владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя (ПК-52)	+	+
Владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-53)	+	+
Владение навыками разработки и эффективного использование современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54)	+	+
Владение навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации (ПК-55)	+	+
Владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56)	+	+
Владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57)	+	+
Владение знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и умение применять их на практике (ПК-58)	+	+

5. Итоговый государственный экзамен

Государственный экзамен является одним из видов аттестационных испытаний в составе итоговой государственной аттестации (ИГА) выпускников.

ИГА является обязательной и проводится после освоения профессиональной образовательной программы в полном объеме. К ИГА допускается лицо, успешно завершившее в полном объеме освоение профессиональной образовательной программы, разработанной высшим учебным заведением в соответствии с требованиями ФГОС.

Итоговый государственный экзамен проводится с целью проверки соответствия уровня и качества общекультурной и профессиональной подготовки выпускников требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) по направлению подготовки 080400 – Управление персоналом.

5.1. Перечень разделов, тем дисциплины (дисциплин) образовательной программы, обеспечивающих получение профессиональной подготовки выпускника, проверяемой в ходе государственного экзамена

Программа «Управление человеческими ресурсами»¹

Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Дисциплины образовательной программы (разделы)													
	СПГ и УСРО	ТЗ:РИРвКД	ТиП КП ГиО	СПУП	ККиА	ИТ РиП КР	СМиС ТД	УОК	УПП	МП	МС	РсКИ	ТФК	РМКвУП
Способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1)					X									
Способность к аналитической работе, умение осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовность применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2)					X									X
Владение инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовность применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3)					X									

¹ **Сокращения дисциплин итогового государственного экзамена:**

- Социальная политика государства и управление социальным развитием организации - СПГ и УСРО;
- Трудовое законодательство: развитие и реализация в кадровой деятельности - ТЗ:РИРвКД;
- Теория и практика кадровой политики государства и организации - ТиП КП ГиО;
- Современные проблемы управления персоналом – СПУП;
- Кадровый консалтинг и аудит – ККиА;
- Инновационные технологии разработки и принятия кадровых решений - ИТ РиП КР;
- Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности - СМиС ТД;
- Управление организационной культурой – УОК;
- Управление поведением персонала – УПП;
- Менеджмент персонала – МП;
- Моделирование собеседования – МС;
- Работа с кадровой информацией – РсКИ;
- Технологии формирования команд –ТФК;
- Развитие маркетинговых технологий в управлении персоналом – РМКвУП.

Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Дисциплины образовательной программы (разделы)													
	СПГ и УСРО	ТЗ:РИРвКД	ТИП КП ГиО	СПУП	ККиА	ИТ РИП КР	СМИС ТД	УОК	УПП	МП	МС	Рски	ТФК	РМКвУП
Знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-21)						X								
Знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования (ПК-23)							X							
Владение навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации (ПК-24)							X							
Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25)								X	X					
Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-26)				X										
Умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-27)						X								
Владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-28)				X								X		
Умение определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации (ПК-29)								X	X					

Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Дисциплины образовательной программы (разделы)													
	СПГ и УСРО	ТЗ:РИРвКД	ТИП КП ГиО	СПУП	ККиА	ИТ РИП КР	СМИС ТД	УОК	УПП	МП	МС	Рски	ТФК	РМКвУП
Способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51)						X								
Владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя (ПК-52)	X	X	X							X				X
Владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-53)						X								
Владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54)						X								
Владение навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации (ПК-55)							X							

Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Дисциплины образовательной программы (разделы)													
	СПГ и УСРО	ТЗ:РИРвКД	ТИП КП ГиО	СПУП	ККиА	ИТ РиП КР	СМиС ТД	УОК	УПП	МП	МС	Рски	ТФК	РМвУП
Владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56)	X	X						X	X					
Владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57)				X				X						
Владение знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и умение применять их на практике (ПК-58)								X	X					

Программа «Управление персоналом в международном бизнесе»²

² **Сокращения дисциплин итогового государственного экзамена:**

- Социальная политика государства и управление социальным развитием организации - СПГ и УСРО;
- Трудовое законодательство: развитие и реализация в кадровой деятельности - ТЗ:РИРвКД;
- Теория и практика кадровой политики государства и организации - Тип КП ГиО;
- Современные проблемы управления персоналом – СПУП;
- Кадровый консалтинг и аудит – ККиА;
- Инновационные технологии разработки и принятия кадровых решений - ИТ РиП КР;
- Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности - СМиС ТД;
- Управление организационной культурой – УОК;
- Управление поведением персонала – УПП;
- Менеджмент персонала – МП;
- Технологии разрешения конфликтов – ТРК;
- Мотивация персонала: кросс–культурная специфика - МП: ККС;
- Межкультурные коммуникации в международном управлении персоналом – МКвМУП;
- Ротация персонала на интернациональном предприятии – РПнаИТ.

Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Дисциплины образовательной программы (разделы)													
	СПГ и УСРО	ТЗ:РИРвКД	Тип КП ГиО	СПУП	ККиА	ИТ РиП КР	СМис ТД	УОК	УПП	МП	ТРК	МП: ККС	МКвМУП	РПнаИТ
Способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1)					X									
Способность к аналитической работе, умение осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовность применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2)					X									
Владение инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовность применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3)					X									
Способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6)	X	X												X
Обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОК-9)				X						X				X

Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Дисциплины образовательной программы (разделы)													
	СПГ и УСРО	ТЗ:РИРвКД	ТИП КП ГиО	СПУП	ККиА	ИТ РиП КР	СМиС ТД	УОК	УПП	МП	ТРК	МП: ККС	МКвМУП	РПнаИТ
Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4)				X	X	X	X	X			X		X	
Владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации (ПК-5)				X		X				X				
Умение оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6)				X		X						X		
Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7)				X		X								
Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-8)				X										
Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9)				X										
Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10)				X										
Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-11)							X							

Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Дисциплины образовательной программы (разделы)													
	СПГ и УСРО	ТЗ:РИРвКД	ТИП КП ГиО	СПУП	ККиА	ИТ РИП КР	СМИС ТД	УОК	УПП	МП	ТРК	МП: ККС	МКвМУП	РПнаИТ
Умение формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-12)								X	X					
Знакомство с основами кросс-культурных отношений в менеджменте, способность эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК-13)								X		X			X	
Умение разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-14)				X								X		
Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-15)						X								
Умение проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее функций (ПК-16)					X							X		

Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Дисциплины образовательной программы (разделы)													
	СПГ и УСРО	ТЗ:РИРвКД	ТИП КП ГиО	СПУП	ККиА	ИТ РИП КР	СМИС ТД	УОК	УПП	МП	ТРК	МП: ККС	МКвМУП	РПнаИТ
Умение выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-17)			X							X				
Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации (ПК-18)			X											
Знание принципов, форм и методов диагностики организационного развития и умение использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-19)				X		X								
Знание технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала (ПК-20)				X		X								
Знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-21)						X								
Знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования (ПК-23)							X							

Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Дисциплины образовательной программы (разделы)													
	СПГ и УСРО	ТЗ:РИР ^в КД	ТИП КП ГиО	СПУП	ККиА	ИТ РИП КР	СМИС ТД	УОК	УПП	МП	ТРК	МП: ККС	МКвМУП	РПнаИТ
Владение навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации (ПК-24)							X							
Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25)								X	X					
Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-26)				X										
Умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-27)						X								
Владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-28)				X										
Умение определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации (ПК-29)								X	X					

Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Дисциплины образовательной программы (разделы)													
	СПГ и УСРО	ТЗ:РИРвКД	ТИП КП ГиО	СПУП	ККиА	ИТ РИП КР	СМИС ТД	УОК	УПП	МП	ТРК	МП: ККС	МКвМУП	РПнаИТ
Способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51)						X								
Владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя (ПК-52)	X	X	X							X				
Владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-53)						X								
Владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54)						X								
Владение навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации (ПК-55)							X							

Требования к профессиональной подготовленности выпускника	Дисциплины образовательной программы (разделы)													
	СПГ и УСРО	ТЗ:РИРвКД	ТИП КП ГиО	СПУП	ККиА	ИТ РИП КР	СМиС ТД	УОК	УПП	МП	ТРК	МП: ККС	МКвМУП	РПнаИТ
Владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56)	X	X						X	X					
Владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57)				X				X						
Владение знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и умение применять их на практике (ПК-58)								X	X					

5.2. Программа государственного экзамена

Программа государственного экзамена составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «магистр»).

Она состоит из общей и специальной частей. Общая часть формируется из разделов курсов, общих для всех программ магистратуры по направлению подготовки 080400 Управление персоналом.

Специальная часть отражает специфику подготовки магистров по программам «Управление человеческими ресурсами» и «Управление персоналом в международном бизнесе».

Программа государственного экзамена утверждается Ученым советом экономического факультета по представлению кафедры управления персоналом ежегодно до 1 декабря календарного года.

5.2.1. Основная часть программы государственного экзамена

Дисциплина «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»

Приоритеты социального развития в современных условиях. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия. Важнейшие цели социальной политики государства. Особенности социального партнерства в России. Основные элементы и назначение социальной среды организации, управление социальным развитием организации, гуманизация труда. Внешние факторы социального развития организации. Внутренние факторы социальных изменений: условия, охрана и безопасность труда, материальное вознаграждение трудового вклада. Социальная защита работника и социально-психологический климат. Социальная инфраструктура организации. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием. Основные элементы механизма управления социальными процессами. Основные принципы построения системы социального развития. Подходы к построению организационной структуры управления социальными процессами. Управление социальным развитием организации как элемент системы социального партнерства. Социальная служба как структурный элемент службы управления персоналом.

Дисциплина «Трудовое законодательство: развитие и реализация в кадровой деятельности»

Понятие труда. Общая характеристика законодательства о труде. Цели и задачи трудового законодательства. Действие законодательства о труде в пространстве, во времени и по кругу лиц. Источники международно-правового регулирования труда. Правовые акты отраслевого регулирования труда. Правовые акты органов местного самоуправления в сфере трудовых отношений. Локальные нормативные правовые акты. Нормативные правовые акты, принимаемые специализированными органами в сфере труда и занятости. Кодификация трудового законодательства. Соотношение нормативных актов различного уровня. Роль судебной практики в применении норм трудового законодательства. Наука трудового права и трудовое законодательство: взаимное влияние. Проблемы нормотворчества в сфере труда. Проблемы правоприменения в регулировании трудовых отношений. Коллизии трудового законодательства.

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации»

Субъекты, объекты и правовые основы государственной кадровой политики. Приоритетные направления государственной кадровой политики РФ. Роль и функции органов законодательной, исполнительной и судебной власти в формировании и реализации кадровой политики государства. Кадровая доктрина. Назначение кадровой политики. Принципы кадровой политики. Концепции кадровой политики. Виды кадровой политики организации: активная и пассивная, реактивная и превентивная, открытая и закрытая. Этапы разработки кадровой политики организации.

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом»

Поле напряжения между экономическими и социальными целями. Внешние и внутренние факторы управления персоналом. Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом. Методики разработки

портрета пригодности кандидата на найм. Профиль требований и профиль компетенций. Методика Роджера. Методика Фразера. Проблемы при разработке стратегии и политики. Проблемы при формировании компетенций. Проблема выбора подхода к поиску кандидатов на найм. Определение имиджа организации на рынке труда. Подходы к определению мотива при выборе предприятия-работодателя. Проблемы выбора методов оценки кандидатов. Современные проблемы адаптации персонала, обучения, развития, оценки деятельности, мотивации. Работа с персоналом с болезнями зависимости. Интернет-зависимость, трудовоголизм, алкоголизм, наркомания. Цели и формы интернационализации предпринимательской деятельности. Предпосылки и особенности управления персоналом интернационального предприятия. Выбор политики обеспечения персоналом интернационального предприятия. Характеристика фаз глобализации. Изменения в персонал-менеджменте по фазам глобализации. Интеркультурный профиль компетентности работника. Составляющие успешности работника, командируемого за рубеж. Отбор кандидатов на интернациональном предприятии. Развитие персонала интернационального предприятия. Оценка деятельности работников интернационального предприятия. Реинтеграция работников интернационального предприятия. Проблемы выбора модели службы персонала. Кризис управления персоналом.

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит»

Понятие, предмет и объекты кадрового консалтинга и аудита персонала. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Процедура кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга. Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка его эффективности. Организация как объект аудита и контроллинга персонала. Аудит как диагностика причин возникающих в организации проблем. Направления аудиторской деятельности. Определение понятий «управленческий аудит» и «аудит персонала». Этапы управленческого аудита. Цель, задачи и предмет аудита персонала. Объекты и субъекты кадрового аудита, его виды. Правовые основы аудита, особенности правоприменительной практики. Инструменты аудита персонала. Исследовательские подходы к аудиту персонала. Этапы аудита персонала. Аудиторское заключение. Анализ трудовых показателей: понятие, цель, назначение. Содержание основных направлений анализа трудовых показателей: анализ ресурсов, анализ затрат, анализ эффективности труда, анализ социального развития. Анализ структуры фонда заработной платы. Аудит рабочих мест и найма работников. Аудит увольнений. Аудит вознаграждений. Аудит условий труда и безопасности. Понятие и функции контроллинга, его отличие от контроля. Цель, задачи, виды и этапы контроллинга персонала. Требования, предъявляемые к системе контроллинга персонала. Структура контроллинга персонала. Направления анализа в стратегическом и оперативном контроллинге персонала. Классификация управленческих решений в контроллинге.

Дисциплина «Инновационные технологии разработки и принятия кадровых решений»

Кадровые решения как разновидность управленческих решений. Основные подходы к принятию кадровых решений. Объекты и субъекты кадровых решений. Необходимость моделирования кадровых решений. Типы моделей: физическая, аналоговая, математическая, административная и др. Процесс построения модели кадрового решения. Этапы и организация процесса разработки кадровых решений, информационное обеспечение процесса, и методы оптимизации.

Требования к оформлению решений. Экспертные и логические методы выработки управленческих кадровых решений. Метод моделирования и программирования. Экспертное и нормативное прогнозирование. Методологические основы автоматизации поддержки принятия кадровых решений. Организация информационной и вычислительной поддержки. Методы моделирования знаний, разработка и применение экспертных систем.

Свойства, характеризующие качество кадровых решений. Эффективность кадровых решений как степень соответствия ожидаемого уровня полезного эффекта желаемому уровню полезности. Виды эффективности кадровых решений: организационная, экономическая, социальная, психологическая, правовая и др. Ответственность руководителя как элемент процесса принятия и реализации кадровых решений. Виды и формы ответственности.

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Мотивация в системе управления персоналом. Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации. Мотивационные типы работников. Основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Методы трудовой мотивации. Диагностика системы мотивации и стимулирования труда работников. Удовлетворенность трудом, текучесть, абсентеизм. Формирование политики компании в сфере мотивации. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования труда. Компенсационный пакет организации: содержание, принципы формирования. Методы оценки работ. Грейдинг рабочих мест (должностей). Разработка постоянной и переменной частей оплаты труда. Социальный пакет организации. Метод «кафетерия». Системы участия в прибыли и системы распределения доходов. Психологический контракт: понятие, виды, содержание. Причины трансформации, характеристики старого и нового психологических контрактов. Формирование позитивного психологического контракта. Лояльность персонала: понятие, формирующие факторы. Уровни и модели лояльности персонала. Методики исследования. Программы развития лояльности сотрудников.

Дисциплина «Управление организационной культурой»

Генезис организационной культуры. Эволюция организационной культуры в процессе смены «жизненных циклов» организации. Причины «распада» организационной культуры. Уровни анализа и структурные компоненты организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Этапы формирования организационной культурой компании. Принципы формирования организационной культуры. Факторы формирования организационной культуры. Функции и задачи менеджера/специалиста по организационной культуре. Классификация типологий организационной культуры. Методы исследования организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. Корпоративный кодекс как инструмент укрепления оргкультуры. Организационные обычаи и ритуалы. Внутренний PR. Корпоративные мероприятия. Факторы, обуславливающие необходимость изменения оргкультуры. Методы и технологии изменения организационной культуры на разных стадиях развития организации. Управление изменениями корпоративной культуры.

Дисциплина «Управление поведением персонала»

Личность и установки в организации. Компоненты и функции установок. Изменение установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации.

Управление впечатлением. Политические стратегии приобретения власти и влияния в организации. Научение и социализация в организации. Теории научения. Позитивное и негативное подкрепление. Наказание. Научение путем наблюдения. Управление поведением. Практическое применение процесса научения в организации. Девиантное организационное поведение. Виды девиантного поведения: в отношении производства, собственности, организационной политики; личная агрессия. Агрессия на рабочем месте. Служебная кража. Рекомендации по устранению девиантного поведения. Организационное поведение и национальная культура. Параметры межкультурных различий. Барьеры культурной адаптации и способы их преодоления. Индивидуальные и организационные подходы к диверсификации рабочей силы. Управление диверсифицированной рабочей силой.

Дисциплина «Менеджмент персонала»

Менеджмент персонала как функция топ-менеджмента организации. Соотношение содержания менеджмента персонала и собственно работы с персоналом (технологиями).

Философия организации, ее необходимость, склонность к самосохранению, институционализация, базовые документы для разработки.

Философия управления персоналом, ее задачи, сущность, национальные особенности. Концепция управления персоналом.

Стратегия организации как необходимость реагирования на рыночные, технологические, общественные изменения. Основные различия стратегического и оперативного менеджмента организации. Уровни разработки и реализации стратегий. Операционализация стратегий на различных уровнях организации.

Назначение и цель стратегии управления персоналом организации. Основные подходы к определению стратегии управления персоналом. Стратегический менеджмент персонала. Менеджмент персонала, ориентированный на стратегию: Мичиганская концепция стратегического менеджмента человеческих ресурсов; Гарвардская концепция стратегического менеджмента человеческих ресурсов. Стратегически ориентированный менеджмент персонала. Структура стратегии управления персоналом. Факторы, определяющие стратегию управления персоналом. Основные этапы разработки стратегии управления персоналом.

Соотношение категорий «миссия», «стратегия», «политика», «тактическая деятельность». Значение, типы кадровой политики и этапы ее разработки. Этапы разработки кадровой политики.

Необходимость и преимущества разработки системы компетенций в организации. Классификации компетенций. Ключевые компетенции организации. Индивидуальные компетенции: профессиональные, методические, социальные, личностные. Показатели компетенции. Шкалирование компетенций.

Цели и формы интернационализации предпринимательской деятельности. Предпосылки и особенности управления персоналом интернационального предприятия. Выбор политики обеспечения персоналом интернационального предприятия. Характеристика фаз глобализации.

Назначение и эволюция служб персонала в организациях. Внутренняя структура и степень самостоятельности службы персонала в организации. Основные задачи и функции службы персонала. Права службы персонала. Взаимодействие службы персонала с другими подразделениями организации. Требования к работникам службы персонала. Основные различия в подготовке специалистов по работе с персоналом в ведущих странах. Оценка деятельности службы персонала.

5.2.2. Специальная часть программы государственного экзамена

5.2.2.1. Программа «Управление человеческими ресурсами»

Дисциплина «Моделирование собеседования»

Адресность собеседования. Показатели качества собеседования. Основные подходы к определению собеседования. Цели и задачи собеседования. Виды и показатели качества установочного собеседования. Моделирование установочного собеседования. Подготовка и проведение установочного собеседования. Возмещение расходов на установочное собеседование. Собеседование при оценке кандидатов интернационального предприятия. Примеры вариантов структуры собеседования. Собеседование при оценке деятельности работника и построении карьеры. Собеседование с зависимым персоналом. Собеседование по возвращении. Собеседование с увольняемым персоналом.

Дисциплина «Работа с кадровой информацией»

Понятие информации. Признаки информации и требования, предъявляемые к ней. Классификация информации. Информация, необходимая для выработки решений в системе управления персоналом, ее понятие и специфика. Роль кадровой информации. Входная, промежуточная и выходная информация. Нормативно-справочная и оперативная информация. Источники кадровой информации. Кадровые документы: виды, назначение. Компьютеризация ведения кадровых записей. Работа с кадровыми документами. Статистическая информация в системе управления персоналом. Управление информацией и информационными процессами в системе УП: получением, передачей, обработкой, хранением, использованием информации. Понятие и содержание информационного обеспечения системы УП. Внемашинное и внутримашинное информационное обеспечение. Организация немашинной информационной базы. Разработка классификаторов информации. Разработка унифицированных документов. Организация внутримашинной информационной базы. Установление состава и структуры баз данных и наборов данных. Организация информационных процессов. Разработка схем документооборота. Информационные ресурсы управления. Понятие персональных данных, принципы работы с ними. Нормативно-правовые акты, регламентирующие работу с персональными данными. Хранение и использование персональных данных. Защита персональных данных, ответственность за их разглашение. Определение и цели, механизмы и инструментарий информационной безопасности.

Дисциплина «Технологии формирования команд»

Определение понятий «коллектив», «группа», «команда». Принципы создания команды. Основные сферы деятельности команды. Недостатки командной формы организации труда. Факторы, определяющие успешность деятельности команды. Формы управления командой. Организация работы команды. Распределение функций и командных ролей. Особенности формирования команды руководителей высшего звена. Управление межгрупповыми связями. Работа на общий результат. Совместимость членов команды по темпераменту и типологии личности. Психологические законы формирования команды. Диагностика взаимодействия в команде. Этапы развития, сплоченность команды. Диагностика сплоченности команды. Понятие ситуационного анализа. Ситуационный анализ в контексте решения командой

прикладных проблем. Условия работы и оценка эффективности деятельности команды.

Дисциплина «Развитие маркетинговых технологий в управлении персоналом»

Сущность и принципы маркетинга персонала. Субъекты и объекты маркетинга персонала. Эволюция развития маркетинга персонала. Факторы формирования технологий маркетинга персонала. Виды маркетинга персонала. Персонал-маркетинг-mix и виды целевого маркетинга. Внутриорганизационный маркетинг персонала. Формирование имиджа работодателя. Виды и основные формы рекламы. Основные шаги реализации технологии маркетинга персонала в организации. Определение потребности в персонале. Формирование сегментов потенциальных работников. Выбор методов исследования персонала. Механизм выявления основных конкурентов на рынке труда. Анализ основных конкурентов. Выявление и анализ системных партнеров на рынке труда. Определение целевых групп на рынке труда. Выбор мероприятий для целевых групп. Планирование маркетинговых мероприятий в управлении персоналом.

5.2.2.2. Программа «Управление персоналом в международном бизнесе»

Дисциплина «Технологии разрешения конфликтов»

Понятие, объект и предмет конфликта. Проблема типологии конфликтов. Объективные элементы конфликта. Личностные элементы конфликта. Виды, функции, причины и предпосылки возникновения конфликтов. Структура конфликта. Предконфликтная ситуация. Открытый конфликт. Послеконфликтный период.

Объективные условия профилактики деструктивных конфликтов. Организационно - управленческие и социально - психологические условия профилактики конфликтов. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов. Структурная модель конфликта. Диагностика организационных, межгрупповых конфликтов.

Критерии, условия, факторы конструктивного разрешения конфликта. Основные стратегии разрешения конфликта. Социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития и профилактики конфликтов в области трудовых отношений. Структурные методы разрешения конфликта. Организационный подход к управлению конфликтами в кризисной ситуации. Технология разрешения конфликтов.

Дисциплина «Мотивация персонала: кросс-культурная специфика»

Модели культур в теориях Э. Холла, Г. Хофстеде, Ф. Тромпенарса. Смысл труда и оценка его значимости в различных культурах. Теории и подходы к мотивации в различных культурах. Особенности мотивации персонала американских, европейских и японских компаний. Методы управления людьми на основе их способности справляться с неопределенностью, а также готовности или нежелания воспринимать власть. Кросс-культурное сравнение российской ментальности и ее влияние на трудовую мотивацию.

Дисциплина «Межкультурные коммуникации в международном управлении персоналом»

Понятие, виды и теории межкультурной коммуникации. Национальное и универсальное в коммуникативном поведении. Особенности российского менталитета и коммуникативного поведения. Основные черты американского,

английского, немецкого, французского коммуникативного поведения. Коммуникативное поведение народов Востока и Азии.

Культурная дистанция. Языковые лакуны. Проблема специфики языковой картины человека, общества в различных этнических группах. Проблемы развития мультикультурного общества. Границы и возможности понимания чужой культуры. Особенности восприятия других культур. Атрибуция в межкультурной коммуникации. Предрассудки и стереотипы в межкультурном взаимодействии.

Виды аккультурации. Культурные барьеры. Культурный шок. Нетерпимость и толерантность как основные стратегии межкультурного взаимодействия. Принципы саморефлексии, диалога, общественного обсуждения как предпосылки формирования толерантности. Межкультурная компетентность и ее аспекты: культурный, языковой, коммуникативный.

Международный бизнес как форма межкультурной коммуникации. Деловой протокол: назначение встречи, приветствие и знакомство, формальности, коммуникационные стили. Различия в использовании времени в деловых контактах. Ведение деловых переговоров: культурная обусловленность различных стратегий.

Дисциплина

«Ротация персонала на интернациональном предприятии»

Трудоустройство иностранцев в РФ. Трудоустройство россиян за границей. Законодательство и условия приема иностранных работников в некоторых странах. Служебные командировки работников. Особенности командирования за границу. Положение о служебных командировках работников. Порядок и размеры возмещения командировочных расходов. Исчисление среднего заработка командированному сотруднику.

5.3. Порядок разработки и требования к формированию КИМ

Ответственным исполнителем по разработке КИМов для проведения государственного экзамена является председатель Эк. Контрольно-измерительный материал разрабатывается группой ведущих преподавателей кафедры, как правило, членов экзаменационной комиссии, и утверждается председателем ГАК.

КИМ формируют в соответствии с основными учебными модулями так, чтобы по результатам его выполнения можно было судить о степени освоения выпускником учебного материала, о соответствии компетенций выпускника требованиям ФГОС.

Контрольно-измерительный материал состоит из трех вопросов по основным дисциплинам и дисциплинам специализации.

Комплекты использованных КИМов хранятся на кафедре в течение пяти лет.

Форма КИМ и листа ответа к нему представлена в приложениях А1, А2.

5.4. Критерии готовности выпускников к профессиональной деятельности

Во время государственного экзамена выпускник должен показать владение различными компетенциями, иметь научное мировоззрение, обладать навыками научного анализа и демонстрировать их при построении и формулировании ответа на поставленные экзаменационные вопросы.

Уровень профессиональной подготовленности студента на государственном экзамене оценивается по следующим критериям:

- знание учебного материала дисциплин, заявленных в вопросах КИМ;
- умение выделить и системно изложить существенные теоретические положения предмета КИМ;
- умение точно раскрывать содержание понятий, используемых для научного описания явлений в сфере управления персоналом;
- навыки в применении теоретических знаний для анализа конкретных управленческих ситуаций, связанных с персоналом и решением прикладных задач по кадровому менеджменту.
- навыки анализа экономических и управленческих ситуаций, их оценки и поиска путей разрешения;
- умение осмысленно воспринять дополнительный вопрос и, адекватно реагируя на его суть, сформулировать ответ;
- общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа, в т.ч. знание профильной терминологии и свободное осмысленное владение ею.

Уровень знаний студента определяется следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы. Ответы должны удовлетворять требованиям логической последовательности, четкости в выражении мыслей и обоснованности выводов, демонстрирующих знание источников нормативно-правовых актов, литературы, понятийного аппарата и умения ими пользоваться при ответе.

Оценка «хорошо» выставляется при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и литературы по теме вопроса при незначительных упущениях при ответах.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, понятийного аппарата и обязательной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при незнании и непонимании студентом существа экзаменационных вопросов.

5.5. Организация и проведение государственного экзамена:

Государственные экзамены проводятся в соответствии с расписанием экзаменов, по экзаменационным билетам, в устной форме. Использование справочной литературы, вычислительной техники не предусмотрено.

По завершении экзаменаЭК на закрытом совещании подводит итоги и выставляет оценки по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Результаты экзамена объявляются студентам в тот же день после оформления протоколов заседанияЭК в установленном порядке и вносятся в зачетные книжки и ведомости. Оценка «неудовлетворительно» вносится только в ведомость.

Апелляции по выставленным оценкам не принимаются.

Форма оценочного листа представлена в приложении Б.

6. Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная работа вводится в учебный процесс с целью систематизации и закрепления знаний, умений и навыков студента при решении конкретных задач, а также выяснения уровня подготовленности выпускника к определенным видам профессиональной деятельности.

ВКР выполняются в форме магистерской диссертации.

К защите ВКР допускается студент, успешно завершивший в полном объеме освоение профессиональной образовательной программы ВПО по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «магистр») в соответствии с учебным планом, успешно сдавший государственный междисциплинарный экзамен и полностью выполнивший задание кафедры на выполнение ВКР (приложение В).

6.1. Тематика ВКР, предлагаемая выпускникам

Тематика выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций) разрабатывается ведущими преподавателями кафедры Управления персоналом с учетом заявок организаций, обсуждается на заседании кафедры и утверждается решением Ученого совета экономического факультета по представлению заведующего кафедрой.

Студенты имеют возможность выбора темы ВКР и руководителя. Поощряется самостоятельное предложение студентами тем ВКР.

Примерная тематика магистерских диссертаций по программе «Управление человеческими ресурсами»

1. Кадровая политика организации: формирование, реализация, критерии результативности
2. Стратегия управления персоналом в организации: анализ подходов к формированию
3. Планирование персонала в организации: сравнительный анализ форм и методов
4. Проектирование рабочего места: обобщение и анализ подходов, реализация (на примере конкретного предприятия)
5. Компетентностный подход в формировании портрета пригодности работника к организации
6. Сравнительный анализ традиционных и маркетинговых технологий обеспечения организации персоналом (на примере предприятия)
7. Сравнительный анализ факторов и процедуры использования маркетинговых технологий в обеспечении организации персоналом (на примере зарубежного и отечественного опыта)
8. Формирование профиля требований к вакансии и его использование в процедуре маркетинга персонала (на примере предприятия)
9. Модель маркетинга персонала-mix в поиске и использовании персонала (на примере предприятия)
10. Имидж работодателя и технология его формирования
11. Кадровая реклама и ее использование в привлечении персонала в организацию
12. Отбор кандидатов на вакансию: обоснование методов, организация, проведение, обоснование результативности
13. Адаптация работника в организации: исследование методов, механизма, результативности

14. Сравнительный анализ опыта мотивации персонала в отечественной и зарубежной практике
15. Формирование и реализация компенсационной политики организации
16. Разработка программы и обоснование методов развития персонала организации
17. Обучение персонала: сравнительный анализ форм и методов, обоснование их эффективности
18. Карьера работника в организации: факторы влияния и методы планирования
19. Зарубежный опыт управления персоналом организации
20. Оценка эффективности управления персоналом в организации
21. Формирование современной службы управления персоналом
22. Формирование организационной культуры (на предприятии)
23. Управление персоналом в малом бизнесе
24. Управление оптимизацией численности персонала
25. Конфликты в организации: методы диагностики и разрешения
26. Управление поведением работника в организации
27. Национальная специфика управления персоналом организации
28. Управление персоналом интернационального предприятия
29. Удовлетворенность трудом в теории и практике организационного поведения (факторы: работа, оплата, продвижение по службе, руководство, рабочие группы, условия работы; следствия)
30. Группы и команды в организации: анализ природы, динамики формирования, эффективность функционирования (на примере конкретной организации)
31. Стресс на рабочем месте: факторы, способы профилактики и предотвращения
32. Организационная культура: анализ природы, характеристика видов, формирование и поддержание
33. Сравнительный анализ организационного поведения в разных культурах
34. Управление персоналом в условиях экономического кризиса
35. Исследование экономико-правового обоснования в реализации функций управления персоналом
36. Формирование условий труда в организации
37. Инновационные технологии управления персоналом

**Примерная тематика магистерских диссертаций
по программе «Управление персоналом в международном бизнесе»
(ВКР выполняется на примере интернационального предприятия)**

1. Кадровая политика организации: формирование, реализация, критерии результативности
2. Стратегия управления персоналом в организации: анализ подходов к формированию
3. Планирование персонала в организации: сравнительный анализ форм и методов
4. Проектирование рабочего места: обобщение и анализ подходов, реализация (на примере конкретного предприятия)
5. Компетентностный подход в формировании портрета пригодности работника к организации
6. Сравнительный анализ традиционных и маркетинговых технологий обеспечения организации персоналом (на примере предприятия)
7. Сравнительный анализ факторов и процедуры использования маркетинговых технологий в обеспечении организации персоналом (на примере зарубежного и отечественного опыта)

8. Формирование профиля требований к вакансии и его использование в процедуре маркетинга персонала (на примере предприятия)
9. Модель маркетинга персонала-mix в поиске и использовании персонала (на примере предприятия)
10. Имидж работодателя и технология его формирования
11. Кадровая реклама и ее использование в привлечении персонала в организацию
12. Отбор кандидатов на вакансию: обоснование методов, организация, проведение, обоснование результативности
13. Адаптация работника в организации: исследование методов, механизма, результативности
14. Обобщение опыта мотивации персонала в отечественной и зарубежной практике
15. Формирование и реализация компенсационной политики организации
16. Разработка программы и обоснование методов развития персонала организации
17. Обучение персонала: сравнительный анализ форм и методов, обоснование их эффективности
18. Карьера работника в организации: факторы влияния и методы планирования
19. Зарубежный опыт управления персоналом организации
20. Оценка эффективности управления персоналом в организации
21. Формирование современной службы управления персоналом
22. Формирование организационной культуры (на предприятии)
23. Управление персоналом в малом бизнесе
24. Управление оптимизацией численности персонала
25. Конфликты в организации: методы диагностики и разрешения
26. Управление поведением работника в организации
27. Национальная специфика управления персоналом организации
28. Управление персоналом интернационального предприятия
29. Удовлетворенность трудом в теории и практике организационного поведения (факторы: работа, оплата, продвижение по службе, руководство, рабочие группы, условия работы; следствия)
30. Группы и команды в организации: анализ природы, динамики формирования, эффективность функционирования (на примере конкретной организации)
31. Стресс на рабочем месте: определение, природа, факторы, способы профилактики и предотвращения
32. Организационная культура: анализ природы, характеристика видов, создание и поддержание
33. Сравнительный анализ организационного поведения в разных культурах
34. Управление персоналом в условиях экономического кризиса
35. Исследование экономико-правового обоснования в реализации функций управления персоналом

6.2. Структура ВКР

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) - самостоятельная научная работа студента, выполняемая под руководством преподавателя выпускающей кафедры. Ее подготовка является заключительным этапом процесса обучения и нацелена на систематизацию, закрепление и расширение знаний студентов, а также апробацию и развитие навыков взаимосвязанного решения исследовательских задач (теоретических, методических, практических).

При написании диссертации магистрант должен подтвердить:

- умение формулировать цель, ставить задачи исследования и определять необходимую для их решения теоретическую, методологическую и информационную базу;
- умение организовать поиск и обработку информации, необходимой для решения поставленных задач;
- умение применять современные компьютерные технологии и программные продукты;
- умение применять различные методы анализа собранной информации;
- умение критического анализа теоретического задела, имеющегося в рамках избранной предметной области исследования;
- умение диагностировать состояние механизмов управления человеческими ресурсами;
- умение формулировать и обосновывать рекомендации по совершенствованию процессов управления человеческими ресурсами.

Объем выпускной квалификационной работы должен, как правило, составлять около 100 страниц печатного текста, включая список использованных источников (без учета приложений).

Структурными элементами работы являются:

- титульный лист;
- содержание;
- перечень сокращений, условных обозначений, символов, единиц и терминов;
- введение;
- основная часть (как правило, 3 главы);
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Введение отражает основные характеристики работы: актуальность выбранной темы, цель, задачи, объект и предмет исследования, обоснованную научную новизну (1-2 пункта), теоретическую и практическую значимость: методы анализа проблемы, хронологию этапов работы.

В теоретической части работы (как правило, первая глава) проводится анализ научной дискуссии по исследуемому вопросу, отражаются позиции научного сообщества (авторов теорий, современных статей и монографий), результаты самостоятельно проведенной их систематизации, собственная точка зрения диссертанта по толкованию основных изучаемых категорий и дефиниций.

В методической части работы (вторая глава) содержится решение задач, включающих:

- анализ методов изучения предмета исследования;
- характеристику этапов развития изучаемого вопроса;
- исследование факторов, влияющих на изменение состояния исследуемой проблемы;
- выявление общего и особенного в российской и зарубежной практике управления человеческими ресурсами относительно заявленной темы;
- определение и обоснование тенденций и закономерностей в динамике развития функций управления персоналом;
- характеристику инноваций в современной практике подходов к решению задач в сфере управления человеческими ресурсами.

В практической (прикладной) части работы, являющейся логическим продолжением предыдущих, исследование должно быть сфокусировано на

конкретном хозяйствующем субъекте (предприятие, организация, учреждение и т.д.).

Задача магистранта – продемонстрировать свои компетенции в сборе достоверной, достаточной для анализа проблемы информации, ее обработке с использованием современных статистико-математических методов, систематизации, выявлении преимуществ и недостатков реализации функции управления персоналом в организации, проведении расчетов эффективности (результативности) обоснованного в диссертации авторского варианта работы с персоналом, формулировании выводов и рекомендаций, продвигающих знания в обозначенной предметной области.

В заключении приводится резюмированный вариант основных результатов, согласно обозначенным во введении цели и задачам диссертации.

Список использованных источников оформляется в соответствии с ГОСТ 7.1.- 2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления». Список должен включать не менее 50 источников.

В Приложении помещаются большие и сложные таблицы данных, а также таблицы, содержащие промежуточные вычисления; ксерокопии форм финансовой отчетности организаций; образцы методического инструментария; иллюстративные материалы и т.п.

6.3. Критерии оценки ВКР

Выполнение выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) завершает подготовку магистра и показывает его готовность на основе полученных знаний самостоятельно решать конкретные практические задачи и проблемы управления персоналом. Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) представляет собой работу научного содержания, которая отражает алгоритм и результаты разработки выбранной темы. Она должна соответствовать уровню развития науки и практики, а ее тема – актуальной.

Требования к ВКР:

– степень законченности ВКР. Представленность в тексте результатов теоретического (обзор и анализ существующих теоретических концепций по теме исследования, постановка проблемы) и эмпирического исследований (эксперимента, обоснованного проекта, программы, методики, рекомендаций).

– актуальность проблемы исследования, практическая значимость и их обоснование.

– соответствие структуры и содержания ВКР поставленным целям и задачам исследования.

– грамотность, логическая последовательность и систематичность изложения, сбалансированность теоретической и эмпирической частей текста.

– методическая обоснованность эмпирического исследования. Соответствие методик целям исследования, адекватность количественного и качественного оценивания, точность количественных измерений, репрезентативность выборки, современный арсенал математических методов.

Диагностическая шкала оценки выпускной квалификационной работы

Критерий	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
1. Четкость	Достаточная	Достаточная	Достаточная четкость	Имеется четкость

Критерий	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
теоретических и эмпирических компонентов исследования	четкость обоих компонентов	четкость компонентов теоретического характера и недостаточная – эмпирического	компонентов эмпирического характера и недостаточная – теоретического	лишь отдельных понятий, понятия расплывчаты
2. Обоснованность решения проблемы исследования, анализ проблемы	Решение проблемы обосновано полностью и тщательно, анализ проблемы полный	Решение проблемы вполне обосновано, анализ проблемы недостаточно полный	Решение проблемы обосновано частично, даны отрывочные сведения о проблеме	Решение проблемы не обосновано
3. Взаимосвязь решаемых задач	Все части исследования взаимосвязаны и соотнесены с более общей научной проблемой	Решение задач взаимосвязано, но недостаточна связь с более общей научной проблемой	Решение задач в целом взаимосвязано, но наблюдается относительная изолированность частей исследования	Задачи исследования не решены, имеется фрагментарная связь между отдельными задачами и частями исследования
4. Уровень проведения эмпирического исследования	Очень высокий: методика и уровень исследования полностью соответствуют его целям и задачам, количественное и качественное оценивание адекватно и точно, выборка репрезентативна	Высокий: методика и уровень исследования в достаточной степени соответствует его целям и задачам, оценивание не вполне точное, выборка репрезентативна	Средний: методика и уровень исследования не полностью соответствует его целям и задачам, эмпирическое исследование проведено с нарушением отдельных процедур, выборка нерепрезентативна	Низкий: методика и уровень исследования не соответствует его целям и задачам, эмпирическое исследование отсутствует
5. Качество математической обработки результатов	Очень высокое: расчеты эмпирических данных осуществлены с применением корреляционного, факторного и др. видов анализа	Высокое: расчеты эмпирических данных осуществлены преимущественно с использованием одного из видов анализа	Низкое: математическая обработка результатов упрощенная	Математическая обработка результатов примитивная или отсутствует
6. Качество оформления ВКР (ГОСТ 7.32 -91 «Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления»)	Очень высокое: работа оформлена в полном соответствии с ГОСТом или имеется не более трех незначительных отклонений от его требований	Высокое: имеется не более 2 нарушений ГОСТа и двух отклонений	Среднее: имеется не более 3 нарушений ГОСТа и трех отклонений	Низкое: имеются грубые нарушения ГОСТа
7. Выступление на защите ВКР	Ясное, четкое изложение содержания, демонстрация знания своей работы, умение отвечать на	Четкое изложение содержания, излишне краткое изложение выводов, демонстрация знания своей	Пространное изложение содержания. Фрагментарный доклад с очень краткими или отсутствующими	Пространное изложение содержания, фрагментарный доклад, в котором отсутствуют выводы, отсутствие

Критерий	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
	вопросы	работы, нечеткость ответов по отдельным вопросам	выводами, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов	ответов на вопросы, демонстрация отсутствия знания своей работы

6.4. Рекомендации по проведению защиты ВКР

Защита ВКР проводится в соответствии с расписанием. Готовность ВКР к защите определяется решением заседания кафедры не позднее, чем за 2 недели до установленной даты защиты.

Готовая ВКР представляется на кафедру не позднее, чем за 2 дня до срока защиты. Работа считается готовой при наличии на титульном листе подписей студента и руководителя. Вместе с работой студент представляет задание на выпускную квалификационную работу, подписанное научным руководителем и заведующим кафедрой (приложение В); отзыв научного руководителя (приложение Д1); рецензию на работу (приложение Д2); справку о внедрении результатов научно-исследовательской работы (приложение И); список печатных трудов, в т.ч. по тематике магистерской диссертации (приложение К).

Допуск к защите фиксируется подписью заведующего кафедрой на титульном листе (приложение Г).

В ходе подготовки к защите выпускной квалификационной работы студентом составляется текст доклада, который должен содержать: полное наименование темы; обоснование ее актуальности; характеристику организации, по материалам которой написана работа; краткое содержание работы; предложения по совершенствованию исследуемых проблем. Время выступления с докладом – 10–15 минут (с акцентом на собственные исследования, расчёты и результаты)

Для защиты студенту необходимо подготовить раздаточный материал для членов аттестационной комиссии, отражающий основные результаты работы.

Защита выпускной квалификационной работы происходит на открытом заседании государственной аттестационной комиссии с участием не менее двух третей ее состава.

После ответов студента на вопросы и дискуссии зачитывается отзыв научного руководителя и рецензия. Выпускнику предоставляется заключительное слово.

Оценка результатов защиты выпускных квалификационных работ осуществляется на закрытом заседании ГАК и объявляется публично после окончания защиты всех работ по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Процедура обсуждения устанавливается председателем ГАК. В спорных случаях рекомендуется выносить решение простым большинством голосов членов ЭК. При равенстве голосов решающим является голос председателя ЭК. Решение по каждой ВКР фиксируется в оценочном листе ВКР (приложение Ж).

Результаты защиты ВКР объявляются студентам в тот же день после оформления протоколов заседания ЭК в установленном порядке и вносятся в зачетные книжки и ведомости. Оценка «неудовлетворительно» вносится только в ведомость.

Апелляции по выставленным оценкам не принимаются.

Каждое заседание ЭК завершается объявлением рекомендаций для поступления в аспирантуру, рекомендаций к внедрению результатов ВКР в

учебный процесс, в производство и т.д., рекомендаций к опубликованию. Эта часть заседания ЭК является открытой.

По результатам ИГА выпускников ЭК по защите ВКР принимает решение о присвоении им академической степени по направлению подготовки 080400 Управление персоналом и выдаче диплома. Решения принимаются на закрытых заседаниях простым большинством голосов членов комиссии, участвовавших в заседании. При равном числе голосов голос председателя ЭК является решающим. Решение вносится в протокол заседания ЭК.

Повторное прохождение итоговых аттестационных испытаний может назначаться не ранее, чем через год, и не позднее, чем через 5 лет после прохождения ИГА впервые.

Повторные итоговые аттестационные испытания не могут назначаться более двух раз.

Повторная аттестация с целью повышения полученной на ИГА оценки не предусмотрена. Студенты, получившие оценку «неудовлетворительно» по одному из видов ИГА, отчисляются из университета.

Студентам, не проходившим ИГА по уважительной причине (при наличии подтверждающего документа), предоставляется возможность пройти ИГА без отчисления из вуза. В этом случае дополнительные заседания ГАК организуются в сроки, устанавливаемые приказом ректора, но не позднее, чем через четыре месяца после подачи заявления лицом, не проходившим ИГА по уважительной причине.

В случае нарушения процедуры проведения ИГА студент имеет право обратиться к председателю ГАК с заявлением о проведении итогового аттестационного испытания повторно.

Приложение А1**Форма контрольно-измерительного материала**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВПО “ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ”

УТВЕРЖДАЮ
Председатель ГАК

подпись, расшифровка подписи
_____.20__

Направление подготовки 080400.68 Управление персоналом,
программа «_____»

Государственный экзамен - *междисциплинарный*

Контрольно-измерительный материал №__

- 1.
- 2.
- 3.

Председатель Эк _____
подпись *расшифровка подписи*

Приложение А2**Форма листа ответа на контрольно-измерительный материал**

Направление подготовки 080400.68 Управление персоналом,
программа «_____»

Государственный экзамен - *междисциплинарный*

Лист ответа на Контрольно-измерительный материал №__

Приложение Б

Форма оценочного листа государственного междисциплинарного экзамена

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
 ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
 ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
 “ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ”

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ЭКЗАМЕНА
 по направлению подготовки 080400 Управление персоналом
 программа «_____»

Студента _____
 фамилия и инициалы

Номер ЭК ____ Председатель ЭК _____

Критерии оценки:

1. Знание учебного материала по вопросам КИМ

5 4 3 2

2. Умение точно раскрыть содержание понятий, используемых для научного описания явлений в сфере управления персоналом

5 4 3 2

3. Навыки использования теоретических знаний для анализа конкретных управленческих ситуаций, связанных с персоналом

5 4 3 2

4. Умение осмысленно воспринять дополнительные вопросы и, адекватно реагируя на их суть, формулировать ответ

5 4 3 2

5. Общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа.

5 4 3 2

Оценка комиссии 5 4 3 2

Председатель ЭК _____, д.э.н., проф. ____ 20__

Секретарь ЭК _____ 20__

Приложение В

**Форма задания на выполнение
выпускной квалификационной работы**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
“ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ”
Экономический факультет
Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ
заведующий кафедрой
_____ И.Б.Дуракова
_____.____.20__

**ЗАДАНИЕ
НА ВЫПОЛНЕНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
СТУДЕНТА _____**

фамилия, имя, отчество

1. Тема работы _____, утверждена решением ученого совета _____ факультета от _____.20__
2. Направление подготовки / специальность _____
шифр, наименование
3. Срок сдачи студентом законченной работы _____.20__
4. Календарный план: (строится в соответствии со структурой ВКР)

№	Структура ВКР	Сроки выполнения	Примечание
	Введение		
	Глава 1.		
	1.1.		
	1.2.		
	...		
	Глава 2.		
	2.1.		
	2.2.		
	Заключение		
	Библиография		
	Приложения		

Студент _____
Подпись _____ *расшифровка подписи*

Руководитель _____
Подпись _____ *расшифровка подписи*

Выпускная квалификационная работа представлена на кафедру _____.20__

Рецензент _____
Должность, ученая степень, ученое звание

Выпускная квалификационная работа на тему _____

допущена к защите в ГАК _____.20__

Заведующий кафедрой _____ _____.20__
Подпись, расшифровка подписи

Приложение Г1

Форма титульного листа выпускной квалификационной работы

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
“ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ”

Экономический факультет
Кафедра Управления персоналом

<Тема выпускной квалификационной работы>

ВКР <указать вид в соответствии с ФГОС>

Направление подготовки 080400 Управление персоналом

Программа «наименование»

Допущено к защите в ГАК

Зав. кафедрой _____, <уч. степень, звание> ____ __ 2012
подпись расшифровка

Студент _____
подпись расшифровка

Руководитель _____, <уч. степень, звание>
подпись расшифровка

Воронеж 20__

Приложение Г2**Пример оформления титульного листа
выпускной квалификационной работы**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
“ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ”

Экономический факультет
Кафедра Управления персоналом

Карьера как фактор повышения корпоративной лояльности
персонала организации

(на примере ООО «Нестле Россия»)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Магистерская диссертация

Направление подготовки 080400 Управление персоналом

Программа «Управление человеческими ресурсами»

Допущено к защите в ГАК

Зав. кафедрой

подпись

И.Б.Дуракова, д.э.н., проф. ____ __ 20__

Студент

подпись

Н.В. Сергеева

Руководитель

подпись

В. В. Иванов, д.э.н, проф.

Воронеж 20__

Приложение Д2

Форма рецензии на выпускную квалификационную работу

РЕЦЕНЗИЯ

на ВКР (*магистерскую диссертацию*) студента ____ курса _____
<фамилия, имя, отчество> экономического факультета Воронежского
государственного университета, обучающегося по направлению подготовки
080400 Управление персоналом, программа _____
на тему _____

В рецензии должны быть отражены:

1. Общая характеристика темы, ее актуальность и значение.
2. Глубина раскрытия темы.
3. Характеристика использованных материалов и источников (литература, данные предприятий, статистические данные), объем, новизна.
4. Научное и практическое значение выводов ВКР, возможность их внедрения и использования.
5. Качество литературного изложения, стиль, логика.
6. Качество оформления работы (в том числе, библиографии, рисунков, таблиц).
7. Общая оценка ВКР по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Рецензент __. __. 20__

*должность, место работы,
ученая степень, ученое звание*

подпись

расшифровка подписи

Примечания

1. Объем рецензии - 1-2 страницы машинописного текста.
2. Для рецензентов из сторонних организаций необходимо заверить подпись рецензента по основному месту работы.

Приложение Ж

Форма оценочного листа выпускной квалификационной работы

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
“ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ”

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ВКР (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ)

на тему _____

Студента _____
фамилия и инициалы

Номер ЭК _____ Председатель ЭК _____
фамилия и инициалы

Рекомендуемая оценка научного руководителя	5	4	3	2
Оценка рецензента	5	4	3	2
Оценка комиссии	5	4	3	2

I. Квалификационные признаки ВКР*

1. ВКР выполнена по теме, предложенной студентом
2. ВКР выполнена по теме, предложенной преподавателем
3. ВКР выполнена по заявке предприятия/организации
4. Тема ВКР относится к области фундаментальных и поисковых научных исследований

Выпускная квалификационная работа рекомендована:

1. к опубликованию 2. к внедрению 3. внедрена

II. Требования к профессиональной подготовленности выпускника

1. На основе накопленных теоретических знаний, навыков исследовательской работы и информационного поиска выпускник умеет ориентироваться в современных научных концепциях, грамотно ставит и решает исследовательские и практические задачи.

2. Выпускник знает современные формы и методы управления персоналом, специфику функционирования кадровых служб, современный зарубежный опыт управления персоналом.

3. Выпускник умеет использовать знания по управления персоналом в практической деятельности, владеет основными методами анализа и самостоятельного решения проблем управления социально-экономическими системами.

III. Критерии оценки ВКР:

1. Четкость теоретических и эмпирических компонентов исследования

- «5» достаточная четкость обоих компонентов
- «4» достаточная четкость компонентов теоретического характера и недостаточная – эмпирического
- «3» достаточная четкость компонентов эмпирического характера и недостаточная – теоретического
- «2» имеется четкость лишь отдельных понятий, понятия расплывчаты

2. Обоснованность решения проблемы исследования, анализ проблемы

- «5» решение проблемы обосновано полностью и тщательно, анализ проблемы полный
- «4» решение проблемы вполне обосновано, анализ проблемы недостаточно полный
- «3» решение проблемы обосновано частично, даны отрывочные сведения о проблеме исследования
- «2» решение проблемы не обосновано

3. Взаимосвязь решаемых задач

- «5» все части исследования взаимосвязаны и соотнесены с более общей научной проблемой
- «4» решение задач взаимосвязано, но недостаточна связь с более общей научной проблемой
- «3» решение задач в целом взаимосвязано, но наблюдается относительная изолированность частей исследования
- «2» задачи исследования не решены, имеется фрагментарная связь между отдельными задачами и частями исследования

4. Уровень проведения эмпирического исследования

- «5» очень высокий (методики и уровень проведения исследования полностью соответствуют его целям и задачам, количественное и качественное оценивание адекватно и точно, выборка репрезентативна)
- «4» высокий (методики и уровень проведения исследования в достаточной степени соответствуют его целям и задачам, оценивание не вполне точное, выборка репрезентативна)
- «3» средний (методики и уровень проведения исследования не полностью соответствуют его целям и задачам, эмпирическое исследование проведено с нарушением отдельных процедур, выборка нерепрезентативна)
- «2» низкий (методики и уровень проведения исследования не соответствуют его целям и задачам, эмпирическое исследование отсутствует)

5. Качество математической обработки результатов

- «5» очень высокое (расчеты эмпирических данных осуществлены с применением корреляционного, дисперсионного, факторного, кластерного и др. видов анализа, используются адекватные статистические критерии)
- «4» высокое (расчеты эмпирических данных осуществлены с применением некоторых статистических методов, используются адекватные статистические критерии)
- «3» среднее (математическая обработка результатов упрощенная, используемые статистические критерии не адекватны целям и задачам)
- «2» низкое (математическая обработка результатов примитивная (проценты и т.п.)

6. Качество оформления ВКР

- «5» очень высокое (работа оформлена в полном соответствии с ГОСТом или имеется не более двух незначительных отклонений от ГОСТа)
- «4» высокое (имеется не более одного нарушения ГОСТа и двух отклонений)
- «3» среднее (имеются не более двух нарушений ГОСТа)
- «2» низкое (имеются грубые нарушения ГОСТа)

7. Выступление на защите ВКР

- «5» ясное, четкое изложение содержания, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы
четкое изложение содержания, излишне краткое изложение выводов,
- «4» отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы
пространное изложение содержания, фрагментарный доклад с очень краткими или отсутствующими выводами, путаница в научных понятиях,
- «3» отсутствие ответов на ряд вопросов
пространное изложение содержания, фрагментарный доклад, в котором отсутствуют выводы, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на
- «2» ряд вопросов, демонстрация отсутствия знания своей работы

Председатель ЭК

Подпись

расшифровка подписи

____.____.20__

Секретарь ЭК

Подпись

расшифровка подписи

____.____.20__

Приложение И

**Образец справки о внедрении результатов
научно-исследовательской работы**

Воронежский государственный университет
Экономический факультет

СПРАВКА
о внедрении результатов научно-исследовательской работы

Организация _____
(полное наименование организации)

подтверждает, что результаты исследования магистранта _____,
связанные с разработкой рекомендаций по _____, имеют
практическое значение и будут использованы (используются) в деятельности
нашей организации.

В числе наиболее значимых результатов:

- методический подход к оценке
- формула для расчета
- принципы организации
- результаты анализа
- рекомендации по

Руководитель
(наименование должности) _____

_____ *подпись*

расшифровка подписи
печать

Примечание: Данная справка может быть использована как шаблон. В этом случае конкретизируются сведения по работе магистранта, оставляется требуемая информация, и удаляются общие положения (в частности, данное примечание и др.).

Приложение К

Форма списка опубликованных работ магистрантом

СПИСОК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

ФИО магистранта полностью
за период с __.__.20__ по __.__.20__

№№ п/п	Наименование трудов	Печатные, в том числе по теме маг. диссертации	Наименование издательства журнала (номер, год) или номер авторского свидетельства, номер диплома на открытие	Количество о печатных листов или страниц	Фамилии соавторов работ

Магистрант

Зав. кафедрой
Управления персоналом

___.___.20__

Подпись, расшифровка подписи

Подпись, расшифровка подписи

УДК 378.1:006

Ключевые слова: стандарт университета, итоговая государственная аттестация, государственные экзамены, выпускная квалификационная работа, профессиональная образовательная программа, направление подготовки, магистр

РЕКТОР



Д.А. Ендовицкий

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ

В.П. Бочаров