

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

И.Б. Дуракова
Н.Н. Митина
О.В. Исаева

ПОДГОТОВКА К ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ.
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»



УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ



ВОРОНЕЖ-2018

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

И.Б. Дуракова, Н.Н. Митина, О.В. Исаева

**Подготовка к государственной итоговой
аттестации обучающихся.
Программа магистратуры
по направлению
«Управление персоналом»**

Учебно–методическое пособие

Рекомендовано к публикации Научно-методическим советом
Экономического факультета Воронежского госуниверситета
Протокол № 2 от 15.02.18г.

Рецензенты: Л.П.Пидоймо - доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры экономика и управление организациями экономиче-
ского факультета Воронежского государственного университета

Подготовка к государственной итоговой аттестации обучающихся.
Программа магистратуры по направлению «Управление персоналом»:
Учебно–методическое пособие/ И.Б.Дуракова, Н.Н.Митина, О.В. Исаева–
Воронеж: Воронежский госуниверситет, 2018. – 85 с.

В учебном пособии, подготовленном на кафедре Управление персо-
налом экономического факультета Воронежского госуниверситета, содер-
жится комплекс рекомендаций по подготовке к итоговой аттестации обу-
чающихся: государственного экзамена и выпускной квалификационной
работы (магистерской диссертации). Учебное пособие предназначено для
обучающихся по программам магистратуры направления «Управление
персоналом».

ББК 65.24

УДК 658.3

© Дуракова И.Б., Митина Н.Н., Исаева О.В., 2018.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ПОДГОТОВКА К СДАЧЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА	6
1.1 Цели государственного экзамена	6
1.2. Методические рекомендации для обучающихся по подготовке к государственному экзамену	6
1.3. Программа государственного экзамена.....	7
1.4 Примеры контрольно – измерительных материалов и рекомендации для подготовки.....	16
1.5 Критерии оценивания результатов обучения при проведении государственного экзамена	23
II. ПОДГОТОВКА И ЗАЩИТА МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ	25
2.1 Значение и цель магистерской диссертации	25
2.2 Примерная тематика магистерских диссертаций	26
2.3 Этапы подготовки магистерской диссертации	28
2.4 Требования к содержанию и структуре магистерской диссертации	33
2.5 Оформление магистерской диссертации	40
2.6. Сроки подготовки и порядок защиты магистерской диссертации ...	43
2.7 Критерии оценки магистерской диссертации	48
ГЛОССАРИЙ.....	52
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	63
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	65

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с ФГОС по направлению подготовки «Управление персоналом» предусмотрена государственная итоговая аттестация выпускников в форме государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Выпускники по программе магистратуры направления «Управление персоналом» должны быть подготовлены к следующим видам профессиональной деятельности:

1. Организационно - управленческая и экономическая, в рамках которой должны решаться следующие задачи:

- 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);

- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал; оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

2. Аналитическая и консультационная, в рамках которой должны решаться следующие задачи:

- 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; анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

- использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга

персонала;

- финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;

- проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом.

3. Научно-исследовательская и педагогическая, с решением следующих задач:

- 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 использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;

- организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений Российской Федерации;

- организация и контроль наставничества; организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала; педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах;

Общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, связанные с решением приведенных задач, должны быть продемонстрированы выпускниками во время государственной итоговой аттестации. Перечень компетенций приведен в СТ ВГУ 2.1.02.380403М – 2015. Учебно–методическое пособие содержит комплекс рекомендаций по подготовке выпускников к итоговой аттестации: государственному экзамену и выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации).

1. ПОДГОТОВКА К СДАЧЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

1.1 Цели государственного экзамена

Государственный экзамен – это аттестационное испытание в составе итоговой государственной аттестации выпускников, целью которого является проверка уровня и качества общекультурной, общепрофессиональной и профессиональной подготовки выпускников и установление соответствия уровня их подготовки требованиям к знаниям и умениям выпускника по дисциплинам, предусмотренным Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» с квалификацией «магистр».

1.2. Методические рекомендации для обучающихся по подготовке к государственному экзамену

Государственный экзамен является неотъемлемой частью итоговой аттестации и позволяет выявить уровень теоретической подготовки выпускника к решению профессиональных задач.

В период подготовки к государственному экзамену магистрант вновь обращается к уже изученному (пройденному) учебному материалу. Подготовка магистранта к экзамену включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение всего срока обучения; непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам (вопросам); подготовка к ответу на задания, содержащиеся в контрольно-измерительном материале.

При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на рабочие программы дисциплин, конспекты лекций, нормативную, учебную и рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче экзамена - это повторение всего материала дисциплин, по которым необходимо сдавать экзамен. При подготовке к сдаче экзамена обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, самостоятельно контролировать каждый день выполнение намеченной работы.

Самостоятельная работа выступает в качестве средства организации и управления самостоятельной деятельностью магистрантов, которая обеспечивается умением осуществлять планирование деятельности, искать решение проблемы или вопроса, рационально организовывать рабочее время и использовать необходимые для этого инструменты. Самостоятельная работа служит упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию профессиональных компетенций.

Подготовка к государственному экзамену заключается в тщательной проработке магистрантом учебного материала с учётом учебников, лекционных и семинарских занятий, сгруппированного в виде контрольных вопросов. Лекционный материал является базовым, с которого необходимо начать повторение соответствующего раздела или темы. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации в отведенные для этого дни.

Качественной подготовкой к государственному экзамену является: полное знание всего учебного материала по курсам; свободное оперирование материалом; демонстрация знаний дополнительного материала; чёткие правильные ответы на дополнительные вопросы. Критерии оценивания результатов обучения при проведении государственного экзамена представлены в п.1.5 пособия. Непосредственная подготовка к государственному экзамену осуществляется по вопросам, представленным далее.

1.3. Программа государственного экзамена

Программа государственного экзамена составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры). Она состоит из общей и специальной частей. Общая часть формируется из разделов курсов, общих для всех программ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом. Специальная часть отражает специфику подготовки магистров по программам «Управление человеческими ресурсами» и «Управление персоналом в международном бизнесе».

Общая часть программы государственного экзамена

<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации</p>	<p>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.</p>
<p>Трудовое законодательство: развитие и реализация в кадровой деятельности</p>	<p>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. Трудовое право и трудовое законодательство: взаимное влияние. Проблемы нормотворчества в сфере труда. Проблемы правоприменения в регулировании трудовых отношений. Коллизии трудового законодательства.</p>
<p>Инновационные технологии разработки, обновления и принятия кадровых решений</p>	<p>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.</p>

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.
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, командированного 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.
Мониторинг и анализ системы управления персоналом	Содержание функционально-стоимостного анализа (ФСА). Единство функционального и стоимостного подходов к анализу и совершенствованию системы и технологии управления персоналом, организации труда и трудовых процессов. Понятие, цели, задачи, объекты, принципы функционально-стоимостного анализа. Мониторинг и функционально-стоимостной анализ системы и процессов управления персоналом. Методы и субъекты функционально-стоимостного анализа управления персоналом. Основные этапы проведения функционально-стоимостного анализа управления персоналом (подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, этап внедрения). Оценка результативности управления персоналом. Методы оценки эффективности и результативности деятельности персонала. Оценка эффективности службы управления персоналом.

Кадровый консалтинг и аудит	<p>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.</p>
Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	<p>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.</p>
Технологии управления развитием персонала	<p>Понятие и уровни развития персонала. Теории развития личности. Жизненный цикл развития кадрового потенциала. Особенности развития персонала в зависимости от стадий жизненного цикла организации. Формы развития персонала. Понятие, концепции и современные тенденции обучения персонала. Цели, задачи и виды обучения. Методы обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места. Инновационные методы обучения. Понятие, цели и задачи адаптации персонала. Виды адаптации персонала.</p>

Технологии управления развитием персонала (Продолжение)	<p>Стадии адаптации персонала. Факторы адаптации персонала. Механизм управления адаптацией персонала. Формирование программы адаптации персонала. Понятие и принципы оценки персонала. Цели и задачи оценки персонала. Современные тенденции в оценке деятельности персонала. Этапы оценки персонала. Методы оценки деятельности персонала: личных и деловых качеств работников, рабочего поведения, результатов деятельности работников. Сравнительные методы оценки деятельности персонала. Эффекты восприятия, влияющие на оценку персонала. Карьера: понятие и виды. Принципы реализации системы профессионального продвижения сотрудников в организации, «синдромы» карьеры. Планирование карьеры и подготовки резерва руководителей. Якорь карьеры: понятие и виды. Оценка эффективности методов развития: основные направления, критерии. Методики оценки эффективности обучения и развития персонала.</p>
Управление организационной культурой	<p>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 культуры 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.</p>
Управление поведением персонала	<p>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.</p>

Специальная часть программы государственного экзамен

Программа «Управление человеческими ресурсами»

<p>Менеджмент персонала</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Развитие маркетинговых технологий в управлении персоналом</p>	<p>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.</p>

Развитие маркетинговых технологий в управлении персоналом	<p>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.</p>
Работа с кадровой информацией	<p>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, цели, механизмы и инструментарий информационной безопасности.</p>
Тренинговые технологии в управлении персоналом	<p>Понятие тренинга. История возникновения тренинга. Основные виды тренинга. Цели тренинга. Структура и сценарий тренинга. Классификации тренингов. Особенности внутрифирменного обучения персонала. Пути применения тренинговых технологий в управлении персоналом. Технология проведения тренинга в организации. Планирование и подготовка тренинга. Этапы работы при построении тренинга. Принципы и правила проведения тренинга. Формы проведения тренинга, элементы тренинга. Разминки в тренинге. Роль, виды разминок. Классификация разминок. Ролевые игры, кейсы, «мозговой штурм». Необходимость проведения дебрифинга. Пути закрепления навыков, полученных при тренинге. Оценка результатов проведения тренинга.</p>
<i>Специальная часть программы государственного экзамена</i>	
<i>Программа «Управление персоналом в международном бизнесе»</i>	

<p>Мотивация персонала: кросс-культурная специфика</p>	<p>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.</p>
<p>Управление персоналом интернационального предприятия</p>	<p>Особенности управления персоналом в условиях интернационализации бизнеса. Расширение диапазона активности менеджера по персоналу интернационального предприятия. Стадии глобализации экономики. Изменения в управлении персоналом по фазам глобализации. Виды интернациональных предприятий. Классификация и структура персонала интернационального предприятия. Специфика расширения диапазона активности менеджера по персоналу. Учет глобальных перспектив в работе с персоналом. Учет личной сферы сотрудника. Учет факторов риска в работе с персоналом. Различия экономических систем и ценностных баз. Политики замещения должностей интернационального предприятия. Факторы, оказывающие влияние на стратегию замещения. Этноцентрическая политика замещения должностей. Полицентрическая политика замещения должностей. Региоцентрическая политика замещения должностей. Геоцентрическая политика замещения должностей. Технология работы с персоналом интернационального предприятия. Формирование портрета пригодности кандидата на найм. Интернационализация отбора при найме. Изменения в профиле требований к менеджеру интернационального предприятия (по основным категориям). Профессиональные, методические, экспертные, личностные и этические компетенции персонала интернационального предприятия. Учет семейной ситуации, языковые способности. Причины отклонения работы за рубежом. Факторы пригодности экспатрианта в интернациональной компании. Модели отбора кандидатов М.Мендельхальта и Дж.Одди. Методы оценки кандидатов интернационального предприятия. Адаптация и мотивация работников интернационального предприятия. Интернациональный сценарий развития и оценки работников интернационального предприятия. Специфика программы адаптации работников интернационального предприятия. Требования к наставнику адаптируемого работника. Особенности мотивации персонала в интернациональных компаниях. Особенности подготовки к оценке работников интернациональных предприятий. Выбор группы оцениваемых: работники головного предприятия, сотрудники принимающей страны, персонал других (третьих) стран. Учет при оценке специфики страны размещения предприятия или филиала. Модель оценки деятельности персонала интернационального предприятия. Определение общего потенциала пригодности кандидата для работы за границей. Формирование сегмента кандидатов для занятости в интернациональном поле деятельности. Содействие готовности сотрудников к мобильности. Содействие языковой и культурной компетентности, интернациональной ориентации кандидатов для командирования за рубеж, обходу социальных барьеров.</p>

	<p>Командировка за рубеж. Ограничение численности кандидатов для командирования в зарубежную командировку. Отбор, подготовка кандидатов для командирования за границу Курирование сотрудника в заграничной командировке. Реинтеграция в организацию после возвращения из длительной работы за рубежом.</p>
<p>Нормативное сопровождение УЧР в международном бизнесе</p>	<p>История международного трудового права. Понятие и классификация источников международно-правового регулирования труда. Межгосударственная унификация трудового права. Влияние интеграционных процессов на международно-правовое регулирование труда. Уставные документы международных организаций, связанных с проблемами труда и трудовых отношений. Международные договоры по конкретным проблемам труда и трудовых отношений. Многосторонние и двусторонние соглашения в области труда. Международно-правовые средства регулирования труда, не носящие договорного характера. Международные соглашения в области труда, действующие в России.</p> <p>Механизмы контроля реализации международных норм о труде и международно-правовые средства защиты социальных прав. Понятие контроля реализации международных норм о труде и его значение в деятельности ООН, МОТ, Совета Европы. Защитные механизмы в рамках ООН; специальные процедуры контроля МОТ.</p> <p>Специальные процедуры Международной организации труда по защите права на свободу объединения. Средства международно-правовой защиты социальных прав Совета Европы. Международные стандарты прав человека в области труда и социального обеспечения. Понятие и основные функции международных стандартов прав человека. Значение международных стандартов социальных прав. Международные стандарты в области занятости и трудоустройства, в области условий труда: заработная плата, рабочее время и время отдыха.</p> <p>Свобода объединения в международном трудовом праве. Право на ассоциацию и право на объединение в профсоюз. Свобода деятельности профсоюзов и независимость от государства, политических партий, предпринимателей. Контроль деятельности профсоюзов. Структура и функции объединений предпринимателей. Коллективные переговоры и социальное партнерство. Право на забастовку.</p> <p>Международно-правовое регулирование трудовой миграции. Предпосылки международно-правового регулирования трудовой миграции. Международно-правовая защита трудящихся-мигрантов. Деятельность Международной организации труда, Организации Объединенных Наций и Совета Европы в области трудовой миграции. Защитные механизмы прав трудящихся-мигрантов в международном праве. Правовое регулирование международных трудовых отношений. Основные коллизивно-правовые вопросы трудовых отношений. Двусторонние соглашения Российской Федерации с иностранными государствами о сотрудничестве в области трудовой миграции. Труд российских граждан за рубежом. Право граждан РФ на осуществление трудовой деятельности за рубежом. Акты, определяющие принципы и порядок трудоустройства за рубежом, действующие в Российской Федерации.</p>

<p>Нормативное сопровождение УЧР в международном бизнесе</p>	<p>Труд граждан Российской Федерации, направленных (командированных) на работу за границу. Трудоустройство российских граждан за рубежом. Государственное регулирование внешней трудовой миграции и содействие российским гражданам в трудоустройстве за пределами РФ.</p> <p>Труд в коммерческих организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. Специфика правового регулирования трудовой деятельности в коммерческих организациях с иностранными инвестициями, в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. Индивидуальные и коллективные трудовые договоры, положения о персонале в коммерческих организациях с иностранными инвестициями. Трудовая деятельность на многонациональных предприятиях (МНП). Особенности внутрифирменного регулирования трудовых отношений.</p>
<p>Международные отношения</p>	<p>Международные отношения: многообразие видов, их специфика. Ключевые субъекты международных отношений. Основные парадигмы теории международных отношений: реализм/неореализм, либерализм/неолиберализм. Современный миропорядок. Системы международных отношений. Подходы к пониманию современного миропорядка. Тенденции развития международных отношений на глобальном и региональном уровнях. Глобализация, регионализация. Интеграционные процессы и суверенитет национального государства в современном мире. Глобальные тренды и тенденции развития международных отношений в разных регионах мира. Роль и место России в современном мире. Внешняя политика РФ: эволюция, основные этапы, приоритеты. Формирование новых коалиций как фактор трансформации современной системы международных отношений. Роль БРИКС в современном мире: политический, экономический, демографический, ресурсный факторы.</p>

1.4 Пример контрольно – измерительного материала и рекомендации для подготовки

КИМ формируют в соответствии с учебным планом, чтобы по результатам выполнения КИМ можно было судить о степени освоения магистрантом учебного материала, о соответствии компетенций выпускника требованиям ФГОС.

Контрольно-измерительный материал состоит из трех вопросов, один из которых – практическое задание по основным дисциплинам и дисциплинам профиля.

Контрольно-измерительный материал №1

1. Эволюция организационной культуры в процессе смены «жизненных циклов» организации.

2. Менеджмент персонала, ориентированный на стратегию: Мичиганская концепция стратегического менеджмента человеческих ресурсов; Гарвардская концепция стратегического менеджмента человеческих ресурсов.

3. В результате проведенного консалтинга в ООО «Альфа-газ» было принято решение провести обучение семи электросварщиков и трех слесарей-монтажников в специализированном учебном центре, который занимается обучением специалистов газосварочного оборудования. Стоимость обучения и сертификации составляет 45т.р. за человека. Ожидаются результаты: увеличение объемов выполняемых работ, экономия рабочего времени за счет применения специального оборудования. Дополнительный доход будет получен за счет роста производительности труда и товарооборота. Определите экономический эффект и эффективность от обучения кадров в специализированной организации. Вычислите изменение основных показателей деятельности после внедрения системы обучения в ООО «Альфа-газ». Таблица с расчетными данными прилагается.

Куратор ООП

_____ И.Б. Дуракова

1. Ответ на первый вопрос стоит начать с определения организационной культуры. Это набор наиболее важных положений, применяемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях и нормах, дающих людям ориентиры их поведения и действий¹.

Далее необходимо подчеркнуть, что организационная культура имеет ряд основных свойств, среди них динамичность и адаптивность, - именно они определяют эволюцию культуры в процессе смены «жизненных циклов» организации. Согласно органическому подходу к управлению функционирование организации по шкале времени может быть представлено в терминах жизненного цикла, означающего как процессуальность развития, так и его стадийность.

Далее стоит проиллюстрировать связь изменений организационной культуры и этапов жизненного цикла организации, согласно теории С. Ханди (Рис.1.1).

¹ Управление персоналом: Учебник/ под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб.- М.: ИНФРА-М, 2003. – 525с.

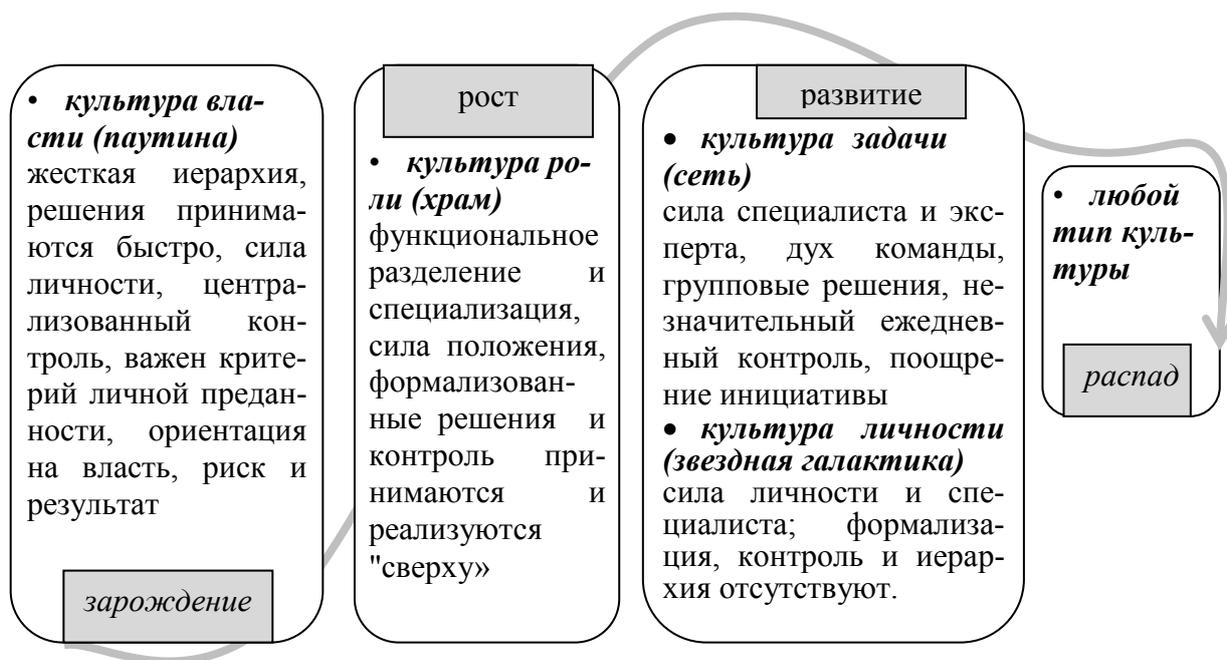


Рис. 1.1 Изменения организационной культуры этапов жизненного цикла организации

В одной организации в процессе её эволюции можно проследить все типы культур. Так, на стадии зарождения преобладает культура власти, на стадии роста – культура роли, на стадии развития может формироваться культура задачи или культура личности, на стадии распада может быть использован любой из четырёх типов культур.

Также можно характеризовать эволюцию организационной культуры на различных стадиях жизненного цикла организации, используя подход Сломанидиной (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Характеристика организационной культуры на различных стадиях жизненного цикла организации

Стадии жизненного цикла организации	Характеристика организационной культуры
1	2
1. Создание (выход на рынок)	Дух коллективизма, сплоченность персонала, высокая активность в работе. Начальный этап в формировании организационной культуры, отсутствие четко сформулированных ценностей, целей организации, правил поведения персонала.
2. Детство (рост)	Становление организационной культуры, возможность ошибок из-за первых шагов на рынке, разработка первоначальных

1	2
	приоритетных ценностей, целей, налаживание внешних и внутренних связей. Развитие символики, традиций, обычаев, легенд.
3. Юность (начало стабилизации)	Упорядочение коммуникаций. Формирование индивидуального фирменного стиля, торговых марок, логотипов, фирменных шрифтов, цветов и т.п.
4. Зрелость (стабильность)	Утверждение фирменного стиля управление имиджем и репутацией, развитая система социального обеспечения персонала, генерирование идей, проведение исследований и внедрение инноваций. Наличие сформировавшихся традиций, обычаев.
5. Старение (спад, застой)	Консервативность, излишний бюрократизм, многоуровневая сложная система контроля, препятствие новым идеям, отсутствие самостоятельности в принятии решений (индивидуальной ответственности), безынициативность, обезличенность персонала в области ответственности и обязанностей. Рост разрыва между декларируемой и реальной организационной культурой.
6. Ликвидация или обновление	Возникает необходимость обновления, организационная культура не отвечает требованиям организации, не может выполнять свои функции. Формирование организационной культуры на новых основаниях (или модификация старой); ее неприятие персоналом.

Завершить ответ следует тем, что эволюция организационной культуры вытекает из ее сущности и свойств, организационная культура развивается вместе с организацией. При этом эффективность, устойчивость и жизнеспособность организации на каждой стадии жизненного цикла связана с состоянием организационной культуры и соответствием ее элементов требованиям стадии жизненного цикла.

2. Ответ на второй вопрос нужно начать с определения. Стратегия управления персоналом — это планы, направления действий, последовательность принимаемых решений и методы, позволяющие дать оценку, провести анализ и разработать эффективную систему воздействия на персонал для реализации стратегии развития организации.

Далее следует пояснить, что менеджмент персонала, ориентированный на стратегию, позволяет решать следующие задачи:

- обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией;
- формирование внутренней среды организации таким образом, что-

бы внутрифирменная культура, ценностные ориентации, приоритеты в потребностях создавали условия и стимулировали воспроизводство и реализацию трудового потенциала и самого стратегического управления;

– разрешения противоречий в вопросах централизации-децентрализации управления персоналом. Одна из основ стратегического управления – разграничение полномочий и задач с точки зрения как их стратегичности, так и иерархического уровня исполнения.

Далее можно переходить непосредственно к характеристикам Мичиганской и Гарвардской концепций стратегического менеджмента человеческих ресурсов. Согласно *Мичиганской концепции*, стратегия в сфере персонала исходит из организационной стратегии и как функциональная стратегия ограничивается только частичными фазами стратегического управления. Временные и содержательные приоритеты отданы стратегии предприятия, роль оргструктуры и стратегии персонала – обеспечение вклада в ее реализацию. В табл. 1.2 показана взаимосвязь направлений в кадровой стратегии и оперативной работе с персоналом и стратегического организационного поведения.

Таблица 1.2

Ориентации персонала в различных стратегиях

<i>Стратегии</i>	<i>Защитник</i>	<i>Агрессор</i>	<i>Аналитик</i>	<i>Реактор</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Стратегическое поведение	– позиционирование в одной маркетинговой нише при как можно лучшем удовлетворении клиентов	– разработка новых продуктов и оперативное управление маркетингом	– построение стабильных отношений продукт рынков и хорошо продуманные действия на рынке	– пассивная продуктово - рыночная политика и сравнительно ограниченная готовность к рискам
Ориентации на персонал	– краткосрочное планирование персонала – обеспечение персоналом из внешних источников – ограниченное развитие персонала	– особое (доминирующее) внимание маркетингу персонала – формальный отбор и оценка развития персонала – денежные побудители к труду	– долгосрочное планирование персонала – большая роль развития персонала через обучение и повышение квалификации – внутреннее повышение по службе	– спорадическое планирование персонажа – неформальные отбор, оценка и развитие персонажа – денежные побудители к труду

В Гарвардской концепции управления человеческими ресурсами, в отличие от Мичиганской, работа с персоналом представлена особым образом определенной задачей, однако все равно – больше следствием, чем исходным пунктом стратегических размышлений. Согласно замыслу концепции, при разработке стратегии персонала необходимо принимать во внимание приведенные на рис. 1.2 переменные. Следует исходить из того, что «наряду с организационной стратегией право решающего голоса имеют дополнительные группы притязаний, а также ситуационные факторы менеджмента персонала»².

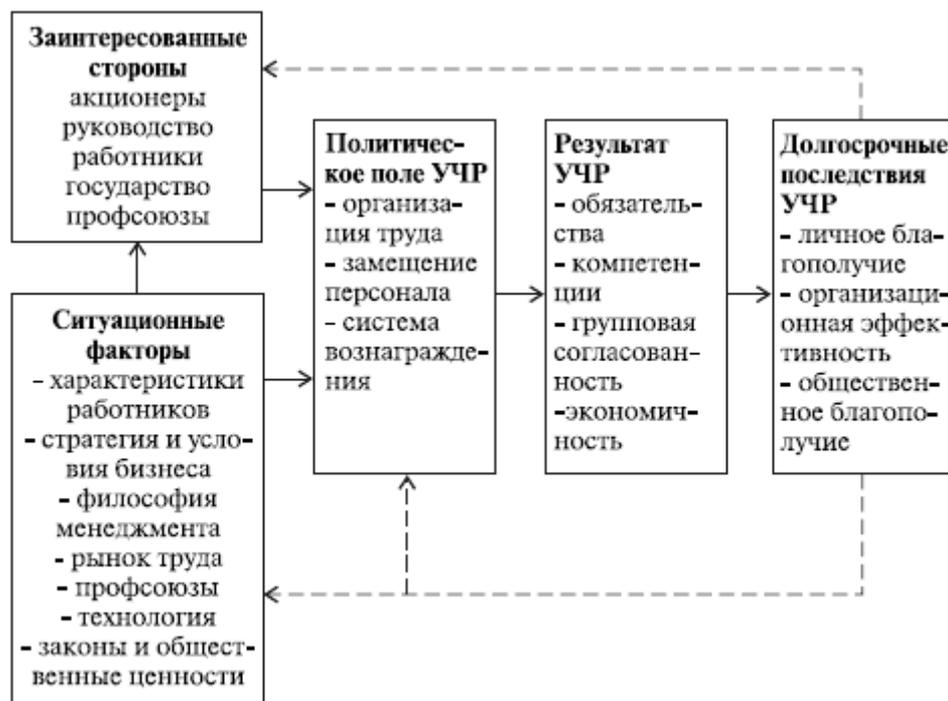


Рис. 1.2 Гарвардская концепция управления человеческими ресурсами

Кадровая стратегия формируется на основе предпринимательской стратегии с учетом условий конкуренции, уровня развития общества и может быть ориентирована на инвестиции и ценности (табл. 1.3).

² См.: Bertchel J. Personal-Management. – Stuttgart, 2003. – S. 543.

Таблица 1.3

Характеристики стратегий управления персоналом

Стратегии управления персоналом	Характеристики	Преимущества
Стратегия управления персоналом, ориентированная на инвестиции	Стратегия необходима для сопровождения решений, определенных в процессе бизнес-планирования для инвестиционной сферы. Персонал сам становится инвестиционным объектом. Предприятие обретает способность реагировать на рыночные и общественные изменения.	– способствует снижению сопротивления персонала решаемым задачам; – делает возможным своевременное планирование и проведение кадровых мероприятий; – способствует снижению стартовых издержек и затрат на обучение при внедрении новых технологий.
Стратегия управления персоналом, ориентированная на ценности работников	Больше учитываются потребности работников и связанные с ними представления об общественных ценностях, в т.ч. учитываются и изменения в структуре ценностей.	- учитывает возрастание такого фактора, как персонал; - способствует привлечению и удержанию высококвалифицированных работников; - создает условия для роста трудового потенциала.

3. В задаче необходимо определить экономический эффект и эффективность от обучения кадров в специализированной организации. Начать решение следует с вычисления абсолютных и относительных изменений основных показателей деятельности после внедрения системы обучения в ООО «Альфа-газ» (табл. 1.4).

Таблица 1.4

Основные показатели деятельности ООО «Альфа-газ»*

Показатель	До внедрения	После внедрения	Отклонения	
			+/-	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Выручка, тыс.руб.	17505	19407	1902	110,87
Себестоимость товарной продукции, тыс.руб.	15010	15310	300	102,00
Валовая прибыль, тыс. руб.	2495	4097	1602	164,21
Чистая прибыль (убыток), тыс.руб.	1996	3277,6	1281,6	164,21
Коэффициент чистой прибыльности (Чистая прибыль /выручка), %	11,40	16,89	0,05	148,12
Численность, чел.	53	53	0	100,00
в т.ч. управленческого персонала	8	8	0	100,00

1	2	3	4	5
Эффективность труда, тыс.руб. на 1 раб. (выручка/численность)	330,283	366,1698	35,88679	110,87
в т.ч. управленческого персонала	2188,125	2425,875	237,75	110,87

* Серым цветом выделены числа, которые необходимо вычислить на основе имеющихся данных.

Чистая прибыль считается по валовой с учетом налога на прибыль в 20%. Далее оцените эффективность работы по повышению квалификации работников:

1). Годовой экономический эффект составит (по валовой прибыли) 1602 тыс.руб.

2). Эффективность мероприятия составит: $1602/45 \cdot 10 = 3,56$ руб./руб. (или 365%).

Далее нужно сделать вывод, что проект обучения кадров в специализированной организации эффективен, позволяет улучшить основные показатели работы предприятия и повысить конкурентоспособность продукции.

1.5 Критерии оценивания результатов обучения при проведении государственного экзамена

Во время государственного экзамена выпускник должен показать владение необходимыми 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 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.

– умение осмысленно воспринять дополнительный вопрос и, адек-

ватно 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 готовности выпускников к профессиональной деятельности определяется оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», которые соотносятся с соответствующими уровнями сформированности компетенций (табл. 1.5)

Таблица 1.5

Оценка уровня сформированности компетенций

Оценка	Соответствие оценки уровню сформированности компетенций
«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, что соответствует повышенному уровню сформированности компетенций.
«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, что соответствует базовому уровню сформированности компетенций.
«удовлетворительно»	выставляется при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, понятийного аппарата и обязательной литературы, что соответствует пороговому уровню сформированности компетенций.
«неудовлетворительно»	выставляется при незнании и непонимании студентом существа экзаменационных вопросов.

Результаты экзамена объявляются студентам в день проведения экзамена после оформления протоколов заседания ГЭК в установленном порядке и вносятся в зачетные книжки и ведомости. Оценка «неудовлетворительно» вносится только в ведомость. Образец оценочного листа государственных экзаменов указан в Приложении Е. Студент, получивший оценку «неудовлетворительно» по государственному экзамену, не допускается к защите ВКР. Результаты экзамена объявляются магистрантам в день проведения экзамена после оформления протоколов заседания ГЭК в установленном порядке и вносятся в зачетные книжки и ведомости.

II. ПОДГОТОВКА И ЗАЩИТА МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

2.1 Значение и цель магистерской диссертации

Магистерская диссертация - выпускная квалификационная работа (ВКР) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистратура) представляет собой особый вид итогового аттестационного испытания, демонстрирующего и подтверждающего уровень владения следующими *основными компетенциями*:

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.

Магистерская диссертация, являясь самостоятельным научным исследованием, выполняется под руководством научного руководителя (преподавателя выпускающей кафедры *Управления персоналом*).

Целью ее подготовки, как заключительного этапа процесса обучения в магистратуре, является систематизация, закрепление и расширение знаний магистрантов, а также апробация и развитие навыков взаимосвязанного решения исследовательских задач (теоретического, методического и практического характера).

2.2 Примерная тематика магистерских диссертаций

Подготовка магистерских диссертаций осуществляется в рамках основного направления научных исследований кафедры *Управления персоналом*: «Научное развитие управления персоналом в системе социально-экономической политики и практики хозяйствования».

Примерная тематика выпускных квалификационных работ магистрантов, обучающихся по образовательной программе высшего образования – 38.04.03 Управление персоналом (уровень-магистратура), приведена ниже:

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. Формирование производственного климата организации в модели маркетинга персонала- mix
11. Имидж работодателя и технология его формирования
12. Кадровая реклама и ее использование в привлечении персонала

в организацию

13. Отбор кандидатов на вакансию: обоснование методов, организация, проведение, обоснование результативности
14. Адаптация работника в организации: исследование методов, механизма, результативности
15. Обобщение опыта мотивации персонала в отечественной и зарубежной практике
16. Формирование и реализация компенсационной политики организации
17. Разработка программы и обоснование методов развития персонала организации
18. Обучение персонала: сравнительный анализ форм и методов, обоснование их эффективности
19. Карьера работника в организации: факторы влияния и методы планирования
20. Зарубежный опыт управления персоналом организации
21. Оценка эффективности управления персоналом в организации
22. Формирование современной службы управления персоналом
23. Формирование организационной культуры (на предприятии)
24. Управление персоналом в малом бизнесе
25. Управление оптимизацией численности персонала
26. Конфликты в организации: методы диагностики и разрешения
27. Управление поведением работника в организации
28. Национальная специфика управления персоналом организации
29. Управление персоналом интернационального предприятия
30. Удовлетворенность трудом в теории и практике организационного поведения (факторы: работа, оплата, продвижение по службе, руководство, рабочие группы, условия работы; следствия)
31. Группы и команды в организации: анализ природы, динамики, эффективность функционирования (на примере конкретной организации)
32. Стресс на рабочем месте: природа, факторы, способы профилактики и предотвращения
33. Организационная культура: анализ природы, характеристика

видов, создание и поддержание

34. Сравнительный анализ организационного поведения в разных культурах
35. Управление персоналом в условиях экономического кризиса
36. Формирование условий труда в организации
37. Инновационные технологии управления персоналом
38. Менеджмент талантов в организации: содержание и формирование
39. Менеджмент здоровья в организации
40. «Токсичный персонал»: классификация, методы снижения дисфункциональности
41. Управление удаленным трудом
42. Частная жизнь работника с позиции управления персоналом

2.3 Этапы подготовки магистерской диссертации

Процесс подготовки магистерской диссертации включает следующие основные этапы (рис. 2.1).

1. Выбор и утверждение темы магистерской диссертации является важным этапом ее подготовки, в значительной степени определяющим успех работы.

Выпускающая кафедра Управления персоналом разрабатывает и доводит до сведения магистрантов тематику магистерских диссертаций (выпускных квалификационных работ), в соответствии с которой выбирается тема конкретной работы. Состав темы выпускных квалификационных работ магистров утверждается Ученым советом факультета по представлению заведующих кафедрами.

Выбор темы магистранты осуществляют совместно с руководителем в соответствии со своими научными интересами и с учетом возможностей сбора конкретных практических материалов на базе практики. Магистранты должны иметь возможность выбора темы и руководителя. Поощряется самостоятельное предложение студентами тем диссертационных работ.



Рис. 2.1 Этапы подготовки магистерской диссертации³

³ Составлено по: Рисин И.Е. Методология и организация исследовательской деятельности: учебное пособие/И.Е. Рисин; Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 128 с.

Тема магистерской диссертационной работы утверждается на заседании выпускающей кафедры.

2. Согласование структуры магистерской диссертации и рабочего плана ее выполнения с научным руководителем осуществляется после утверждения темы заведующим кафедрой. Магистрант самостоятельно составляет первоначальный план диссертационной работы, который отражает ее структуру и логику. Далее в результате изучения литературных источников, обработки эмпирического материала формируется окончательная структура магистерской диссертации, которая согласуется с научным руководителем. На этом этапе производится и составление рабочего плана работы над магистерской диссертацией.

3. Составление библиографии по теме диссертационного исследования. Подбор и изучение литературы по теме диссертационного исследования составляет один из важнейших этапов работы магистранта .

Литература по теме диссертации может быть подобрана магистрантом при помощи предметных и алфавитных каталогов библиотек; информационно-справочных систем (типа «Гарант», «Консультант Плюс»). Целесообразно использовать фонды зональной библиотеки ВГУ, областной библиотеки им. И.С. Никитина.

Значительное внимание следует уделить периодическим профильным изданиям, которые отражают современные тенденции и состояние вопросов, рассматриваемых в диссертационном исследовании.

Рекомендуемый состав периодических профильных изданий, которые находятся в библиотеке экономического факультета ВГУ и областной библиотеки им. И.С. Никитина, приведен в *Приложении 2*.

Ряд источников представлен на профильной кафедре Управления персоналом. Существенная часть публикаций по темам магистерских диссертаций отражена работами преподавателей выпускающей кафедры Управления персоналом. Список наиболее значимых публикаций преподавателей кафедры Управления персоналом за 2013-2018 гг. отражен в *Приложениях 3 и 4*. При заимствовании текста необходимо делать ссылку на автора (фамилия и инициалы) и источник (название, место и год издания, издательство, номер страницы).

4. Определение концепции и плана диссертационного исследования включает: обоснование актуальности темы; оценку степени ее проработанности; определение цели и задач исследования; определение предмета и объекта исследования; выбор методов исследования; разработку окончательного плана диссертационного исследования⁴. Осуществляется под руководством научного руководителя и представляется для обсуждения на выпускающей кафедре.

5. Сбор и обработка материалов по каждому из запланированных разделов магистерской диссертации включает в себя работу над теоретическим и методическим разделами, прохождение всех предусмотренных практик и получение исходных данных для проектных разработок.

Работу над источниками следует начинать с изучения законов Российской Федерации, нормативных актов исполнительной власти, учебников, учебных пособий, а также монографий. Наряду с указанными источниками следует изучить профильную литературу по теме выпускной работы, в том числе и зарубежную на языке оригинала.

Важным моментом при написании магистерской диссертации является использование информации о видах и результатах деятельности персонала и организации в целом, полученной в период прохождения преддипломной практики. Документация организации формируют базу данных работы. При обработке их магистранту необходимо использовать современные методы математико-статистического анализа. Магистрант может выявить закономерности и сделать научно обоснованные выводы по поводу результативности деятельности персонала организации на основе экономико-математических методов. Также при сборе и обработке материалов применяют эмпирико-теоретические и специальные социологические методы исследования.

6. Оформление и представление чернового варианта магистерской диссертации научному руководителю предполагает последовательное выполнение всех параграфов, предусмотренных структурой работы.

⁴ Составлено по: Рисин И.Е. Методология и организация исследовательской деятельности: учебное пособие/И.Е. Рисин; Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 128 с.

Это позволяет научному руководителю осуществлять контроль за ходом выполнения графика работы, вносить необходимые коррективы в структуру и содержание работы. Черновой вариант должен включать в себя все разделы, предусмотренные структурой. К окончательному оформлению диссертации магистрант сможет приступить после полного одобрения руководителем и успешной предварительной защиты.

7. Предварительная защита магистерской диссертации осуществляется по решению заведующего кафедрой. С этой целью составляется график предварительной защиты и назначается соответствующая комиссия. Комиссия может принять решение о внесении необходимых коррективов и допуске к защите. Крупные недочеты и недостатки влекут за собой возврат диссертации на повторное выполнение или доработку.

8. Оформление окончательного варианта магистерской диссертации, доклада, раздаточного материала и электронной презентации. После прохождения предварительной защиты и внесения необходимых изменений в текст диссертации, магистрант приступает к оформлению окончательного варианта ВКР. Это предполагает соблюдение общих требований к оформлению работы. Магистрант готовит текст доклада и демонстрационный материал.

9. Получение необходимой подписи и отзыва научного руководителя, допуска и подписи заведующего кафедрой. Законченная выпускная квалификационная работа магистра предоставляется научному руководителю для получения отзыва и подписи. Работу просматривает и подписывает заведующий кафедрой.

10. Загрузка текста магистерской диссертации на портал ВГУ и проверка в системе "Антиплагиат". Для входа в портал www.edu.vsu.ru пользователь должен ввести свои логин и пароль. Если магистрант ранее не входил в портал, ему следует воспользоваться функцией "Получить логин и пароль", можно входить в портал, используя свои учетные данные почтового аккаунта ВГУ или через ЕСИА портала Госуслуги⁵.

Если у магистранта нет почты ВГУ, то система потребует от него

⁵При затруднениях со входом в портал студентам следует обращаться к сервису «Не могу войти на сайт» https://edu.vsu.ru/login/forgot_password.php. По умолчанию в профиль студента добавляется почтовый адрес ВГУ.

ввода актуального адреса его электронной почты. После сохранения этих данных система автоматически отправляет письмо на указанный магистрантом почтовый адрес с указанием ссылки, по которой магистрант должен перейти для подтверждения подлинности указанного почтового адреса. Для загрузки своей ВКР магистрант на странице своего «Кабинета пользователя» в портале должен выбрать пункт «Выпускные квалификационные работы. 20**-** учебный год». Далее нужно следовать предлагаемому системой алгоритму (*Приложение 12*).

Магистерская диссертация (ВКР) загружается в виде одного файла в формате *.doc, *.docx, *.odt, *.rtf, *.pdf. Сканировать титульный лист работы с соответствующими подписями *не требуется*. Файл *не должен* быть защищен. *Не допускается* загрузка ВКР в виде архивированного файла и файла со страницами, представленными в виде отсканированных изображений текстовых страниц. Запрещается использование в файлах ВКР средств, препятствующих автоматическому распознаванию заимствований. При обнаружении такого факта работа будет снята с рассмотрения. Максимальный размер загружаемого файла ВКР составляет 10 Мбайт.

Текст сохраненного файла ВКР *автоматически* отправляется на проверку в систему «Антиплагиат». Проверка работы занимает время с задержкой до 30 минут. Полученные результаты этой проверки отображаются рядом с иконкой и названием загруженного файла в виде значения процента оригинальности текста и ссылки на подробный отчет анализа.

11. Получение рецензии на магистерскую диссертацию, справок и актов о внедрении результатов исследования. Выпускная квалификационная работа магистрантов подлежит рецензированию. Рецензентом становится специалист по профилю рецензируемой работы. Возможно оформление справок о практической значимости и актов внедрения.

2.4 Требования к содержанию и структуре магистерской диссертации

Являясь законченной самостоятельной научно-практической разработкой магистранта, магистерская диссертация должна отвечать следующим основным требованиям:

1. Целевая направленность результатов разработок на обоснованное

решение локальной проблемы, модернизирующее управление персоналом и повышающее эффективность (результативность) функционирования производственной, экономической или управленческой систем организации.

2. Соответствие разработанных решений по совершенствованию управления персоналом организации или его отдельных сфер сложившимся современным подходам к кадровому менеджменту, методическим положениям и рекомендациям, отраженным в профильной литературе.

3. Конкретность и действенность выводов диагностики состояния управления персоналом и предложений (рекомендаций) по его совершенствованию и модернизации.

Структура и содержание магистерской диссертационной работы определяются магистрантом и научным руководителем индивидуально в процессе совместной работы исходя из типового состава ее элементов (табл. 2.1)

Таблица 2.1

Типовой состав элементов магистерской диссертационной работы (ВКР)

Наименование элемента	Примерное содержание элемента	Примерное количество страниц
1	2	3
Титульный лист	Титульный лист магистерской диссертационной работы (ВКР) должен быть подписан обучающимся, научным руководителем, руководителем от организации (в случае выполнения работы по заявке организации), нормоконтролером, заведующим выпускающей кафедры.	1
Задание на выполнение выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)	Задание на выполнение магистерской диссертационной работы (ВКР) включает перечень вопросов, подлежащих изучению и разработке в процессе выполнения ВКР, сроки выполнения ВКР. Подписывается обучающимся и научным руководителем.	1

1	2	3
Содержание	Содержание отражает окончательный вариант плана магистерской диссертационной работы (ВКР) и включает развернутый перечень разделов и подразделов, включенных в работу с указанием их номеров страниц по тексту, а также введения, заключения, библиографического списка и приложений.	1
Введение	Во введении отражаются основные характеристики работы: актуальность и степень разработанности темы, цели, задачи, объект и предмет исследования, дается обоснование научной новизны (1-2 пункта), теоретической и практической значимости, методы и приемы исследования. Определяется структура работы и приводится хронология этапов работы и краткое содержание ее разделов.	2-4
Первая глава (теоретическая)	В первой главе основной части (теоретической) раскрываются теоретические аспекты и сущность тематики магистерской диссертационной работы (ВКР), 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.	30
Вторая глава (методическая)	Во второй главе основной части (методической) диссертационной работы 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.	30
Третья глава (прикладная)	В третьей главе (прикладной), являющейся логическим продолжением предыдущих, исследование должно быть сфокусировано на конкретном хозяйствующем субъекте и включать: -характеристику предприятия (его назначение, положение на рынке, стратегические цели, оргструктуру, численность и структуру персонала);	30

1	2	3
	<p>-цель исследования (например, разработка программы и формулирование рекомендаций по эффективному обеспечению организации конкурентоспособным персоналом);</p> <p>-состояние проблемы и подходы к ее решению на предприятии на момент исследования;</p> <p>-обоснование методов исследования (например, анкетный опрос занятого персонала или кандидатов на найм)</p> <p>-экспертную обработку результатов проведенных опросов, их систематизацию;</p> <p>-формулирование результата, обоснование рекомендаций с точки зрения эффективности (целесообразности).</p>	
Заключение	<p>В заключении отражают полученные результаты: дают оценку степени достижения поставленной цели и выполнения соответствующих задач; проводят оценку степени и результативности разработанных рекомендаций и возможность их применения на практике; определяют дальнейшие направления развития темы исследования. Для подготовки Заключения необходимо обратиться к задачам, поставленным во Введении и по каждой из них сделать резюмированный вывод. Содержание Заключения должно показывать, что автор на основании самостоятельно проведенной работы предложил и обосновал вариант решения заявленной в названии проблемы управления персоналом конкретной организации.</p>	2-4
Библиографический список	<p>В библиографический список включают все источники, которые были использованы в работе и на которые делались ссылки (нормативно-правовые акты, специальная научная и учебная литература, профильная литература, в т.ч. оригинальная зарубежная, информационные ресурсы сети Интернет и др.).</p> <p>Число и характер источников в списке позволяют судить о глубине изучения конкретной проблемы, документально подтверждают точность и достоверность приведенных в тексте заимствований: ссылок, цитат, информационных и статистических данных (не менее 60 проработанных источников, в том числе не менее 3 зарубежных на языке первоисточника).</p>	не регламентируется

1	2	3
Приложения	В Приложениях размещают различные вспомогательные, дополняющие и иллюстрирующие содержание ВКР магистранта материалы (такие как: таблицы, рисунки, вспомогательные расчеты и другие информационные данные; положения, должностные инструкции, формы анкет, опросных листов и т.п.). Количество приложений не ограничивается.	не регламентируется

Структура магистерской диссертации выглядит следующим образом: титульный лист, содержание, введение, основная часть, заключение, библиографический список, приложения.

Титульный лист является первой страницей рассматриваемой научной работы (номер страницы на нем не проставляется). Как правило, его заполняют по образцу, установленному вузом (*Приложение 5*).

В содержании магистерской диссертационной работы отражается ее формализованная структура. Содержание научной работы включает введение, наименования всех разделов, подразделов, заключение, библиографический список, а также приложения с указанием номеров страниц (если есть). Наименования всех структурных частей работы должны соответствовать названиям разделов, подразделов и пунктов основной части.

Во введении обосновываются следующие положения магистерской диссертационной работы:

1. *Актуальность исследования*, важность решения выдвигаемых задач для отечественных предприятий и организаций. Обоснование актуальности может исходить из объективной потребности новых подходов к работе с персоналом, вызванных реформированием экономических отношений и управления; отсутствием адаптированных к реалиям российских хозяйствующих субъектов «рыночных» методик по поиску, развитию и мотивации работников; формированию позитивного имиджа организации у кандидатов на найм, системных партнеров и т.д.

2. *Историографический обзор*, главным итогом которого становится определение состояния научной разработанности темы в области управления персоналом

3. *Объект и предмет исследования*. Объект — это область действи-

тельности, на которую направлена поисковая деятельность исследователя проблематики в области управления персоналом. Предмет — это часть объекта исследования, которая требует осмысления.

4. *Цели и задачи магистерского диссертационного исследования.* Как правило, формулировка цели соответствует названию выбранной темы или проблемы, а также ориентирует на ее конечный результат. Задачи конкретизируют цель и показывают ход работы (процесс) по решению проблемы. Если нет другой детализированной версии, то в основе редакции задач можно использовать название параграфов, каждый из которых по своему содержанию продвигает исследование к поставленной цели.

5. *Методы исследования.* Выбор методов исследования определяется темой диссертационного исследования. Магистрант должен показать, с привлечением какого инструментария получены результаты исследования.

6. *Научная новизна магистерской диссертационной работы* определяется степенью преобразований, дополнений и/или конкретизацией научных данных, научных проблем в области управления персоналом.

7. *Теоретическая значимость диссертационной работы* обычно обуславливается ее новизной. В этой части введения содержатся данные о вкладе, который полученные результаты вносят в раскрытие известных управленческих закономерностей, о возможностях научного приложения новых теоретических результатов, полученных в работе.

8. *Практическая значимость* заключается в возможности использования результатов проведенного в диссертации исследования в реальной практике управления персоналом.

9. *Апробация исследования* подтверждается публикационной активностью магистранта и наличием выступлений по исследуемой проблеме на различных конференциях и семинарах.

10. *Положения, выносимые на защиту*, — это кратко-сформулированные научные достижения магистранта (3—4 лаконичные фразы, однозначные в плане терминологии, смысл которых понятен без прочтения научного исследования).

11. *Структура работы.* Во введении также приводятся данные о структуре научной работы.

Считается, что целесообразно составлять окончательный вариант введения после того, как написана основная часть магистерской диссертационной работы.

Основная часть. Непосредственному проектированию решения проблемы управления персоналом должно предшествовать ее изучение (исследование) с точки зрения теории и возможных методических подходов. Поэтому для основной части логична структура, включающая следующие главы: теоретическая, методическая и практическая (прикладная).

1. *В первой главе* на основании проработанного массива профильных литературных источников (монографий, учебников, научных статей, материалов конференций) определяется: а) сущность исследуемого вопроса, выявленная студентом в результате систематизации и критического осмысления различных авторских точек зрения (отечественных и зарубежных); б) определяется степень разработанности проблемы; в) исследуются факторы, оказывающие на нее влияние; г) конкретизируется основная цель организации по ее реализации. Важной составляющей теоретической главы является обоснование исследуемой проблемы с позиций трудового права и программного обеспечения.

2. *Во второй главе* дается основное содержание проблемы с точки зрения подходов к ее разрешению, производится систематизированный обзор инструментария и методик, отечественного и зарубежного опыта разрешения исследуемой проблемы.

3. *Третья, прикладная глава* нацелена на самостоятельную разработку магистрантом обоснованного варианта решения проблемы применительно к реальному объекту исследования. Глава включает глубокий анализ состояния проблемы управления персоналом в конкретной области (в соответствии с выбранной тематикой). По каждому этапу анализа содержатся конкретные выводы. Результаты анализа служат основой для разработки и обоснования в диссертационной работе конкретных управленческих решений для улучшения экономического состояния исследуемого объекта и совершенствования системы управления персоналом.

Заключение. В заключении формулируются основные выводы проведенной работы. Для подготовки заключения необходимо обратиться к

задачам, поставленным во введении и по каждой из них сделать резюмированный вывод. Содержание заключения должно показывать, что автор магистерской диссертации на основании самостоятельно проведенного исследования предложил и обосновал один из вариантов решения заявленной в названии проблемы управления персоналом конкретной организации.

Библиографический список имеет свою структуру и включает несколько разделов (документы, источники исследования, использованную литературу, словари и др.). Количество разделов и их наименования могут быть различными. Специфика списка зависит от направления подготовки магистранта.

Приложения. Если необходимо привести полностью исследуемый материал, диаграммы, таблицы, рисунки, то их следует оформить в виде приложения. Связь основного текста с приложениями осуществляется через ссылки, которые употребляются со словом «смотри»; оно обычно сокращается и заключается вместе с шифром в круглые скобки по форме: (см. Приложение А).

2.5 Оформление магистерской диссертации

Существуют общие правила, регламентирующие написание и оформление научных работ собственно научного стиля, к которым относят и магистерскую диссертацию.

Структура магистерской диссертации включает: текстовую часть, включенный в текст иллюстративный, знаковый и графический аппарат (таблицы, формулы, диаграммы, рисунки, графики и т.п.), библиографический список и приложения.

Текстовая часть магистерской диссертации выполняется на листах стандартного формата А4 (210х297мм) с использованием одной стороны листа, с применением печатающих устройств ЭВМ. Допускается представлять иллюстрации, таблицы и распечатки с ЭВМ на листах формата А3 (297х 420мм).

Текст размещается на листах через 1,5 интервала на компьютерном принтере, шрифт стандартный – Times New Roman, размер 14.

Сноски – размер 10, при соблюдении следующих размеров полей:

- левое – 30 мм;
- правое – 10 мм;
- верхнее – 25 мм;
- нижнее – 20 мм.

Выравнивание основного текста производят по ширине страницы.

Заголовки магистерской диссертации, слова: «ВВЕДЕНИЕ», «СОДЕРЖАНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК», «ПРИЛОЖЕНИЯ» пишутся прописными буквами без точки в конце. Последнее слово каждого заголовка соединяют отточием с соответствующим ему номером страницы в правом столбце содержания.

Заголовки глав следует располагать в тексте диссертационной работы в середине строки без точки в конце и печатать прописными буквами. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Переносы слов в заголовках не допускаются.

Расстояние между заголовками и текстом должно быть равно 15 мм (одна пустая строка), такое же расстояние должно быть между заголовками.

Каждая глава должна начинаться с нового листа, параграф – продолжается по тексту.

Первой страницей магистерской диссертации (ВКР) является титульный лист, который оформляется на типовом бланке (*Приложение 5*).

На титульном листе номер страницы 1 и листе содержания номер страницы 2 не пишутся (но учитываются в нумерации).

Бланк «Задание» (*Приложение 6*) в диссертацию не вшивается, его помещают в файл и вкладывают в работу после титульного листа.

Иллюстрации, таблицы, расположенные на отдельных листах, распечатки с ЭВМ включаются в общую нумерацию страниц работы. Лист формата А3 учитывается как одна страница.

Приложения нумеруются отдельно от основного текста, арабскими цифрами без точки в конце. Например, Приложение 1, Приложение 2.

Нумерация страниц в ВКР сквозная - от начала (титульный лист, на котором номер страницы не ставится) до конца. Страницы с рисунками и таблицами (если они вынесены на отдельные листы) нумеруются как обычные.

Приводимый в текстовой части графический материал (рисунки, таблицы) должен иметь наименование и быть пронумерован. Графический материал, приводимый по ходу текста, выполняется непосредственно на листах текстовой части или на отдельных вкладышах. На включаемый в диссертационную работу графический материал и перечень использованной литературы должны быть ссылки в текстовой части.

Все таблицы и рисунки должны иметь сквозную нумерацию и свое название. Порядковый номер таблицы служит для ее связи с текстом. Таблицы нумеруются арабскими цифрами. Номер таблицы должен состоять из номера главы и порядкового номера таблицы. Знак «№» перед порядковым номером и точку после него *не ставят* (например: Таблица 1.1).

Располагать рисунки и таблицы следует сразу же (или рядом) за первым упоминанием о них в тексте, даже если они представлены на отдельных листах.

Номер и название таблицы даются над ней (табл. 2.2), номер и название рисунка — под ним (рис. 2.2), точки в конце названий не ставятся.

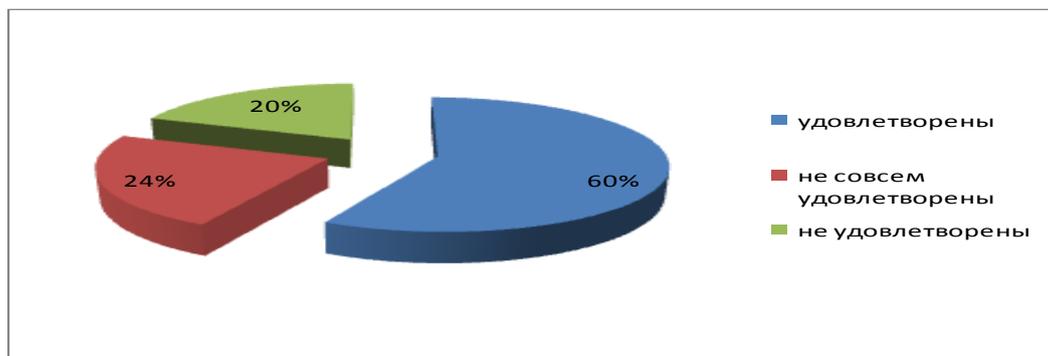


Рис. 2.2 Оценка удовлетворенности выбранной профессией, %

Таблица 2.2

Динамика показателей в ПАО «СОЮЗ»

Наименование показателя	2017 г.	2018 г.	Темп роста, %	Темп прироста, %
1	2	3	4	5
1.				
2.				
3.				

Продолжение и окончание таблиц на следующей странице оформляются следующим образом:

Окончание (или Продолжение) табл. 2.2

1	2	3	4
4.			
5.			

Рисунками считаются схемы, диаграммы, формы документов, графики и т.п.

Стиль изложения в работе должен быть академическим, без каких-либо отступлений и риторических вопросов, при этом речь должна идти от третьего лица. Так следует писать: «При проведении исследования были использованы следующие методы...» или «В работе (либо просто «были») получены следующие результаты...» и т.п.

Рекомендуемые речевые клише для каждого структурного элемента магистерской диссертационной работы представлены в Приложении 7.

Библиографический список размещается после третьей главы (перед приложением). Источники приводятся в алфавитном порядке. Образцы оформления в зависимости от вида издания (книга под редакцией, авторская книга, статья и т.п.) приведены в *Приложении 8*

Страницы работы должны быть переплетены, подшиты или скреплены каким-либо другим способом, а сама работа должна быть представлена в обложке.

К защите должны быть также оформлены: отзыв научного руководителя (*Приложение 9*) и рецензия на диссертацию (*Приложение 10*).

При наличии у магистранта научных публикаций, грамот и сертификатов, демонстрирующих участие и победы на конкурсах и конференциях за период обучения в магистратуре по направлению «Управление персоналом», подтверждающие документы прикладываются к работе.

2.6. Сроки подготовки и порядок защиты магистерской диссертации

Защита магистерских диссертационных работ проводится в соответствии с расписанием ГИА. Ей предшествует следующая последовательность этапов подготовки, срок выполнения которых целесообразно соблюдать (табл. 2.3):

Таблица 2.3

Сроки и этапы подготовки к процедуре защиты
магистерской диссертации по направлению подготовки 38.04.03
«Управление персоналом»

Этапы, виды	Сроки выполнения	Форма контроля (документ)
1	2	3
Выбор магистрантом темы магистерской диссертации, согласование с научным руководителем	1 семестр	Заявление
Утверждение темы и согласование структуры магистерской диссертации	1 семестр	Приказ
Написание и оформление магистерской диссертации	Не позднее, чем за месяц до первого государственного аттестационного испытания	Проверка руководителем всех материалов. Индивидуальные консультации
Предварительная защита диссертации	Не позднее, чем за 2 недели до установленной даты защиты.	Представление результатов на кафедре Управления персоналом. Решение заседания кафедры.
Проведение нормоконтроля текста магистерской диссертации	По графику	Подпись нормоконтролера на титульном листе
Проверка текста диссертации на объем заимствований	Окончательный вариант письменной работы в электронном виде должен быть представлен обучающимися на проверку системой «Антиплагиат» лаборанту кафедры не позднее, чем за неделю до намечаемой даты защиты	Заявление о самостоятельном характере магистерской диссертационной работы
Получение магистрантом отзыва научного руководителя	До первого государственного аттестационного испытания	Отзыв
Размещение текста работы на портале ВГУ	Не позднее, чем за неделю до намечаемой даты защиты	Контроль загрузки магистрантами текста работы сотрудником кафедры
Допуск зав. кафедрой Управления персоналом к защите	Не позднее, чем за одну неделю до защиты	Отметка на титульном листе магистерской диссертации (ВКР)

1	2	3
Представление готовой работы в ГАК: - магистерская диссертация (прошитая, сброшюрованная); - раздаточный материал и электронная презентация; - справка (акт) о внедрении; - отзыв научного руководителя и руководителя от организации; - копии публикаций результатов работы (научные статьи).	За неделю до защиты, но не позднее двух дней до защиты.	Включение секретарем ГАК работы студента в список для защиты
Защита магистерской диссертации (ВКР) перед государственной аттестационной комиссией	Согласно утвержденному графику	График проведения государственной итоговой аттестации
Результат защиты ВКР	В тот же день после оформления протокола заседаний ГАК	Протокол заседания ГАК, ведомость, зачетная книжка

Защите магистерской диссертации перед государственной аттестационной комиссией предшествуют следующие мероприятия:

определение и согласование темы работы (магистерской диссертации) с научным руководителем;

утверждение темы и согласование структуры работы с научным руководителем;

непосредственное выполнение и оформление магистерской диссертационной работы;

предварительная защита диссертационной работы;

прохождение нормоконтроля и проверки текста работы на предмет заимствования;

получение отзыва научного руководителя и отзыва руководителя от организации, по материалам которой она выполнялась;

размещение текста диссертационной работы на портале ВГУ;

представление работы на утверждение заведующему кафедрой;

получение акта внедрения или рецензии на выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию) в организации, по материалам которой она выполнена (при наличии).

В государственную экзаменационную комиссию должны быть представлены следующие материалы:

Магистерская диссертация (прошитая, сброшюрованная) после подписи научным руководителем и заведующим кафедрой на титульном листе;

демонстрационный материал;

отзыв научного руководителя (не подшивается в ВКР);

результаты проверки текста диссертационной работы на объем заимствований (не подшиваются в ВКР);

зачетную книжку, заполненную в точном соответствии с учебным планом;

внешний отзыв (рецензия) или акт внедрения результатов диссертационного исследования (при наличии);

копии публикаций результатов работы (научные статьи).

Процедура защиты устанавливается председателем государственной аттестационной комиссии (по согласованию с членами комиссии) и осуществляется в следующей последовательности:

1. Председатель государственной аттестационной комиссии: объявляет начало защиты выпускной квалификационной работы магистранта (его фамилию, имя, отчество, тему диссертационной работы, фамилии, имени, отчества и звания научного руководителя и рецензента) и предоставляет слово секретарю комиссии.

2. Секретарь государственной аттестационной комиссии: докладывает о наличии необходимых документов, кратко характеризует магистранта с позиций его успеваемости, публикационной активности, выступлений на конференциях, участия в работе научных секций.

3. Секретарь государственной аттестационной комиссии: предоставляет слово магистранту для доклада.

4. Магистрант: в течение 10 минут докладывает основные результаты работы с акцентом на собственные результаты исследования и результаты.

Доклад сопровождается демонстрацией презентационных материалов.

5. Члены государственной аттестационной комиссии: задают вопросы магистранту.

6. Магистрант: по существу отвечает на вопросы членов государственной аттестационной комиссии.

7. Председатель государственной аттестационной комиссии: предоставляет слово научному руководителю, который дает характеристику содержания и качества диссертационной работы, содержания и качества работы магистранта, затрагивает другие вопросы, касающиеся его личных характеристик (в случае отсутствия руководителя его письменный отзыв зачитывает секретарь).

8. Председатель государственной аттестационной комиссии: предоставляет слово секретарю для зачитывания отзыва рецензента, других материалов, представленных в государственную аттестационную комиссию.

9. Председатель государственной аттестационной комиссии: предоставляет слово желающим выступить из числа: а) членов ГАК, б) прочих присутствующих.

10. Каждый желающий: делает это в течение 2-3 минут.

11. Председатель государственной аттестационной комиссии: предоставляет слово магистранту для ответа на замечания и завершающего выступления (не более 2-3 минут).

12. Председатель государственной аттестационной комиссии: благодарит всех присутствующих за участие в проведенной защите и объявляет следующую защиту.

По окончании всех запланированных на данное заседание защит государственная аттестационная комиссия проводит закрытое совещание, на котором определяются оценки по шкале «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно». Критерии оценки защиты выпускной квалификационной работы магистров представлены в п. 2.6.

Процедура обсуждения устанавливается председателем государственной аттестационной комиссии. В спорных случаях рекомендуется выносить решение простым большинством голосов членов государственной аттестационной комиссии. При равенстве голосов решающим является го-

лос председателя государственной аттестационной комиссии. Решение по каждой работе фиксируется в оценочном листе (*Приложение 11*).

Результат защиты объявляется в тот же день после оформления в установленном порядке протокола заседания государственной аттестационной комиссии, ведомости и вносятся в зачетную книжку. Каждое заседание государственной аттестационной комиссии завершается объявлением оценок по выпускным квалификационным работам магистров, рекомендаций к опубликованию, дальнейшего обучения в аспирантуре. Эта часть заседания комиссии является открытой.

2.7 Критерии оценки магистерской диссертации

Оценка магистерской диссертации по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» осуществляется по следующим критериям (табл. 2.4):

1. Четкость и достаточность теоретических и эмпирических компонентов исследования (соответствие структуры и содержания ВКР поставленным цели и задачам, анализ и оценка существующих теоретических концепций по теме исследования, анализ и оценка современной практики управления персоналом, сбалансированность теоретической и эмпирической частей исследования).

2. Обоснованность решения проблемы исследования (соответствие теоретико-методологической основы и информационной базы исследования его цели и задачам, адекватность количественного и качественного оценивания, обоснованность рекомендаций по совершенствованию управления персоналом).

3. Взаимосвязь решаемых задач (части исследования взаимосвязаны, обеспечена логическая последовательность и систематичность изложения).

4. Уровень проведения эмпирического исследования (точность количественных измерений, репрезентативность выборки).

Таблица 2.4

Диагностическая шкала оценки магистерской диссертации по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Критерий	«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	«Неудовлетворительно»
1. Четкость, достаточность и лаконичность изложения теоретических и практических разделов исследования	Достаточная четкость обоих разделов	Достаточная четкость разделов теоретического характера и недостаточная – практического характера	Достаточная четкость разделов практического характера и недостаточная – теоретического характера	Имеется четкость 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 соотносены 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, практическое исследование проведено с нарушением отдельных процедур, выборка нерепрезентативна	Низкий: методика и уровень исследования не соответствует его целям и задачам, практическое исследование отсутствует

5. Качество экономико-математической обработки результатов	Очень высокое: расчеты практических данных осуществлены с применением экономико-математических методов и инструментов	Высокое: расчеты практических данных осуществлены преимущественно с использованием одного из экономико-математических методов и инструментов	Низкое: экономико-математическая обработка результатов упрощенная	Экономико-математическая обработка результатов примитивная или отсутствует
6. Качество оформления	Очень высокое: работа оформлена в полном соответствии с ГОСТом или имеется не более двух незначительных отклонений от его требований	Высокое: имеется не более 1 нарушения ГОСТа и двух отклонений	Среднее: имеется не более 2 нарушений ГОСТа и трех отклонений	Низкое: имеются грубые нарушения ГОСТа
7. Выступление на защите	Ясное, четкое изложение содержания, демонстрация знания своей работы, умение отвечать на вопросы	Четкое изложение содержания, излишне краткое изложение выводов, демонстрация знания своей работы, нечеткость ответов по отдельным вопросам	Пространное изложение содержания. Фрагментарный доклад с очень краткими или отсутствующими выводами, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов	Пространное изложение содержания, фрагментарный доклад, в котором отсутствуют выводы, отсутствие ответов на вопросы, демонстрация отсутствия знания своей работы

5. Качество экономико-математической обработки результатов.

6. Качество оформления выпускной квалификационной работы. Оформление в соответствии с действующим ГОСТ 7.32 -91 «Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления».

7. Качество защиты. Четкость и ясность устного выступления, знание своей работы и современного состояния исследуемой проблемы, аргументированность ответов на вопросы. Использование иллюстративного материала.

Общая оценка складывается из оценки, данной научным руководителем, рецензентом, на основе указанных выше критериев, выступлением студента на защите, ответов на вопросы по теме работы. При спорных ситуациях окончательное решение принимает председатель ГАК.

Решение государственной экзаменационной комиссии и повторное прохождение итоговой государственной аттестации принимаются в соответствии со СТ ВГУ 1.3.02 - 2015 - Система менеджмента качества. Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом ректора от 25.03.2015 № 0177.

ГЛОССАРИЙ⁶

АБЗАЦ (нем. — уступ в предложении) — это самая мелкая композиционная часть текста, выражающая логически завершенную мысль. Графически она обозначается уступом в начале первого предложения, что называется «красной строкой». Благодаря абзацному делению текст делается легко читаемым. Правильное деление текста на абзацы показывает умение магистранта логически мыслить, чувствовать язык, системно воспринимать весь текст.

АБСТРАГИРОВАНИЕ (лат. — отвлечение) — мыслительный процесс, состоящий в способности отвлекаться от конкретных фактов, ситуаций, тем и подниматься до выделения в них общих и наиболее значимых свойств и отношений и затем это оформлять в понятия или «подводить» под определенное понятие. Магистрант пользуется изолирующим абстрагированием, например анализом и синтезом, а также обобщающим — категориальным синтезом, обобщением, выработкой заключения и получением выводов. Реже им используется идеализация как абстрагирование информации. Роль абстрагирования в выполнении исследовательских работ растет от курса к курсу, значимость этого процесса также зависит от степени теоретичности темы.

АДДИТИВНЫЙ МЕТОД (лат. — прибавление) — метод суммирования, простого сложения и получения общего результата. Это наиболее часто используемый метод написания письменного текста исследования. Суть его в том, что к имеющемуся научному знанию, полученному из разных источников, магистрант добавляет свое, лично им добытую информацию — из опыта, собственных размышлений и т. д. Этот метод не предполагает изменения исходных позиций, а их дополнение, подтверждение.

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ - это свойство информации, которую магистрант собирается изложить в своем исследовании, иметь значимость и востребованность другими людьми в каких-либо сферах деятельности именно сегодня, в настоящее время. Определить актуальность темы исследования — значит показать: соответствие темы общественным потребностям, изложенным в государственных документах; раскрыть состояние ее на практике; определить заинтересованность науки в ее разработке.

АНАЛИЗ (греч. — разложение) — мыслительная операция, состоящая в разложении, расчленении предмета познания на составные части и рассмотрение их как самостоятельных. Это также метод познания при изучении теоретических и эмпирических источников исследования. Как мыслительная операция анализ является начальным этапом познания проблемы. Как метод познания — это действие сложное, оно может сочетаться с другими, и потому выделяют виды анализа: системный, структурный, критический, проблемный, сравнительный и др.

АНАЛОГИЯ (греч. — соответствие) — метод построения и получения теоретического знания, состоящий в установлении некоторого сходства между известным объектом познания или описания и новым и построение нового на основе этого сходства, то есть по старому образцу. Так, по аналогии магистранты проводят свои эксперименты, по аналогии с имеющимися образцами пишут рефераты и курсовые работы по самым различным темам. Аналогия является основой моделирования, планирования, заимствования чужого опыта и его переноса в свою деятельность.

АНКЕТИРОВАНИЕ (фр. — справка, исследование) — это метод и действие по сбору эмпирической информации посредством опросного листа с серией определенных

⁶ Составлено по: Безрукова В.С. Как написать реферат, курсовую и дипломную работу. – СПб.: Речь, 2008. – 176 с.

вопросов, отвечая на которые человек дает информацию о себе, своих интересах, отношениях, занятиях. Полученный путем анкетирования материал затем должен подвергаться статистической и качественной обработке, а также теоретической интерпретации. Магистранты используют этот метод при изучении более или менее крупной совокупности людей, грамотно проводя выборку респондентов, валидно составляя анкету, создавая благоприятные условия для процедуры анкетирования.

АННОТАЦИЯ (лат. — примечание) — это краткое библиографическое описание книги или статьи, сделанное в виде краткого (в 600 печ. знаков) изложения их особенностей: содержания, научного жанра, целевого и читательского назначения, сведений об авторе. Аннотации помещаются в книгах, брошюрах, перед статьями в журналах и газетах. Для магистранта они служат основанием ускоренного выбора источника для специального чтения.

АРГУМЕНТЫ (лат. — довод) — доводы, используемые для доказательства правильности какого-либо утверждения самого автора научной работы или научного положения, заимствованного магистрантом у других авторов. В качестве аргументом используются: статистический материал из эксперимента; факты из собственной практики; положения, ранее доказанные другими авторами, их цитирование; аксиоматические утверждения; устоявшиеся и общепринятые определения понятий.

АСПЕКТ (лат. — вид, взгляд) — это точка зрения как исходная позиция, на основе и с учетом которой проводится анализ и оценка используемого в работе теоретического и практического материала. Аспект — это всегда одна из сторон рассматриваемого предмета исследования.

АСПЕКТНЫЙ АНАЛИЗ — вид анализа, состоящий в выявлении в изучаемых материалах (письменных текстах или практическом опыте) сходных состояний, качеств, структур. Это также анализ фактов в свете одной какой-либо точки зрения, подхода, принципа, действия закона.

БЛАГОЗВУЧНОСТЬ ТЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ - это качественная характеристика формулировки самой темы реферата, курсовой или выпускной квалификационной работы, а также отдельных заголовков глав и параграфов. Благозвучной формулировка становится, если она при ее произнесении звучит мягко, легко, созвучна особенностям русского языка, не требует больших внутренних пауз, приятна на слух. Специалисты утверждают, что благозвучность формулировок соответствует их смысловому совершенству.

ВАЛИДНОСТЬ МЕТОДА ИССЛЕДОВАНИЯ (лат. - действительный, законный) — соответствие метода поставленной цели его использования, то есть выявлять именно то, что необходимо исследователю. Метод исследования выбирается в соответствии с конкретной целью исследования и задачами, поставленными перед конкретным этапом работы. При этом он должен быть: а) надежным, то есть давать одинаковую информацию при его многократном использовании; б) объективным, то есть независимым от личных пристрастий исследователя; в) ориентированным на критерии оценивания получаемого материала; г) согласованным с другими методами исследования этого же явления; адекватным возможностям изучаемого объекта.

ВВЕДЕНИЕ К ИССЛЕДОВАНИЮ - первая и вступительная часть реферата, курсовой и выпускной квалификационной работы. Под заголовком «Введение» осуществляется презентация всей работы, описывается научный аппарат, которым пользовался магистрант при исследовании своей темы. В ВКР Введение пишется с полным раскрытием всего научного аппарата исследования: актуальность, проблема, цель, объект, предмет, методы исследования.

ВЕРИФИКАЦИЯ (лат. — делаю) — подтверждение истинности выдвинутых теоретических положений или гипотезы посредством эмпирической проверки, возмож-

но эксперимента. Магистрант это проделывает в ходе диссертационной работы, где теоретическая часть как бы продолжается эмпирической — описанием опыта работы или эксперимента. Верификация является принципом логического построения исследовательской работы, когда из теории «вытекает» практика, а из практики — теория, принципом обязательного соответствия теоретической и практической частей работы.

ВИДЫ АНАЛИЗА — это специфика его применения при изучении теоретического и эмпирического материала. Различают следующие виды анализа: системный, критический, функциональный, проблемный, структурный, аспектный, понятийный, контент-анализ и др. Кроме того, выделяют количественный, то есть статистический, анализ и качественный, то есть содержательный.

ВИДЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ — это Выводы, Резюме и собственно Заключение. Магистрант может выбирать в соответствии с проделанной работой и характером исследования, а также в зависимости от владения технологией каждого из них.

ВКЛЮЧЕННОЕ НАБЛЮДЕНИЕ - метод исследования реальных явлений действительности посредством наблюдения в ходе участия в деятельности с этим явлением как объектом познания.

ВНЕДРЕНИЕ — это практическое воплощение в жизнь какой-либо идеи.

ВОПРОС — это высказывание, содержащее требование и побуждающее собеседника к размышлению и действию в процессе познания.

ВЫБОРКА — определение эмпирических единиц для изучения предмета исследования.

ВЫБОР МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ - магистрант совершает дважды. Во-первых, при изучении литературы. В зависимости от проблемы, цели и задач исследования, а также в зависимости от гипотезы он отбирает методы различного анализа научных текстов (проблемный, сравнительный, критический и др.), обобщения (интеграции, идеализации, моделирования и др.), схематизации и т. д. При изучении практики отбираются другие методы — наблюдения, эксперимента, беседы, опроса и т. д. Слово «выбор» означает брать что-то из многого, отбирать, размышлять над этим. От правильности выбора зависит успех всего исследования.

ВЫБОР ТЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ — совершается на основе и с учетом личных познавательных и исследовательских возможностей обучающегося, с учетом ее актуальности, то есть востребованности наукой, практикой и лично самим магистрантом, а также с учетом времени, отводимого на подготовку работы. Как правило, список примерных тем дают кафедры.

ВЫВОДЫ — это новые суждения, получаемые на материале исследования. Это умозаключение из теоретического или эмпирического материала как из исходных посылок. Разработка вывода — это мыслительная операция получения логическим путем нового знания, не содержащегося непосредственно в изложенной теории или описанной практике. Выводы получаются на разнообразных сопоставлениях, обобщениях, дополнениях посредством индукции, дедукции или аналогии. Они непременно должны «выводиться» из наличного и описанного материала и не выходить за его пределы. Выводами заканчивается реферат, каждая глава в курсовой и выпускной квалификационной работах.

ГИПОТЕЗА — исследовательская операция, составная часть научного аппарата исследования, заключающая в себе предположение о возможных результатах действия того или иного фактора или условиях достижения целей. Гипотеза разрабатывается только на основе уже выработанной цели и определения предмета исследования. Она используется в исследовании для объяснения путей и средств разрешения противоречий. Гипотеза нуждается в доказательстве, чему и посвящается все исследование. Различают гипотезы по развитию существующей теории, по проверке существующей теор-

рии, по разработке новых идей. На основе гипотезы разрабатываются задачи исследования.

ГЛАВА — так называется составная часть текста, описывающего проведенное исследование. Это наиболее крупная часть исследования, объединяющая однородный материал. Например, в дипломной работе есть теоретическая глава, экспериментальная глава, глава, описывающая опыт работы, глава, посвященная разработке и описанию методических рекомендаций. Главы делятся на параграфы. Каждая глава имеет свое название. Главы располагаются в логической последовательности: от теоретической до методической.

ГРАФИК — это наглядное изображение соотношения величин, их функциональной взаимозависимости с помощью геометрических и арифметических средств — чисел, плоскостей, точек, линий и т. д. График имеет систему координат: горизонтальную ось абсцисс и вертикальную ординат. На каждой из них наносятся шкалы измерения величин изучаемых явлений. Их пересечения показывают динамику изменения зависимости изучаемых величин. Графиком также называют диаграммы, схемы, таблицы, чертежи, номограммы.

ДИАГНОСТИКА — система методов выявления и измерения возрастных, половых, социально-психологических и иных особенностей отдельного человека и групп людей. Диагностика — обязательный составной компонент эксперимента, с ее помощью делаются «срезы» зависимых переменных и их изменений под влиянием независимых.

ДИАГРАММА — вид графического изображения информации в виде плоскостей; различаются столбиковые и секторные диаграммы и диаграммы Венна. Столбиковые диаграммы — это вытянутые вверх прямоугольники с одинаковой шириной. Высота прямоугольника соответствует изображаемой величине. Секторная диаграмма — круг, разделенный на секторы в соответствии с изображаемыми величинами. Диаграмма Венна — это плоскостное изображение соотношения части и целого. Диаграммы должны быть наглядными, красочными, понятными и краткими.

ДИАЛЕКТИЧЕСКИЙ МЕТОД — это метод научно обоснованного и логически верного доказательства истины. При этом учитываются всесторонние связи явления с внешней средой, которое рассматривается в движении, развитии и саморазвитии.

ДИНАМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ — составная часть диалектического метода, состоящая в выявлении причин тех или иных явлений и предсказаний ближайшего будущего в их развитии. Это анализ целого с позиций составных частей и, наоборот, составных частей с позиций целого. Динамический анализ используется при определении тенденций развития явлений и при прогнозировании событий, например при разработке концепций, перспективных планов развития человека или событий.

ЕСТЕСТВЕННЫЙ ЭКСПЕРИМЕНТ — это эксперимент, проводящийся в естественных условиях (не в лаборатории), когда испытуемые продолжают свою привычную жизнедеятельность и часто не знают, что за ними ведется наблюдение. Такой эксперимент позволяет получить наиболее объективные данные и сближает теорию и практику.

ЗАГЛАВИЕ — краткое название реферата, курсовой или дипломной работы, их глав, параграфов и подпараграфов. Это лапидарная, т. е. сверхкраткая, форма представления содержания. В заглавии всегда представлен предмет исследования, заявлена основная тема. Заглавие выделяется большими интервалами от основного текста и шрифтом. Все заглавия заносятся в «Оглавление».

ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ — это составные части цели исследования, под цели. Для определения задач проводится декомпозиция цели, из нее выделяются те действия, которые надо совершить, чтобы ее достичь. Каждая задача не может повто

рять цель и быть шире ее. В идеале сумма задач, их решение приводит исследователя к достижению намеченной цели. Задачи формулируются после разработки гипотезы, поскольку только гипотеза определяет, по какому пути идет исследователь, стремясь достичь поставленной цели.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ — в исследовании это завершающая часть, в которой делаются выводы по итогам проведенного исследования. Здесь показывается, что поставленная цель достигнута, а гипотеза доказана. Заключение строится, как правило, дедуктивным способом: сначала раскрываются общие, а затем частные идеи, доказывающие достижение цели и правомерность гипотезы. Оно пишется в форме резюме, выводов и собственно заключения, объединяющего и то и другое.

ИДЕЯ — основной смысл, замысел какой-либо деятельности, высказанного или написанного текста, стимулирующий дальнейшую жизнедеятельность человека и побуждающий его к дальнейшему творчеству. Идея может быть целью, принципом, мотивом деятельности студента при выполнении исследовательской работы. Идея «закладывается» в цель исследования, в гипотезу, она формулируется в выводах и заключении исследования.

ИЛЛЮСТРАЦИЯ — наглядное пояснение текста посредством натурального описания предмета или его графического изображения.

ИССЛЕДОВАНИЕ — вид познавательной деятельности, состоящий в целенаправленном изучении малоизвестных и неизвестных явлений и фактов, получении новой информации о чем-либо.

ИСТИНА — это достоверно известное знание, знание правильное, проверяемое, подтверждаемое практикой, теоретически и логически обоснованное и способное быть использованным. Поиск и принятие истины в ходе исследования студентом означают отказ от лжи, списывания, подтасовки и искажения фактов. Ложное знание, выдаваемое за истину, искажает человеческую жизнь, затемняет восприятие жизни.

КАТЕГОРИЗАЦИЯ — выделение ряда понятий в качестве ключевых и ведущих в конкретном исследовании. Каждая работа, будь то реферат, курсовая или дипломная, имеет свой основной категориальный ряд, отличный от других работ. Исследователь обязательно занимается в своем исследовании категоризацией, т. е. выделяет категории, которые затем определяют весь остальной понятийно-терминологический аппарат исследования. Их установление и трактовка зависят от теории или учения, в рамках и на основе которых проводится данное исследование.

КОНСУЛЬТАЦИЯ — форма оказания научной помощи при выполнении магистрантом реферата, курсовой или дипломной работы. Консультирование — это ответы на возникающие у него вопросы, разъяснение неясных мест или ожидаемых сложностей и проблем. Консультирование способствует более продуманной работе, более быстрому ее выполнению. Как правило, проводится в форме индивидуального или группового собеседования.

ЛАБОРАТОРНЫЙ ЭКСПЕРИМЕНТ — это исследование какого-либо явления в искусственно созданных условиях, «очищенных» от нежелательных и неожиданных влияний. Для его проведения создаются специальные условия, исключающие «шумы».

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ - это систематизированный перечень действий, выполнение которых, по мнению автора и составителя, ведет к достижению поставленной цели. Этот перечень излагается как правила, нормы, мероприятия, условия, влияющие факторы, требования, советы и др.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ — наиболее широкое и общее знание о смыслах, направлениях и способах деятельности. К такому знанию при выполнении реферата, курсовой и дипломной работ относятся мировоззренческие основы, общие

законы и принципы данной науки и методы исследования. Каждая научная, в том числе и учебно-исследовательская, работа выполняется в рамках определенной методологии.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ — это те мыслительные операции и практические действия, которые позволяют получить новое научное знание о предмете исследования. Различают теоретические и эмпирические методы исследования, а также методы обработки эмпирических данных.

МЕТОДЫ ОБРАБОТКИ ЭМПИРИЧЕСКИХ ДАННЫХ — методы их количественного и качественного описания. Количественное осуществляется с помощью математических методов и методов графического предъявления, качественное — как интерпретация фактов и использование различных видов анализа.

МОНОГРАФИЯ — научная публикация в виде книги, излагающая исследование одной темы и ее теоретическое описание. Это, как правило, сложная и актуальная тема, изученная глубоко и разносторонне, с учетом последних научных достижений. Среди научных публикаций именно монографии относятся к числу наиболее важных и «серьезных» работ.

НАБЛЮДЕНИЕ — это эмпирический метод исследования, состоящий в преднамеренно организованном восприятии изучаемого объекта, его поведения, изменений, отношений. При этом наблюдающий не вмешивается в естественный ход жизнедеятельности объекта, но может участвовать в ней согласно своей роли.

НАУЧНАЯ НОВИЗНА ИССЛЕДОВАНИЯ - определение вклада исследовательской деятельности магистранта (аспиранта) в науку. Рефлектируя над качеством проведенного исследования, проводя сравнительный анализ своих данных с известными в науке, студент определяет ту часть, которая дополняет, уточняет или изменяет ранее имеющиеся научные данные. Определение научной новизны своей работы является самооценкой исследования и описывается во «Введении» или в «Заключении».

НАУЧНАЯ ШКОЛА - разработка определенной научной проблемы сообществом единомышленников, имеющих единые методологические и научно-теоретические подходы к ее решению. Такие школы создаются в вузах и научно-исследовательских институтах из сторонников одной теории и разработчиков соответствующих ей идей. В них входят научные лидеры, как правило ученые, разрабатывающие теоретические идеи, руководящие экспериментами и способные к генерации идей, а также другие участники исследования более частных проблем — аспиранты, магистранты, студенты. Участие студента и разработке темы своего руководителя, поддержка его исследований, их использование — крайне необходимое условие формирования таких школ и развития науки в целом.

НАУЧНЫЕ ПОНЯТИЯ - понятия, выработанные и исследуемые наукой. У каждой науки — свой понятийный аппарат, но при необходимости допускается введение понятий из других научных областей, при этом в них устанавливаются смыслы, отражающие специфику конкретной науки. Научные понятия, существующие как термины, имеют строгий и ограниченный смысл, выполняя в текстах и на практике определенные функции.

НАУЧНЫЙ АППАРАТ ИССЛЕДОВАНИЯ - это перечень последовательных действий, определяющих границы, направление и характер исследования. К числу таковых принадлежат определение актуальности темы, выявление противоречия, определение проблемы, формулировка цели, определение объекта и предмета исследования, разработка гипотезы, выработка задач, определение этапов, подбор методов и базы исследования, определение методологической и теоретической основы. Процесс выработки этих действий называется проектированием исследования.

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ — представитель кафедры или научной лаборатории, имеющий, как правило, научную степень и опыт проведения исследований в

данной области, назначенный для оказания помощи студенту, который выполняет самостоятельную работу над рефератом, курсовой и дипломом. В его функции входит оказание помощи в проектировании исследования, контроль над его ходом и качеством описания и др.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ — краткая реферативная характеристика источников, используемых в процессе исследования. Как правило, делается во «Введении» при описании актуальности темы в той ее части, где речь идет о степени ее исследованности в науке. Если же это осуществляется в специальных главах и параграфах, то проводят либо специальные исторические экскурсы, либо более глубокий анализ различных видов. Но это уже не обзор литературы.

ОБОБЩЕНИЕ — объединение сходного, но не идентичного материала на едином логическом основании и получение вывода по сходству или различию. Обобщение как мыслительная и исследовательская операция используется при написании выводов по главам и «Заключения». Но существует и самостоятельная исследовательская деятельность — обобщение опыта работы, которая может стать и целью, и методом, и объектом исследования. Такое обобщение делается с использованием многих других методов.

ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ — это та часть теории или практики, в рамках которых ведется исследование. Объект определяет его границы и целостность, внутри которой исследуется предмет с той функцией, какую он выполняет именно в этом объекте как его часть. От объекта исследования следует отличать объект экспериментального исследования. В эксперименте таковым выступают участники эксперимента — испытуемые.

ОПОНЕНТ - лицо, критически оценивающее результаты исследовательской деятельности обучающегося. Это специалист — теоретик или практик, разбирающийся в проблеме исследования. Официальное оппонирование как рецензирование введено для ВКР. Неофициальное оппонирование возможно при защите курсовых, где оппонентами (рецензентами) становятся сами студенты.

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ - это качество, характеризующее самобытность, неповторимость, своеобразие, нестандартность исследования. Как правило, оригинальность появляется там, где есть разумное сочетание традиционного и инновационного, индивидуального и типичного. Она характеризует самостоятельность и творческое начало исследователя.

ОТЗЫВ - форма оценивания стиля и характера исследовательской деятельности студента, его отношения к работе, организационной культуры, но не самой работы. Отзыв дается научным руководителем.

ПАРАДИГМА – научно обоснованные суждения, положения, идеи, получившие всеобщее признание и ставшие основой организации практики и проведения исследований.

ПЛАГИАТ - сознательное присвоение авторства на чужое произведение, высказывание, мысль, что возникает чаще всего при списывании и отсутствии ссылок на источник. Присвоение плодов чужого труда наказуемо в уголовном порядке.

ПОНЯТИЙНО-ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ АППАРАТ ИССЛЕДОВАНИЯ — совокупность научно обоснованных терминов-понятий, используемых студентом в своем исследовании и при его описании в реферате, курсовой и диссертационной работе. Все они подразделяются на категории, т. е. основные для данного текста понятия, ключевые понятия, т. е. понятия, выражающие основное содержание текста, и вспомогательные понятия, которыми описывают отдельные качества и признаки ключевых понятий.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ — определение востребованности результатов исследования, конкретного потребителя и его рабочего места, где будет полезно применение данной работы — реферата, курсовой или дипломной.

ПРЕДЗАЩИТА - процедура предварительного просмотра и оценивания состояния дипломной работы, ее готовности к защите перед экзаменационной комиссией. Проводится, как правило, за месяц до защиты, с расчетом времени на исправление недостатков и недоработок. Для ее проведения создается специальная комиссия во главе с проректором по науке или учебной деятельности. Комиссия принимает решение о допуске работы к защите.

ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ — это «слабая» часть противоречия, вынесенная как проблема и составляющая цель исследования. Это то, что конкретно исследуется и преобразуется в исследовании. Предмет исследования — органическая часть объекта исследования. В отличие от предмета всего исследования предмет экспериментирования всегда соотносится с особенностями своего объекта, т. е. тех людей, которые подвергаются экспериментальному влиянию независимых переменных.

ПРИЛОЖЕНИЕ — это информация, иллюстрирующая отдельные позиции проведенного исследования. В качестве такового могут выступать планы, протоколы, фото, рисунки, тесты, сочинения, автобиографии и другой эмпирический материал. Приложение оформляется отдельно от работы и помещается в ее конце, после «Списка литературы».

ПРОБЛЕМА ИССЛЕДОВАНИЯ - составная часть научного аппарата исследования, разрабатываемая на основе актуальности темы и выявленного противоречия. Проблема — это вопрос о том, как надо изменить «слабое» звено в противоречии и снять его. Она всегда ставится в виде проблемного вопроса. Не следует путать проблему исследования с теми недостатками, которые существуют в теории и практике.

ПРОБЛЕМНЫЙ АНАЛИЗ — вид анализа теоретического или эмпирического материала с позиции вклада в решение какой-либо проблемы или с позиций спорности, неочевидности авторских доказательств и выводов.

РЕДАКТИРОВАНИЕ — повторное вычитывание текста, поиск и исправление ошибок, неточностей, неясностей, несоразмерности его частей. Редактирование способствует повышению орфографической, синтаксической, лексической, педагогической культуры написания реферата, курсовой и выпускных квалификационных работ.

РЕЗЮМЕ — форма выводов или заключения, состоящая в последовательном и кратком перечне основных положений, изложенных в главе или всей работе.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТЬ — возможность применения результатов эмпирического исследования, проведенного на малых группах, в сходных группах большей численности. Это допустимость распространения выводов небольшого исследования на другие явления такого же класса. Репрезентативность зависит от качества выборки участников эксперимента. Чем выше репрезентативность, тем ценнее исследование.

РЕЦЕНЗИЯ — краткий критический анализ и оценка реферата, курсовой или выпускной квалификационной работы, даваемые оппонентом.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА — вид учебной деятельности в вузе или колледже, предоставление студенту свободы при выборе темы, методов и режима работы, создание условий для проявления творчества. Таковой является исследовательская деятельность и написание рефератов, курсовых и ВКР.

САМОЭКСПЕРТИЗА ИССЛЕДОВАНИЯ - критический анализ собственной работы и определение ее научной новизны и практической значимости.

СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ — научное произведение, посвященное итогам исследований разными авторами одной и той же или разных проблем. Это собрание

статей разных ученых. Как правило, такие сборники объединяют труды сотрудников одного вуза или, при проведении научных конференций, разных вузов и даже нескольких стран. Статьи из этих сборников - самый ценный научный материал для проведения студентом своего исследования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (греч. - описание книги) — достаточно исчерпывающий список литературы по изучаемой проблеме (теме), используемый магистрантом при выполнении исследования и представляющий обязательную часть реферата, курсовой и выпускной квалификационной работы. Располагается, как правило, после «Заключения» и перед «Приложением». В него входит перечень не только цитируемой литературы, но и имеющей прямое отношение к теме, прочитанной или повлиявшей на постановку и решение определенных задач. В библиографии приводится литературный источник с указанием автора (если он есть), редактора или составителя, названия, места издания, названия издательства и количества страниц. Литературные источники располагаются в алфавитном порядке.

ССЫЛКА — указание на источник высказываемого положения, цитирования, на анализируемый текст, а также на графические материалы, помещенные прямо в тексте, и приложения, его иллюстрирующие или дополняющие.

СТАТЬЯ — изложение результата теоретического или экспериментального исследования, относительно полно излагающее его ход и выводы.

ТАБЛИЦА — графическая форма предъявления материала цифрового и понятийного содержания. Она позволяет представлять емкий материал кратко и к тому же получать новые идеи при его анализе. Материал в таблице оформляется кратко, логично, ясно и понятно.

ТЕЗАУРУС — особый тип словаря, в котором термины-понятия располагаются в строгой взаимозависимости и соотношении, начиная с наиболее значимого и широкого по смыслу и заканчивая частным. Каждый реферат, курсовая и дипломная работы имеют свой тезаурус. Составляется он сначала как перечень всех употребляемых научных понятий, затем их группировка и выделение ключевых слов и заканчивается дедуктивным расположением выделенных групп. Составление своего тезауруса желательно для упорядочения понятийно терминологического аппарата исследования, очищения его от лишних слов, для правильного использования в тексте.

ТЕЗИСЫ — краткое изложение какого-либо исследования, сделанных научных выводов как отдельных положений, выражающих основной смысл. Это свернутое изложение содержания. Они используются как источник научной информации.

ТЕМА ИССЛЕДОВАНИЯ — наикратчайшее выражение содержания всего исследования в виде заглавия. Она должна быть лаконичной, проблемной благозвучной и выражать главную мысль.

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ — это тип исследования, состоящего в разработке теоретических проблем и получении теоретического вывода. Теоретизация — концептуальное описание познаваемого предмета с помощью научных методов и понятий. К теоретическим относятся исторические исследования и исследования методологического характера. Как правило, магистранты выполняют теоретические исследования лишь частично и оформляют их в виде отдельной, так называемой «теоретической главы».

ТЕОРИЯ - научное объяснение каких-либо явлений, действий, свойств, обобщающее и систематизирующее данные о них, предъявляющее доказательства и делающее выводы о перспективах развития. Теория — это и объяснение явлений, и прогнозирование их и их влияния на другие явления, события. Основой теории служат научные понятия и связи между ними.

ТЕРМИН — слово, употребляемое специалистами в научных текстах со специальным для данной науки значением. Каждая наука имеет свой устоявшийся набор терминов.

ТЕРМИН-ПОНЯТИЕ — это слова или словосочетания, получившие научный статус в какой-либо науке или теории и обладающие определенным объемом смыслов и значений. Отдельный термин может иметь несколько дефиниций, т. е. выражать несколько смыслов и значений, термин-понятие позволяет выделить только один смысл и одно значение, с тем, чтобы более точно использовать его в контексте. С его помощью уточняется функция термина и границы смыслового использования его в конкретном тексте.

ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ — первая страница текста реферата, курсовой и выпускной квалификационной работы с указанием темы, автора, научного руководителя и всех выходных данных (наименование министерства, учреждения, кафедры, факультета, места и года выполнения). Имеет строго стандартизированную форму.

УНИФИКАЦИЯ — приведение реферата, курсовой и дипломной работ к единому стандарту и выполнение всех требований к их оформлению.

УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ - вид деятельности магистранта, носящий одновременно и обучающий, и поисково-исследовательский характер. Исследование, проводимое самостоятельно магистрантом при научном руководстве со стороны профессорско-преподавательского состава вуза, выступает при этом организационной формой обучения. Реферирование, курсовая и работы — это виды учебно-исследовательской деятельности.

ФАКТОР - обстоятельства, ситуация, выступающие движущей силой развития каких-либо явлений, его стимулирующих. Это те элементы окружающей и внутренней действительности, которые влияют на конечный результат, эффективность того или иного действия. Это условия или причины изменений предмета исследования.

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ – установление и выявление скрытых от исследователя факторов, определяющих появление тех или иных показателей, качеств, свойств, состояний предмета или объекта изучения. Это процедура поиска факторов, предопределяющих появление новых свойств.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ – метод выявления функций рассматриваемого предмета исследования в системе других явлений и более широкого объекта. Функциональный анализ возможен только относительно явлений, ситуаций, качеств, способных выполнять какие-либо функции в системах, куда они входят.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ — это словесно-логическое описание представления о результате исследования, того, что представляется и ожидается в итоге сложной исследовательской работы. Входит в научный аппарат исследования и формулируется на основе анализа актуальности темы, выявленного противоречия и поставленной проблемы.

ЦИТАТА — дословная выдержка из какого-либо авторского текста с указанием источника и цитируемой страницы. Цитаты вставляются в текст реферата, курсовой или выпускной квалификационной работы для иллюстрации позиции как объект анализа, как способ доказательства. Чрезмерно большое цитирование не рекомендуется.

ЭКСПЕРИМЕНТ – метод исследования практики и получения эмпирического материала, чтобы доказать теоретическую идею (гипотезу). Это научно организованный практический опыт с внесением в него нового компонента или изменением старого и изучением влияния этого новшества на те или иные свойства участников деятельности.

ЭКСПЕРТ — человек, компетентный проводить анализ и оценку выполненной работы. В качестве таковых при выполнении дипломной работы выступают рецензенты, научный руководитель и сам исполнитель, осуществляя самооценку.

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ — исследование, посвященное изучению практики, реальной жизни и конкретных людей. К таковым относятся экспериментальные исследования и изучение опыта работы. Как правило, материалы эмпирических исследований в реферате, курсовой или выпускной квалификационной работе описываются в специальных главах.

ЭТАПЫ ИССЛЕДОВАНИЯ — это последовательность действий с теоретическим и эмпирическим материалом, а также описание его в форме реферата, курсовой или выпускной квалификационной работы. Типичны следующие этапы: изучение теории вопроса, формирование программы исследования и программы эксперимента как его части, проведение эксперимента и получение выводов, написание работы и разработка заключения.

«Я - СУЖДЕНИЯ» — это самостоятельно выработанные суждения, оценки, идеи, относящиеся к теме исследования и последовательности его изложения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2015г. № 1461.

2. СТ ВГУ 2.1.02 – 2015 Система менеджмента качества. Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры. Общие требования к содержанию и порядок проведения.

3. СТ ВГУ 2.1.02.380303 Б – 2016 «Государственная итоговая аттестация. Структура и содержание государственных аттестационных испытаний по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

4. ГОСТ 7.0.5 — 2008 Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления

5. ГОСТ 7.1-2003 Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления

6. ГОСТ 7.80-2000 Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления

7. Авдони́на Л.Н., Гусева Т.В. Письменные работы научного стиля: учебное пособие /Л.Н. Авдони́на, Т.В. Гусева. – М.: ФОРУМ; НИЦ ИНФРА-М, 2012. – 72 с.

8. Безрукова В.С. Как написать реферат, курсовую и дипломную работу. – СПб.: Речь, 2008. – 176 с.

9. Итоговая аттестация по направлению подготовки «Управление персоналом»: учебное пособие /Под ред. Е.В. Михалкиной; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Издательство южного федерального университета, 2015. – 125 с.

10. Колмацкий В.И. Планирование и организация научных исследований: учебное пособие/В.И. Колмацкий, С.В. Логино, Г.В. Колмацкий. – Ростов н/Д: Феникс, 2014. – 204 с.
11. Методика написания и защиты дипломных и курсовых работ по экономическим дисциплинам: практическое пособие для студентов-экономистов / А. А. Уваров. — М.: ЭКМОС, 2003. - 108 с.
12. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология научного исследования. Изд. Стереотип. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2014. – 272 с.
13. Реферативные, курсовые и выпускные квалификационные работы / В.М. Гелецкий. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2011. - 152 с.
14. Рисин И.Е. Методология и организация исследовательской деятельности: учебное пособие/И.Е. Рисин; Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 128 с.
15. Управление персоналом: курсовые проекты, выпускная квалификационная работа: Учеб. пособие/ Под ред. проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 407 с.
16. Управление персоналом: программы учебных дисциплин, практик, государственного экзамена: Учеб. пособие/Под ред. проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 506 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Перечни профильных периодических изданий, находящихся в областной универсальной библиотеке им. И.С. Никитина, библиотеке экономического факультета ВГУ⁷

**Список журналов, поступающих в ВУОБ им. И.С. Никитина
(журналы содержат статьи по тематике «Управление персоналом»):**

1. Вестник МГУ. Серии Экономика» и «Менеджмент».
2. Мировая экономика и международные отношения.
3. Общество и экономика.
4. Экономист.
5. Проблемы теории и практики управления.
6. Регион: системы, экономика, управление.
7. Российская экономика: прогнозы и тенденции.
8. Российский экономический журнал.
9. Российское предпринимательство.
10. Россия: власть на местах.
11. Социальная защита.
12. Социально-экономические явления и процессы.
13. Стандарты и качество.
14. Человек и труд.
15. ЭКО.

Ознакомиться со статьями указанных журналов можно в читальном зале периодических изданий ВУОБ им. И.С. Никитина (2 этаж, комната 201).

⁷ Составлено по: Рисин И.Е. Методология и организация исследовательской деятельности: учебное пособие/И.Е. Рисин; Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 128 с.

**Список журналов, поступающих в читальный зал
экономического факультета ВГУ:**

1. АПК - экономика, управление.
2. Вестник МГУ. Серия: Экономика.
3. Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление.
4. Вестник Самарского государственного экономического университета.
5. Вестник Санкт-петербургского государственного университета. Серия: Менеджмент.
6. Вестник Санкт-петербургского государственного университета. Серия: Экономика.
7. Вестник Тамбовского государственного университета.
8. Вопросы статистики.
9. Вопросы экономики.
10. Журнал экономической теории.
11. Инвестиции в России.
12. Инновационный вестник - регион.
13. Менеджмент в России и за рубежом.
14. Мировая экономика и международные отношения (МЭМО).
15. Международная экономика.
16. Национальные проекты.
17. Общество и экономика.
18. Проблемы теории и практики управления.
19. Российский экономический журнал.
20. Российский журнал менеджмента.
21. Современная экономика.
22. США, КАНАДА: экономика, политика, культура.
23. Человек и труд.
24. Эксперт,
25. ЭКО.
26. Экономист.
27. Экономический журнал Высшей школы экономики.
28. Экономическая наука современной России.
29. Экономика, статистика, информатика.
30. Экономика: теория и практика.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Перечень научных публикаций кафедры управления персоналом

Научные издания (монографии)

1. Антипова Д.А. Трудовой инновационный потенциал персонала: структура, содержание и реализация в организации: монография / Д.А. Антипова. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. – 86 с.
2. Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: история и современность: монография /под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2018. – 240 с.
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА – М, 2017. – 242 с.
4. Дуракова И.Б. Внутренний маркетинг персонала: факторы, стратегия, зарубежный опыт: монография/И.Б. Дуракова, И.В. Ковалева; Воронежский государственный университет. - Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 104 с.
5. Дуракова И.Б. Управление персоналом в глобальном мире: монография/ И.Б. Дуракова; Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. – 134 с.
6. Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: монография / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2016. – 284 с.
7. Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: парадигмы и практика: монография / И.Б. Дуракова, А.Я. Кибанов. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. –154 с.
8. Дуракова И.Б. Экономико-статистический анализ, аудит и контроль в сфере управления персоналом. Исследование зарубежного опыта / И. Б. Дуракова и др. // Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2: монография / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2014. – 283 с.
9. Митина Н.Н. Контроллинг персонала: сущность, институционализация, принятие решений: монография / Н.Н. Митина. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. – 60 с.
10. Митина Н.Н. Региональные кластеры как форма инновационного развития экономики / Н.Н.Митина // Хозяйственный механизм социально-экономических систем в условиях конкуренции и стратегического выбора: коллективная монография. Ч.1 /Под ред. М. С. Санталовой/ - Воронеж: Издательско-

полиграфический центр «Научная книга», 2014. - 217 с.

11. Стрыгина М.А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: монография / М.А. Стрыгина. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2014. – 200 с.

12. Талтынов С.М. Работники старших возрастов в фокусе управления персоналом: теория и прикладные аспекты решения проблемы: монография /С.М. Талтынов, Е.В. Майер: Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 116 с.

Статьи в реферируемых научных журналах

13. Антипова Д.А. Инновационный потенциал персонала организации как ее конкурентное преимущество / Д.А. Антипова // Вестник ВГУ. Серия «Экономика и управление». – 2014. – №2 .– С.125-130.

14. Антипова Д.А. Классификация факторов, влияющих на инновационный потенциал персонала//Современная экономика: проблемы и решения. – 2014. - № 8 (56). – С.87- 97.

15. Дуракова И.Б. Моббинг в организации: причины, последствия, формирование базы для статистического анализа/И.Б. Дуракова//Современная экономика: проблемы и решения. – 2017. № 8 (92)

16. Дуракова И.Б. Экономико-статистический анализ в реализации стратегии маркетинга персонала /И.Б. Дуракова // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2016. № 28 (310). С. 72-90

17. Дуракова И.Б. Формирование базы для экономического анализа результативности управления персоналом на уровне сотрудников организации/ И.Б. Дуракова //Международный бухгалтерский учет. 2015. № 13(348). С.20-29.

18. Дуракова И.Б. Формирование базы для экономического анализа результативности управления персоналом на уровне сотрудников организации/ И.Б. Дуракова //Экономический анализ: теория и практика.2015. № 13 (412). С. 68-76.

19. Зубарев Г.А. Трансформационное лидерство и вовлеченность как основа эффективного управления /Г.А. Зубарев//Современная экономика: проблемы и решения. – 2017. № 4 (88).С.59- 66.

20. Зубарев Г.А. Г.А. Организационная политика и манипуляции как источники власти в организации / Г.А. Зубарев // Современная экономика: проблемы и решения. – 2016. № 2 (74). С.41- 46.

21. Зубарев Г.А. Компетентностный подход в исследовании лидерства /

Г.А. Зубарев //Современная экономика: проблемы и решения. – 2016. - №6 (78). – С. 89- 96.

22. Зубарев Г. А. Кадровая политика организации: проблемы, разработки и оценки / Г. А. Зубарев // Современная экономика: проблемы и решения. – 2013. - №11 (47). – С. 122 – 130.

23. Исаева О.В. Процессный подход к формированию стратегии социального развития/О.В. Исаева//Регион: системы, экономика, управление. – 2017. № 1 (36). С. 76

24. Исаева О.В. Инструментарий нечеткой логики в задачах отбора персонала/ О.В. Исаева //Современная экономика: проблемы и решения. – 2017. - № 1 (85). – С.22- 26.

25. Исаева О.В. Формирование и развитие корпоративной культуры самообучающейся организации: оценка эффективности /О.В. Исаева, Н.Н. Митина, Т.О. Толстых // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий.– 2017. Т.79. - № 1(71). - С.469-476

26. Каракулин А.Ю. Систематизация представлений о дефинициях развития персонала: классификация по признакам / А.Ю. Каракулин // Вестник ВГУ. Серия «Экономика и управление». – 2014. – №3 .– С.79-84.

27. Майер Е.В. Систематизация исследований по вопросам старения персонала: дефиниции и специфика использования в организации / Е.В. Майер // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2014. - №2. – С. 27-32

28. Митина Н.Н.Организационные субкультуры: предотвращение деструкций / Н.Н. Митина//Современная экономика: проблемы и решения.– 2017. - № 1 (85). – с. 72- 79

29. Митина Н.Н. Особенности реализации маркетинга персонала в современных российских условиях / Н.Н. Митина, Н.Н. Кротова// Вестник Волгоградского государственного университета. – 2017. Т.19. - № 2. - С. 88-96.

30. Митина Н.Н. Ценностная компонента организационной культуры на примере IT-компании/Н.Н.Митина// Современная экономика: проблемы и решения. – 2016. - № 8(80). - С.43-53.

31. Талтынов С.М. Проблемы удержания возрастных сотрудников в организации /С.М. Талтынов//Современная экономика: проблемы и решения.– 2016. - № 9 (81). – С. 72-79.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Перечень учебно-методических изданий кафедры управления персоналом (за 2013-2018 год)

1. Учебники

1. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова и др./ Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой - М.: ИНФРА-М, 2018.-570 с.

2. Учебные пособия

2. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 301 с.

3. Стадниченко Л.И. Психологическая профессиональная деятельность: учебное пособие / Л.И. Стадниченко; Воронежский государственный университет.- Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017.-93 с. (4,8 п.л.)

4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие/ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова.— 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2016.— 360 с.

5. Дуракова И.Б. Инновации в управлении персоналом. Моделирование и организация собеседования. Задания для самостоятельной и аудиторной работы Ч.1: учеб. пособие / И.Б. Дуракова. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2013. – 26 с.

6. Зубарев Г.А. Организационное поведение: лекции, ситуации, тесты Ч.1 учеб.-практ. пособие / Г.А. Зубарев. - Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2013. – 27 с.

7. Кобцева Е.Н. Этика деловых отношений: практические задания, задания для самостоятельной работы, деловые игры, ситуации, тесты. Часть 1 и часть 2: учеб. пособие / Е.Н. Кобцева. - Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2015. – 37 с.

8. Митина Н.Н. Экономика персонала. Задания для самостоятельной и аудиторной работы: учеб. пособие/Н.Н. Митина. – 2017. – 32 с.

9. Митина Н.Н. Организационная культура. Задания для самостоятельной и аудиторной работы: учеб. пособие / Н.Н. Митина. - Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2015. - 36 с.

10. Психология управления: задания для самостоятельной и аудиторной работы / Л. И. Стадниченко. – Воронеж, 2016 – 28 с.

11. Стадниченко Л.И. Психофизиология профессиональной деятельности. Психофизиологическая оценка профессиональной деятельности учеб.пособие / Л.И. Стадниченко. - Воронеж: Изд-во Воронеж.гос.ун-та, 2013. – 21 с.

12. Стрыгина М.А. Институциональное обеспечение кадровой деятельности: учебное пособие / М.А. Стрыгина. - Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2014. - 23 с.

13. Талтынов С. М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Рабочая тетрадь: задания для самостоятельной работы: учеб. пособие / С. М. Талтынов. — Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2014. - 24 с.

14. Талтынов С.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Задания для самостоятельной и аудиторной работы : учеб. пособие / С.М. Талтынов. – Воронеж: Изд-во Воронеж.гос. ун-та, 2013. – 24 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Форма титульного листа выпускной квалификационной работы

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Экономический факультет
Кафедра Управления персоналом

Тема

Магистерская диссертация

Направление подготовки 34.04.03 «Управление персоналом»

Профиль «_____»

Допущено к защите в ГЭК _____._____.20__

Зав. кафедрой _____ И.Б.Дуракова, д.э.н., проф. ____ _20_
подпись

Обучающийся _____
подпись расшифровка подписи

Руководитель _____
подпись уч. степень, уч. звание, расшифровка
подписи

Воронеж 20__

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
Форма задания на выполнение
выпускной квалификационной работы

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Экономический факультет
Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ
заведующий кафедрой

подпись, расшифровка подписи
__._.20__

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПОЛНЕНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
ОБУЧАЮЩЕГОСЯ _____

фамилия, имя, отчество

1. Тема работы

2. Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом,
профиль «_____»

3. Срок сдачи законченной работы __. __ 20__

4. Календарный план: (*строится в соответствии со структурой ВКР*)

№	Наименование разделов ВКР	Сроки выполнения	Примечание
	Введение		
	1.		
	1.1.		
	1.2.		
	...		
	2.		
	2.1.		
	2.2.		
	...		
	Заключение		
	Список использованных источников		
	Приложения		

Обучающийся

Подпись

расшифровка подписи

Руководитель

Подпись

расшифровка подписи

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Примеры речевых клише для каждого структурного элемента магистерской диссертационной работы⁸

1. Введение

В настоящее время наука проявляет интерес к проблеме...

Рассматриваемая проблема... получила существенное развитие в трудах (при перечислении фамилии ученых указывать по алфавиту)

Однако до сих пор... почти не подвергалось систематическому исследованию.

В теоретическом плане остаются недостаточно изученными...

Актуальность исследования объясняется...

Объект исследования — это...

Предметом исследования является...

Объектом исследования выступает ...

Целью исследования является...

Поставленная цель обусловила решение следующих задач...

Цели и задачи работы предопределили выбор следующих методов исследования...

Научная новизна работы заключается в...

Теоретическая значимость работы состоит в...

Практическая значимость определяется возможностью применения результатов исследования в...

2. Основная часть.

Теоретическая глава.

Разработка основных категорий... представлена в работах...

Центральной проблемой... является...

Исследователи давно обратили внимание на...

Анализ научных источников показывает, что...

Иную точку зрения имеет...

В работах... дается определение...

В трудах таких ученых, как..., представлена следующая точка зрения...

Существенную роль в решении проблемы... сыграла работа...

Современные научные данные свидетельствуют о том, что...

Ряд исследователей отмечает...

Существуют разные тонки зрения на...

⁸ Составлено по: Авдоница Л.Н., Гусева Т.В. Письменные работы научного стиля: учебное пособие/ Л.Н. Авдоница, Т.В. Гусева. – М.: ФОРУМ; НИЦ ИНФРА-М, 2012. – 72 с.

Важное место отводится...

Не менее важным вопросом, без решения которого невозможно..., является...

Методическая глава

В нашем исследовании мы используем методику..., разработанную...

Основные методологические положения этого подхода заключаются в следующем...

Наше исследование посвящено изучению...

В результате изучения и обобщения разных научных взглядов на... можно выделить следующие положения, которые определяют теоретико-методологическую основу нашего исследования...

Основываясь на взглядах...

Выбор материала исследования определен его методологией...

Если теперь обратиться к..., то первое, что нужно отметить...

Полагаем, что...

Проектно-исследовательская глава

Выбор объекта исследования определен рядом причин...

Если теперь обратиться к..., то первое, что нужно отметить...

Проведенный анализ показывает, что...

Рассмотрев..., перейдем к анализу...

Полагаем, что...

Обратимся к анализу результатов...

Как видно из приведенных результатов анкетирования,...

Это позволяет утверждать, что...

Не менее важно и то, что...

В результате исследования... можно сделать следующие выводы...

Проведенный анализ... позволяет выявить...

Наиболее актуальными для... оказываются...

При помощи статистического метода нами установлено...

Подводя итоги вышесказанному, ...

Целесообразно предложить...

Таким образом, есть все основания считать...

3. Заключение.

В диссертационной работе... изучено...

Материалом для исследования послужили...

Как показало проведенное исследование, ...

Исходя из вышеизложенного...

В заключение следует отметить, что...

Изучение... является важной составляющей...

Исследование... может быть продолжено...

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Примеры библиографического описания (для составления списка использованных источников)

1. Книга под фамилией автора

Описание книги начинается с фамилии автора, если авторов у книги не более трех.

Один автор

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. /Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2017. – 848 с.

Масааки И. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний/ И.Масааки.– М.: Альпина Паблишер, 2018. – 274с.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. / Пер. с англ. - СПб.: Питер, 2013. – 352 с.

Два автора

Ендовицкий Д.А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала: научное издание/Д.А. Ендовицкий, Н.Н. Беленова. – М.: КНОРУС, 2011. – 192 с.

Хейзер Дж., Рендер Б. Операционный менеджмент. 10-е изд. /Пер. с англ. под ред. А. Чернова. – СПб.: Питер, 2016. – 1056 с.

Мередит Дж., Мантел С., мл. Управление проектами. – 8-е изд.. – СПб.: Питер, 2014. – 640 с.

Три автора

Майклз Э. Война за таланты/Э.Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Эксельрод; пер. с англ. Ю.Е. Корнилович. – 5-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 280 с.

Дафт Р. Организационная теория и дизайн/ Р. Дафт, Дж. Мерфи, Х. Уилмотт; пер. с англ. В.Кузин.. – СПб.: Питер, 2013. – 640 с.

Служба управления персоналом: учебное пособие/А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, М.В. Ушакова; под ред. А.Я. Кибанова. – М. КНОРУС, 2010. – 416 с.

2. Книга под заглавием

Описание книги начинается с заглавия, если она написана четырьмя и более авторами. На заглавие описываются коллективные монографии, сборники статей и т. п. Сведения, взятые не с титульного листа, заключаются в квадратные скобки.

Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие / [под ред. П.Э. Шлендера]. -2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Вузовский учебник, 2010. -262с.

Управление персоналом: учебник / [под ред. И.Б. Дураковой]. – Москва : ИНФРА – М, 2018. – 570 с.

Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: монография[под ред. И.Б. Дураковой]. – Москва : ИНФРА – М, 2017. – 242 с.

Если у книги четыре или более авторов, то после заглавия за косой чертой (/) в области ответственности приводится первый из них с добавлением [и др.].

Управление человеческими ресурсами: учебное пособие/А.М. Руденко[и др.]. – Ростов н/Д: Феникс, 2015. - 350 с.

3. Статья из журнала

Дуракова И.Б. Экономический контроль и аудит маркетинга персонала/И.Б.Дуракова //Кадровик.- 2012. -№ 4.- С. 95-102.

Дуракова И.Б. Формирование базы для экономического анализа результативности управления персоналом на уровне сотрудников организации/И.Б. Дуракова //Международный бухгалтерский учет. 2015. № 13(348). С.20-29.

Пич Г. Уточнение содержания контроллинга как функции управления и его поддержки/Г.Пич, Э.Шерм // Проблемы теории и практики управления. -2001.- № 3.- С. 102 - 107.

Синявец Т.Д. Контроль и контроллинг персонала / Т. Синявец // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2006. - № 9. - С. 31-33.

Синявец Т.Д. Особенности управленческих решений в системе контроллинга персонала / Т.Д.Синявец // Вестник Омского университета. - 2005.- № 1. - С. 102–105.

4. Статья из газеты

В России модернизируют колледжи для устранения дефицита рабочих кадров//Российская газета.- 2018.- 5 марта.

Матвиенко В. Женщины не должны выбирать между семьей и карьерой / В. Матвиенко // Парламентская газета. - 2018. - 7 марта.

Если газета имеет более 8 страниц, в описании приводится номер страницы, на которой помещена статья.

Козлов М. Очеловеченность человека / М. Козлов // Книжное обозрение. - 2013. - 4 июня. - С. 10.

5. Статья из продолжающегося издания

Трещевский Ю. И. Регион как институциональная система / Ю. И. Трещевский, Е. М. Исаева // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. - Воронеж, 2012. - №1. - С. 81-88.

Леженин В. Н. Развитие положений римского частного права в российском гражданском законодательстве / В. Н. Леженин // Юридические записки. - Воронеж, 2015. - Вып. 11. - С. 19-33.

6. Статья из сборника

Зубарев Г.А. Трансформационное лидерство и вовлеченность в европейской модели EFQM/Г.А. Зубарев// В сборнике: Кадровый форум Черноземья: сборник статей десятого юбилейного кадрового форума Черноземья (Шестое международное заседание). Воронежский государственный университет, 2017. С.43-44

Талтынов С.М. Проблемы обучения работников старших возрастов/С.М. Талтынов// В сборнике: Управление персоналом в программах

подготовки менеджеров: сборник материалов международного научно-практического семинара (четырнадцатое ежегодное заседание). Воронеж, 2017. С. 81-83

7. Нормативные акты

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г.) (с поправками от 30 декабря 2008 г., 5 февраля, 21 июля 2014 г.) // Гарант. - URL:<http://ivo.garant.ru/#/document/10103000/paragraph/14366:1> (дата обращения 11.03.2018)

Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ: (с изм. и доп.) //Гарант. - URL:<http://ivo.garant.ru/#/document/10164072/paragraph/521837163:1> (дата обращения 11.03.2018)

8. Авторефераты диссертаций

Дуракова И.Б. Методология и опыт отбора персонала при найме: автореф. дис. ... доктора экон. наук/И Б. Дуракова- Москва, 2000. -35 с.

Михайлова А.В. Развитие кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук/А.В. Михайлова – Москва, 2006. – 22 с.

Синявец Т.Д. Теоретико–методологические основы контроллинга системы управления персоналом.) : автореф. дис. ... доктора. экон. наук / Т.Д. Синявец. – Екатеринбург, 2012. – 38 с.

9. Библиографическое описание ресурсов из Internet

Архангельская Е. Девушка на миллиард: как бывшая сотрудница ЕY возглавила инвестфонд/ Е. Архангельская// РБК электрон. журн. - 2016. - № 11. - URL:<https://www.rbc.ru/magazine/2016/11/580770769a7947ec0550ce25> (дата обращения: 11.03.2018).

Эмма Сеппала, Джулия Моллер. В зоне риска: кто и почему выгорает на работе.- URL:<http://hbr-russia.ru/karera/professionalnyu-i-lichnostnyurost/p25961/#ixzz59T3TnL34> (дата обращения: 11.03.2018).

ПРИЛОЖЕНИЕ 9
Форма отзыва на выпускную квалификационную работу

ОТЗЫВ

научного руководителя на магистерскую диссертацию (ВКР) _____,
фамилия, имя, отчество обучающегося по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»,
программе _____
на тему «_____»

В отзыве должны быть отражены:

1. Общая характеристика работы.
2. Актуальность темы.
3. Соответствие темы работы ее содержанию, полнота раскрытия темы.
4. Степень изучения источников и передового опыта в соответствующей сфере.
5. Теоретический уровень исследования, новизна и практическое значение выводов.
6. Недостатки работы.
7. Рекомендации по дальнейшему использованию результатов работы: их опубликование, внедрение в образовательный процесс и т.д. Общий вывод.
8. Оценка по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Руководитель работы, должность,

уч. степень, уч. звание _____ *расшифровка подписи*

Подпись

__._ 20__

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

Форма рецензии на выпускную квалификационную работу

РЕЦЕНЗИЯ

научного руководителя на магистерскую диссертацию (ВКР) _____,
фамилия, имя, отчество
обучающегося по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»,
программе _____
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 промышленных предприятий, материалы ведомств, статистические данные), объем, новизна.
4. Научное и практическое значение выводов ВКР, возможность использования их внедрения.
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 _____ должность, уч. степень, уч. звание

Подпись, расшифровка подписи

____.____ 20__

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

Форма оценочного листа выпускной квалификационной работы

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Экономический факультет
Кафедра Управления персоналом
Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Программа _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ВКР (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ) на тему

Обучающегося _____
фамилия и инициалы

Номер ГЭК _____ Председатель ГЭК _____
фамилия и инициалы

Рекомендуемая оценка научного руководителя	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. Критерии оценки ВКР:

1. Четкость и логичность теоретических и эмпирических компонентов исследования	5	4	3	2
2. Обоснованность решения проблемы исследования	5	4	3	2
3. Взаимосвязь решаемых задач	5	4	3	2
4. Уровень проведения эмпирического исследования	5	4	3	2
5. Качество экономико-математической обработки результатов	5	4	3	2
6. Качество оформления ВКР	5	4	3	2
7. Выступление на защите ВКР	5	4	3	2

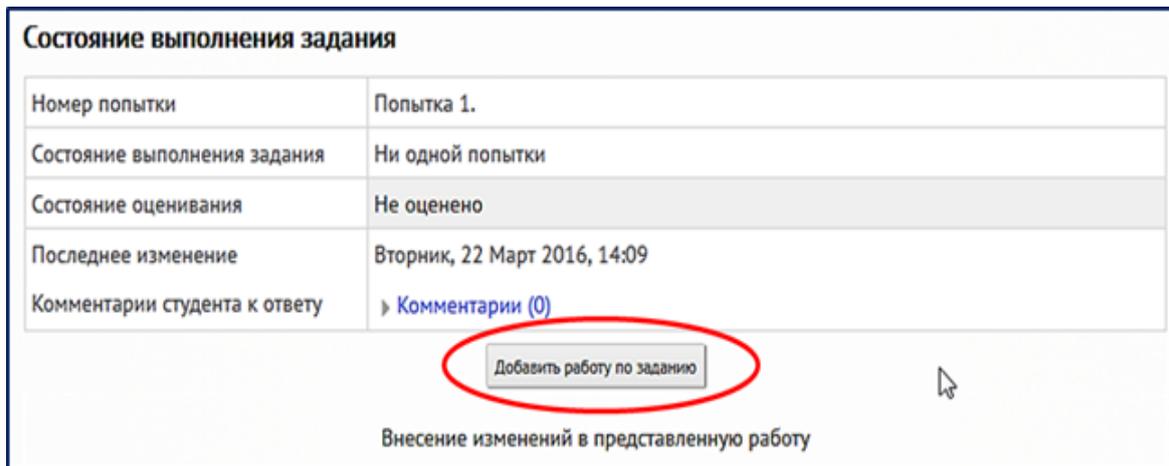
Председатель ГЭК _____
Подпись *расшифровка подписи* _____.20__

Секретарь ГЭК _____
Подпись *расшифровка подписи* _____.20__

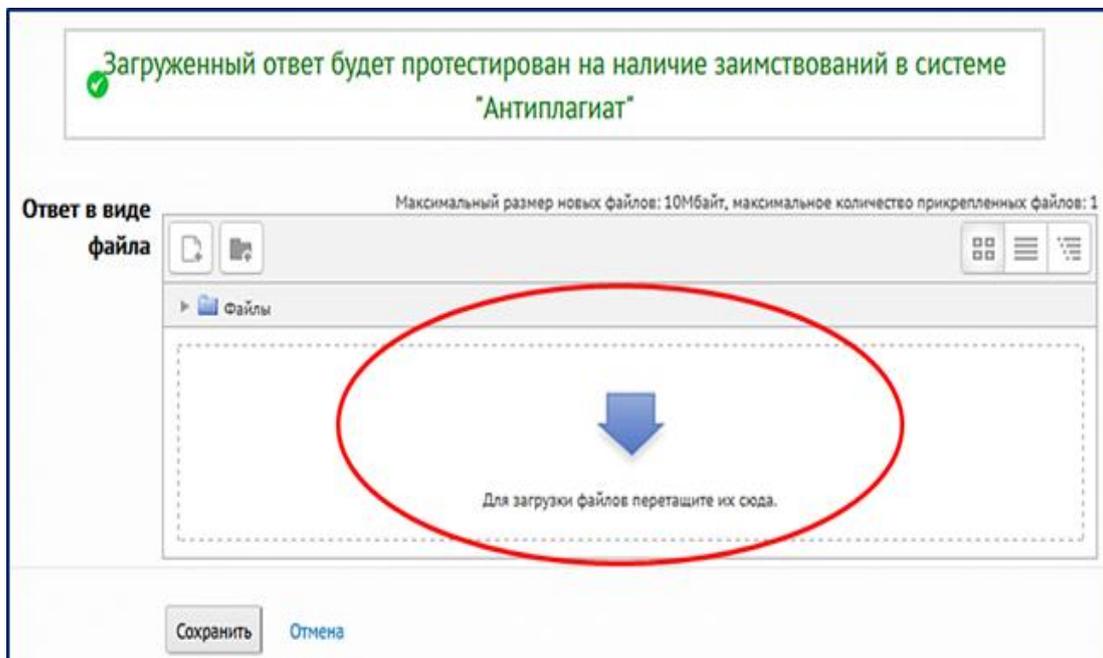
ПРИЛОЖЕНИЕ 12

Инструкция для загрузки ВКР на портал ВГУ

При выборе пункта «Выпускные квалификационные работы. 20**-** учебный год» в нижней части открывшейся страницы следует нажать кнопку «Добавить работу по заданию».



На открывшейся странице загрузка файла ВКР осуществляется путем перетаскивания этого файла мышкой с нажатой левой клавишей из папки на своем компьютере в область, указанную на следующем рисунке.



После переноса файла ВКР в область загрузки следует нажать кнопку «Сохранить». До нажатия студентом на этой странице кнопки «Отправить работу (завершить задание)» работа считается находящейся в состоянии «Черновик». В этом состоянии у студента имеется возможность замены загруженного файла. Например, при необходимости доработки ВКР после получения неудовлетворительного результата проверки ее в системе «Антиплагиат». Для того чтобы заменить загруженный файл студенту следует нажать кнопку «Редактировать представленную работу». Разрешено производить до пяти замен файла ВКР. Для того чтобы представить работу окончательно уже для ее оценивания, студент должен нажать кнопку «Отправить работу (завершить задание)». После нажатия этой кнопки в открывшемся окне (см. следующий рисунок) студент должен поставить галочку подтверждения им того, что он предупрежден о том, что загруженный им текст будет протестирован на наличие заимствований в системе "Антиплагиат", а также о том, что в случае обнаружения в его работе умышленного использования средств, препятствующих автоматическому распознаванию заимствований, работа будет снята с рассмотрения.

После установки галочки согласия и нажатия кнопки «Продолжить» работа из состояния «Черновик» перейдет в состояние «Представлено для оценивания». При этом студент теряет возможность замены им представленного файла.

Моя домашняя страница → ВКР 2015-16

Отправить работу (завершить задание)

ПОДТВЕРЖДАЮ, что я предупрежден о том, что загруженный текст будет протестирован на наличие заимствований в системе "Антиплагиат", а также о том, что в случае обнаружения в работе умышленного использования средств, препятствующих автоматическому распознаванию заимствования, работа будет снята с рассмотрения.

Вы уверены, что хотите представить свою работу для оценивания? Вы больше не сможете изменить свой ответ.

Обязательные для заполнения поля в этой форме помечены *.

В исключительных случаях, при соответствующем обосновании, работник кафедры, контролирующей загрузку студентами ВКР, может перевести работу студента обратно в состояние «Черновик», чтобы дать студенту возможность заменить файл.

ПОДГОТОВКА К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ.
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

УЧЕБНО–МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Составители:

Дуракова Ирина Борисовна

Митина Наталья Николаевна

Исаева Ольга Витальевна

Редактор Т.Д.Бунина

Воронежский государственный университет

Отпечатано на множительной технике экономического факультета ВГУ

394068, г.Воронеж, ул. Хользунова, 42В

Заказ № 853

Тираж 5 экз.