

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет»



УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректор по учебно-методическому
комплексу
В.В. Зубов

БЗ ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль)

Стратегическое и инновационное управление персоналом

год набора: 2025

Автор: Ветошкина Т.А., доцент, к.ф.н.

Одобрена на заседании кафедры

Управления персоналом

(название кафедры)

И.о.

зав.кафедрой

(подпись)

Беляева Е.А.

(Фамилия И.О.)

Протокол № 1 от 06.09.2024

(Дата)

Рассмотрена методической
комиссией факультета

Инженерно-экономического

(название факультета)

Председатель

(подпись)

Мочалова Л.А.

(Фамилия И.О.)

Протокол № 1 от 18.10.2024

(Дата)

Екатеринбург

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ	3
1.1 Требования к выпускной квалификационной работе	4
1.2 Порядок выполнения выпускной квалификационной работы	13
2 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ВЫПОЛНЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ	16
3 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ	18
3.1 Тематика выпускных квалификационных работ	18
3.2 Теоретические вопросы государственной итоговой аттестации, оценивающие сформированность общекультурных компетенций	19
3.3 Теоретические вопросы государственной итоговой аттестации, оценивающие сформированность общепрофессиональных компетенций	20
ПРИЛОЖЕНИЯ	21

ВВЕДЕНИЕ

Программа государственной итоговой аттестации по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое и инновационное управление персоналом» составлена в соответствии с требованиями:

- порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.2015 № 636 (в ред. Приказов Минобрнауки России от 09.02.2016 № 86, от 28.04.2016 № 502);

- порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры (П 7.5-093-2017), утвержденного приказом от 28.04 2017 № 198/1.

Программа государственной итоговой аттестации включает:

I. Требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения (методические рекомендации по выполнению выпускных квалификационных работ);

II. Критерии оценки защиты выпускных квалификационных работ;

III. Оценочные материалы.

IV. Приложения

I МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

1.1 ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

1.1.1 Сущность выпускной квалификационной работы

Государственная итоговая аттестация представляет собой процесс итоговой проверки и оценки компетенций выпускника, полученных в результате обучения. Государственная итоговая аттестация выпускника высшего учебного заведения является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме. Цель итоговой государственной аттестации выпускников – установление уровня готовности выпускника к выполнению профессиональных задач.

Государственная итоговая аттестация выпускников, завершивших освоение основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое и инновационное управление персоналом» осуществляется в форме подготовки к защите и защиты выпускной квалификационной работы.

Трудоемкость государственной итоговой аттестации – 9 з.е.:

- подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы – 6 з.е.;
- процедура защиты выпускной квалификационной работы – 3 з.е.

Трудоемкость государственной итоговой аттестации				
Кол-во з.е.	общая	Контактная работа	СР	Название
6	216	31	185	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
3	108	9	99	Защита выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа в соответствии с ОПОП выполняется в период прохождения преддипломной практики и представляет собой самостоятельную и логически завершенную квалификационную работу, связанную с решением задач тех видов деятельности, к которым готовится магистрант.

1.1.2 Цели и задачи выпускной квалификационной работы

Цель выполнения выпускной квалификационной работы:

систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое и инновационное управление персоналом» и применение этих знаний при решении конкретных научных и производственных задач;

развитие навыков ведения самостоятельной работы и применения методик исследования и экспериментирования при решении разрабатываемых в выпускной квалификационной работе проблем и вопросов;

выяснение подготовленности обучающихся для самостоятельной работы по задачам профессиональной деятельности, определенных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое и инновационное управление персоналом» и соответствующей ОПОП.

Выпускная квалификационная работа выполняется на материалах организаций (баз практики) с учетом проблем, требующих решения в данной организации.

Основными задачами, которые должен решить обучающийся при выполнении выпускной квалификационной работы являются:

- обоснование актуальности и значимости выбранной темы работы с точки зрения теории и практики управления деятельностью предприятия, составление программы исследования;
- изучение теоретических положений по проблеме, сущности экономических категорий и процессов, нормативной документации, составление литературного обзора по проблеме исследования;
- обоснование необходимости и возможности применения определенных современных методик принятия управленческих решений по задачам, поставленным в работе;
- сбор необходимой для проведения исследования информации с привлечением первичных и вторичных источников и использованием адекватных методов;
- проведение экономического анализа состояния объекта исследования с использованием соответствующих методов обработки информации, выявление тенденций изменения экономических показателей, и проблем, требующих решения или совершенствования;
- разработка практических рекомендаций и предложений, их экономическое и организационное обоснование, необходимое и достаточное для решаемой задачи;
- обобщение результатов проведенных исследований, формулирование выводов о степени достижения целей, поставленных в работе, и возможности практического применения предложенных разработок;
- оформление ВКР в соответствии с нормативными требованиями.

В ходе государственной итоговой аттестации проверяется сформированность следующих компетенций:

универсальных:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Понимает суть проблемной ситуации, формулирует проблему УК-1.2 Рассматривает различные варианты решения проблемной ситуации на основе системного подхода, оценивает их преимущества и риски.
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Разрабатывает план осуществления проекта на всех этапах его жизненного цикла с учетом потребностей в необходимых ресурсах, имеющихся ограничений, возможных рисков; УК-2.2 Осуществляет мониторинг реализации проекта на основе структуризации всех процессов и определения зон ответственности его участников. УК-2.3 Публично представляет результаты проекта, вступает в обсуждение хода и результатов проекта
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели УК-3.2 Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений УК-3.3 Руководит работой команды, эффективно взаимодействуя с другими членами команды, организует обмен информацией, знаниями и опытом
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Устанавливает разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для академического и профессионального взаимодействия УК-4.2 Создает на русском и иностранном языках письменных и устных текстов научного и официально-делового стилей речи для обеспечения профессиональной деятельности
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Соблюдает этические нормы межкультурного взаимодействия; анализирует и реализует социальное взаимодействие с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей. УК-5.2 Толерантно и конструктивно взаимодействует с людьми с

	учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности, формулирует цели и определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов. УК-6.2 Использует инструменты непрерывного образования для построения профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда УК-6.3 Адекватно определяет свою самооценку

общепрофессиональных:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Применяет (на продвинутом уровне) экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические теории и права при решении профессиональных задач. ОПК-1.2 Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Применяет комплексный подход к сбору данных. ОПК-2.2 Применяет продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политики управления персоналом. ОПК-3.2 Разрабатывает и обеспечивает реализацию технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Может проектировать организационные изменения. ОПК-4.2 Осуществляет руководство проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует современные информационные технологии в управлении персоналом. ОПК-5.2 Использует программные средства при решении профессиональных задач

профессиональных:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ПК-1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-1.1 Ставит стратегические цели в управлении персоналом и обеспечении кадровой безопасности трудовой деятельности; ПК-1.2 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии управления персоналом; ПК-1.3. Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систему мотивации, эффективности, оценки и развития персонала; ПК-1.4 Разрабатывает систему планирования потребности в персонале
ПК-2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом	ПК-2.1 Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации, обеспечения кадровой безопасности;

	ПК-2.2 Ставит задачу руководителям структурных подразделений, определяет материально-технические ресурсы для их выполнения
ПК-3 Способен осуществлять администрирование процессов стратегического управления персоналом	ПК-3.1 Определяет программы, достижение целей решение задач подразделения; ПК-3.2 Работает с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом

При выполнении выпускной квалификационной работы обучающиеся должны *показать*, опираясь на полученные знания, умения и полученные навыки:

- сформированные общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные, профессионально-специализированные компетенции;
- способность самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности;
- навыки постановки исследовательской проблемы, ее самостоятельного обсуждения, анализа возможных вариантов ее решения;
- способность грамотно излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения;
- умение самостоятельного составления квалифицированного библиографического поиска, изучения и анализа научной литературы по теме;
- навыки использования методологических, историко-философских и конкретных знаний, полученных в процессе обучения, для решения поставленной в работе проблемы;
- умение написания профессионально грамотного текста и оформления его в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научным публикациям;
- использование в работе современных технологий.

1.1.3 Общие требования к выпускной квалификационной работе

Выпускная квалификационная работа должна отвечать следующим требованиям:

- быть актуальной (иметь теоретическое обоснование актуальности изучаемой проблемы в современных условиях хозяйственной деятельности);
- носить научно-исследовательский характер;
- представлять самостоятельное исследование, демонстрирующее способность выпускника решать профессиональные проблемы, делать на основе анализа экономической, управленческой, психологической литературы соответствующие выводы и вносить предложения;
- отражать добросовестность студента в использовании опубликованных материалов других авторов.

Общие требования к выпускной квалификационной работе – целевая направленность; четкость построения; логическая последовательность изложения материала; глубина исследования и полнота освещения вопросов; убедительность аргументаций; доказательность выводов и обоснованность рекомендаций; грамотное оформление.

Текст выпускной квалификационной работы должен демонстрировать:

- знакомство автора с литературой вопроса;
- умение выделить проблему и определить методы ее решения;
- умение последовательно изложить существо рассматриваемых вопросов, грамотно цитировать ведущих исследователей, делать ссылки на использованные источники;
- умение собирать, обобщать, анализировать нормативные документы, практические материалы, полученные в результате собственного исследования в организации;
- достоверность и конкретность изложения фактических и экспериментальных данных о работе организации;

- обоснование выводов и предложений по результатам исследования, их конкретный характер, практическую ценность для решения исследуемых проблем;
- владение соответствующим понятийным и терминологическим аппаратом;
- четкость и логичность изложения мыслей, доказательность целесообразности и эффективности предлагаемых решений;
- приемлемый уровень языковой грамотности, включая владение функциональным стилем научного изложения.

1.1.4 Выбор, согласование и утверждение темы выпускной квалификационной работы

Выбор темы квалификационной работы осуществляется обучающимся по согласованию с научным руководителем и специалистами организации-базы практики, где будет проходить преддипломная практика. При выборе темы ВКР необходимо исходить из:

- актуальности проблемы и значимости ее для научной и практической деятельности;
- потребностей развития и совершенствования деятельности конкретной организации;
- интересов, склонностей в научно-исследовательской работе обучающегося, а также перспектив его будущей профессиональной деятельности;
- научной специализации выпускающей кафедры и ее преподавателей;
- возможности получения информации для проведения анализа и обоснования предлагаемых решений.

Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ разрабатывается выпускающей кафедрой и доводится до сведения студентов. Студент может предложить свою тему, обосновав целесообразность ее разработки. Тема выпускной квалификационной работы может являться продолжением тем, ранее представленных магистрантом в рамках курсовых работ (проектов).

Для успешного выполнения выпускной квалификационной работы необходимо уже на первом этапе (выбор темы) четко сформулировать цель работы (отражающуюся в ее названии) и задачи.

После выбора темы, согласования ее с научным руководителем, студент подает заявление на имя заведующего кафедрой об утверждении темы выпускной квалификационной работы (Приложение 2).

Закрепление тем выпускных квалификационных работ за студентами оформляется приказом по университету. Следует иметь в виду, что **тема, утвержденная приказом ректора университета, изменению не подлежит**. Исключение могут составить лишь случаи возникновения объективных непреодолимых препятствий к ее разработке. Изменение оформляется приказом по университету на основании письменного заявления студента и представления заведующего кафедрой.

1.1.5 Структура и содержание выпускной квалификационной работы

Структурные элементы выпускной квалификационной работы *перечислены ниже в порядке их расположения и брошюровки*.

1. Титульный лист (Приложение 1).
2. Сопроводительные документы к выпускной квалификационной работе:
 - 2.1 Задание на утверждения темы ВКР (Приложение 2).
 - 2.2 Задание на выполнение ВКР (Приложение 3).
 - 2.3 Отзыв руководителя ВКР (Приложение 4).
 - 2.4 Отзыв рецензента ВКР (Приложение 5).
 - 2.5 Информационное письмо (Приложение 6).
 - 2.6 Заявления инвалида о необходимости создания специальных условий для защиты ВКР (Приложение 7).

2.7 Справки о результатах проверки выпускной квалификационной работы на Антиплагиат ВКР.ВУЗ (Приложение 8).

Титульный лист должен содержать все необходимые идентификационные признаки, в частности, название работы, указание автора работы, руководителя.

На титульном листе подписью руководителя, консультанта (при наличии) подтверждается допуск выпускной квалификационной работы к защите.

Образец оформления титульного листа приведен в приложении 2.

Титульный лист учитывается в общей нумерации страниц выпускной квалификационной работы, порядковый номер на титульном листе не ставится.

Сопроводительные документы подшиваются следом за титульным листом работы, но в общей нумерации страниц выпускной квалификационной работы они не учитываются и порядковые номера на них не ставятся.

Цель составления задания на выполнение выпускной квалификационной работы – уяснение замысла работы и поставленных в ней основных проблем. Оформление задания на работу предполагает составление под контролем руководителя плана будущей работы. Пример составления задания на выпускную квалификационную работу приведен в приложении 3.

Наличие *содержания* (плана работы) позволяет уйти от освещения вопросов, не относящихся к теме работы, обеспечить четкость и последовательность изложения материала, избежать пробелов и повторений, рационально организовать самостоятельный труд, сэкономить время.

Содержание работы помещают после справки о внедрении (если она есть). Слово «СОДЕРЖАНИЕ» записывают в виде заголовка симметрично тексту прописными буквами. В содержании работы указывается перечень всех глав и параграфов выпускной квалификационной работы, а также номера страниц, с которых начинается каждый из них (точно по тексту). Главы в выпускной квалификационной работе должны иметь в пределах всей работы порядковые номера, обозначенные арабскими цифрами. Параграфы каждой главы должны иметь нумерацию в пределах каждой главы. Номер параграфа состоит из номера главы и непосредственно номера параграфа в данной главе, отделенного от номера главы точкой. Заголовки содержания должны точно повторять заголовки в тексте. Сокращать или давать их в другой формулировке, последовательности и соподчиненности по сравнению с заголовками в тексте нельзя.

При этом надо иметь в виду, что названия глав и параграфов не должны дублировать друг друга, а также наименование темы работы. Каждая глава должна раскрывать часть темы, каждый параграф главы – часть содержания главы.

Введение, заключение, список использованных источников включают в содержание, но не нумеруют.

Пример оформления содержания выпускной квалификационной работы.

Страницы содержания учитываются в общей нумерации страниц выпускной квалификационной работы, порядковый номер на странице не ставится.

Выполнение выпускной квалификационной работы рекомендуется начинать с написания «ВВЕДЕНИЯ». Естественно, в процессе исследования первичный текст введения будет меняться, иногда очень существенно. Но это не отрицает необходимости на начальном этапе поставить перед собой задачи исследования, отражаемые во введении.

«ВВЕДЕНИЕ» в общем случае имеет следующую структуру:

- актуальность выбранной темы;
- формулировка цели и определение конкретных задач исследования (они найдут отражение в содержании работы);
- выбор объекта и предмета исследования;
- информационная база исследования;
- структура выпускной квалификационной работы.

Во введении следует коротко сформулировать актуальность темы исследования, т.е. причину возникновения проблемы и ее суть. Актуальность определяется как значимость,

важность и приоритетность выбранной темы исследования среди других тем. Она должна подтверждаться положениями и доводами, свидетельствующими в пользу научной и практической значимости решения проблем и вопросов, исследуемых в работе. Необходимо объяснить, почему именно выбранная тема представляет интерес на современном этапе развития. Так, если, например, выбрана тема «Деловая оценка персонала», введение можно начать так: «Актуальность выбранной темы исследования обуславливается, во-первых, необходимостью периодического проведения текущей деловой оценки персонала, во-вторых, необходимостью внедрения профессиональных стандартов в деловой оценке». Обоснование актуальности темы работы не должно быть многословным. Главное – показать, как автор оценивает своевременность и социальную значимость выбранной темы.

От доказательства актуальности следует перейти к формулировке цели исследования. Цель исследования – это образ желаемого результата, то, что намерен достичь автор работы.

Цель выпускной квалификационной работы должна соответствовать названию темы. Цель работы формулируется кратко и точно. Например, «Целью выпускной квалификационной работы является- ...». Конкретизация цели осуществляется в задачах исследования. «Исходя из поставленной цели, были поставлены следующие задачи выпускной квалификационной работы:

- теоретический анализ сущности и видов деловой оценки персоналом;
- анализ состояния деловой оценки персонала в конкретной организации;
- разработка практических рекомендаций по совершенствованию деловой оценки персонала в конкретной организации».

Формулировки задач необходимо делать очень тщательно, так как описание их решения должно составить содержание последующих глав (параграфов) выпускной квалификационной работы.

Объект исследования – это процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию и избранное для исследования. Выделение объекта происходит на основе анализа проблемы исследования.

Предмет исследования – это та часть объекта, которая и будет исследована. Предмет должен характеризовать тему выпускной квалификационной работы и включать в себя свойства и стороны объекта, которые следует рассмотреть в заявленной теме, установив пределы рассмотрения данного вопроса. Объект и предмет исследования соотносятся как общее и часть общего.

Объект и предмет исследования можно сформулировать так: «Объектом исследования – выступает...

Предметом исследования – является».

Далее дается характеристика методов исследования. Методы исследования – основные приемы и способы, которые использовались при проведении исследования (диалектический метод, исторический метод, статистический и др.). В процессе обработки полученных данных практически всегда используются такие взаимосвязанные научные методы исследования, как анализ и синтез. Анализ – логический прием разделения целого на отдельные элементы и изучение каждого в отдельности и во взаимосвязи с целым. Синтез – объединение результатов для формирования (проектирования) целого.

После того, как сформулированы цель, задачи, объект и предмет, методы исследования, следует указать информационную базу и структуру выпускной квалификационной работы:

«Информационная база выпускной квалификационной работы включает: труды ведущих отечественных и зарубежных авторов, посвященных проблемам, статьи, опубликованные в периодических изданиях, а также Интернет-ресурсы,, статистические материалы.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав основного текста, заключения, списка использованных источников, приложений. Содержание работы изложено на 62 страницах машинописного текста и включает 2 таблицы. Библиографический список состоит из 35 источников».

Введение не должно превышать 2-3 страницы компьютерного набора.

Страницы введения учитываются в общей нумерации страниц работы, номер страницы проставляется.

Основная часть выпускной квалификационной работы – описание делает автор, например:

Первая глава – теоретическая - содержит обзор существующего состояния изучаемой проблемы, характеристику существующих теоретических подходов к ее изучению, оценку степени разработанности. Обзор носит критический характер. Главное назначение этой главы – сформулировать теоретические и методические основы решения проблемы, выбранной в качестве темы выпускной квалификационной работы. Первая глава служит основой для исследования фактических данных в последующих главах работы, которые должны практически продолжением теоретической главы. Глава должна заканчиваться кратким обобщением по исследуемому вопросу. Объем главы – примерно 20-25 страниц.

Вторая глава – аналитическая - включает анализ объекта исследования. Анализ и оценка состояния исследования даются на основе собранных на практике данных литературных источников, статистических и справочных материалов, данных годовых и оперативных материалов организаций. Для удобства анализа фактический материал оформляется в виде таблиц и рисунков. Анализируются существующее состояние изучаемого явления, достигнутый уровень его развития, методика расчета важнейших показателей. В ходе работы над второй главой необходимо выявить факторы, которые влияют на состояние изучаемого объекта, дать оценку достигнутого уровня развития, определить имеющиеся недостатки. Глава должна заканчиваться кратким обобщением полученных результатов. Объем главы – 20-25 страниц.

Третья глава – рекомендательная, в ней рассматриваются конкретные мероприятия, методы и способы решения проблемы, выявленной в главе 2. В зависимости от избранной темы глава посвящается совершенствованию методики анализа, планирования, организации деятельности организации или разработке конкретных предложений и рекомендаций, позволяющих решить выявленные проблемы. Предложения и рекомендации выпускник должен обосновать расчетами экономической эффективности и дополнить возможными социальными последствиями, которые будут проявляться в результате реализации этих предложений, рекомендаций и мероприятий. Объем этой главы – 15 – 20 страниц.

В тексте выпускной квалификационной работы следует избегать использования личных местоимений, заменяя их безличными формами (вместо «я считаю» - «автор считает», «мы полагаем»).

Рекомендуется использование вводных и соединительных слов – *таким образом, из этого следует, в связи и т.д.* – для подчеркивания причинно-следственных связей и выражения личного отношения к излагаемому материалу.

Все страницы основной части выпускной квалификационной работы участвуют в общей нумерации страниц, номера страниц проставляются.

«ЗАКЛЮЧЕНИЕ» выполняет роль концовки, обусловленной логикой проведенного исследования. Оно содержит изложение полученных итогов и их соотношение с общей целью и конкретными задачами, поставленными и сформулированными во введении. Именно здесь содержится «выводное» знание, полученное в результате исследования. В заключении указывается вытекающая из конечных результатов теоретическая и практическая ценность, значимость. Заключительная часть предполагает обобщенную итоговую оценку проделанной работы.

В «ЗАКЛЮЧЕНИИ» находят отражение основные положения и выводы, содержащиеся во всех главах работы. В нем отражаются степень решения поставленных задач, полученные результаты, указывается также где, и каким образом применение рекомендаций может принести практическую пользу в деятельности организации.

Объем заключения – 3-4 страницы.

Нумерация страниц, на которых приводится текст заключения, должна продолжать общую нумерацию страниц основного текста.

Список использованных источников является составной частью работы и отражает степень изученности рассматриваемой проблемы. При этом в список использованных источников включаются, как правило, те источники, на которые в работе имеются библиографические ссылки. Использованные источники должны содержать их полное описание по требованиям стандартов.

Порядок оформления списка использованных источников (без приложения).

Нумерация страниц, на которых приводится текст списка использованных источников, должна продолжать общую нумерацию страниц основного текста.

В *приложении* следует выносить вспомогательный материал, который при включении в основную часть работы загромождает текст.

К вспомогательному материалу относятся таблицы цифровых данных, инструкции, методики, иллюстрации вспомогательного характера, заполненные формы документов, выдержки из локальных нормативных актов и др.

Нумерация страниц, на которых даются приложения, должна продолжать общую нумерацию страниц основного текста.

Объем выпускной квалификационной работы должен составлять – 60 - 80 страниц компьютерного набора (без приложений).

При выполнении выпускной квалификационной работы студент должен продемонстрировать навыки работы на персональном компьютере (например, статистическая обработка материалов, выполнение графических построений, проведения математических расчетов, использование программного обеспечения для решения конкретных задач, поставленных в работе).

1.1.6 Руководство выпускной квалификационной работой

Общее руководство и контроль за ходом выполнения ВКР осуществляет выпускающая кафедра в лице научного руководителя. Научный руководитель:

- помогает магистранту с выбором темы и разработкой плана работы;
- оформляет задание на выполнение выпускной квалификационной работы;
- оказывает магистранту помощь в разработке календарного графика на весь период выполнения выпускной квалификационной работы;
- рекомендует магистранту необходимую литературу, нормативные правовые акты по теме;
- систематически контролирует ход работы и информирует кафедру о состоянии дел;
- дает подробный отзыв на законченную работу.

Проверяя работу, научный руководитель не должен превращаться в корректора или редактора, хотя замечания в этой части он тоже высказывает. Научный руководитель выявляет полноту, глубину и всесторонность рассмотрения поставленных в плане вопросов, последовательность изложения материала, достаточность использования литературы, аргументированность выводов, степень их обоснованности и самостоятельности. В случае обнаружения плагиата, ошибочных решений и научных положений по тем или иным вопросам, неполноты или поверхностности исследования, противоречивости, излишнего отклонения от темы и других недостатков руководитель предлагает выпускнику устранить их, рекомендует пути и сроки их устранения.

Научный руководитель помогает выпускнику на всех этапах его работы, но эта помощь не должна выливаться в соавторство. Отношения руководителя со магистрантом строятся на основе научного сотрудничества молодого исследователя и опытного старшего коллеги, исполняющего наставнические функции.

1.2 ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

1.2.1 Основные этапы и сроки выполнения выпускной квалификационной работы

На основании выданного обучающемуся задания составляется календарный план-график на весь период разработки темы с указанием сроков окончания и представления законченной работы. Соблюдение установленных сроков и последовательности выполнения выпускной квалификационной работы направлено на оптимизацию процесса достижения поставленных целей.

Рекомендуется следующая последовательность этапов выполнения выпускной квалификационной работы и сроки их выполнения:

- выбор темы работы, её утверждение, составление программы исследования – за месяц до начала государственной итоговой аттестации;
- подбор научной литературы, нормативной документации и ознакомление с ними, составление литературного обзора по проблеме исследования - за две недели до начала преддипломной практики;
- сбор и обобщение аналитических материалов, анализ;
- написание работы и представление её руководителю не позднее, чем за 4 недели до дня защиты, доработка по замечаниям руководителя;
- написание введения и заключения, подготовка списка использованных источников, приложений, представление работы научному руководителю не позднее, чем за две с половиной недели до дня защиты;
- прохождение нормоконтроля, исправление замечаний по оформлению работы;
- проверка в системе Антиплагиат за три дня до даты защиты;
- размещение работы на портфолио за три дня до защиты
- подготовка к защите выпускной квалификационной работы: подготовка презентационных материалов, оформление документов на выпускную квалификационную работу.

1.2.2 Подготовка к защите выпускной квалификационной работы

Законченная ВКР, подписанная студентом, передается руководителю для проверки соответствия оформления работы предъявляемым требованиям и составления письменного отзыва руководителя. В отзыве руководителя указываются сведения об актуальности темы работы, достоинства и недостатки работы, оценка полученных результатов с точки зрения достоверности, практическая ценность работы, оценка подготовленности студента, инициативности и самостоятельности при решении задач выпускной квалификационной работы, умение студента работать с литературными источниками, нормативными правовыми актами и способность ясно и четко излагать материал, соблюдение правил и качества оформления работы. Особое внимание уделяется оценке выпускника по личностным характеристикам (ответственность, дисциплинированность, самостоятельность, активность, творчество, инициативность и т.д.), проявленным способностям к исследовательской деятельности, достигнутым результатам в формировании компетенций выпускника данной программы, мотивируется возможность или невозможность представления выпускной квалификационной работы на защиту в государственной экзаменационной комиссии.

Решение руководителя является основанием для допуска кафедрой ВКР к защите. Допуск работы к защите производится заведующим выпускающей кафедры.

Текст ВКР должен быть проверен на объем заимствований в системе «Антиплагиат» (приложение 8), отчет печатается. ВКР размещается в портфолио. Размещение ВКР – не позднее, чем за 3 дня до защиты.

Перед защитой студентом представляются в ГЭК следующие документы:

- 1) ВКР, подписанная на титульном листе выпускником, руководителем, консультантами (если есть);
- 2) задание на выполнение работы с отметками сроков окончательной подготовки работы, подписанное руководителем и заключением кафедры о допуске к защите;

- 3) отзыв руководителя;
- 4) отчет о проверке в системе «Антиплагиат».

Готовясь к защите работы, студент составляет тезисы выступления, содержащего наиболее важные и интересные результаты исследования. При этом следует помнить о том, что выпускнику для доклада отводится ограниченное время; оформляет наглядные пособия, раздаточный материал к докладу, продумывает ответы на замечания рецензента.

Работу над тезисами доклада следует начинать сразу же после представления работы на кафедру и продолжить после ознакомления с отзывом руководителя. На вопросы и замечания отзыва целесообразно подготовить письменные ответы.

Доклад на защите выпускной квалификационной работы, как правило, не должен превышать 7-10 мин. Следует помнить, что студент не просто излагает, а защищает положения своей работы.

1.2.3 Защита выпускной квалификационной работы

Защита выпускной квалификационной работы проводится на открытом заседании ГЭК.

Порядок защиты:

- председатель ГЭК объявляет фамилию, имя и отчество выпускника, название работы с указанием места ее выполнения;
- доклад продолжительностью, как правило, не более 7-10 минут, в течении которых он должен кратко сформулировать актуальность, цель и задачи работы, изложить основные результаты, выводы и рекомендации, конкретные предложения, обосновать возможность их реализации, эффективность. При этом необходимо уточнить личный вклад в разработку проблемы.

Студент может пользоваться заранее подготовленным тезисами доклада, но должен излагать основное содержание своей выпускной квалификационной работы свободно, не читая письменного текста. При чтении утрачивается эмоциональность изложения, монотонное чтение текста не привлекает внимания и утомляет слушателей. Свободный рассказ по теме свидетельствует об уровне подготовки и глубине специальных знаний по проблеме выпускной квалификационной работы. Все это существенно влияет на итоговую оценку работы.

Все принципиальные положения выпускной квалификационной работы для большей наглядности могут быть представлены на демонстрационном материале. К демонстрационным материалам относится информация из выпускной квалификационной работы (таблицы, диаграммы, схемы, иллюстрации и пр.), оформленная в виде презентаций или ксерокопий для каждого члена ГЭК. Во время доклада необходимо ссылаться на эти материалы;

- после окончания доклада члены ГЭК и присутствующие на защите предлагают выпускнику вопросы, касающиеся устного выступления, имеющие непосредственное отношение к теме работы, или же просто в связи с обсуждаемой проблемой;
- выступление руководителя выпускной квалификационной работы, а в случае его отсутствия секретарь ГЭК зачитывает отзыв руководителя;
- председатель ГЭК предоставляет желающим слово для выступления, затем выпускнику, которое предполагает ответы на замечания всех, выступивших при обсуждении работы, после чего объявляет об окончании защиты.

После окончания открытой защиты проводится закрытое заседание ГЭК (возможно с участием руководителей), на котором определяются итоговые оценки по четырехбалльной шкале («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»). После закрытого обсуждения председатель объявляет решение ГЭК. Протокол заседания ГЭК ведется секретарем. В него вносятся все заданные вопросы, особые мнения, решение комиссии об оценке.

II КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ВЫПОЛНЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Оценка государственной итоговой аттестации проводится по трем группам критериев:

Критерии оценки итоговой государственной аттестации

Оценочное средство	Максимальная балловая стоимость	Критерии начисления баллов
1	2	3
Выпускная квалификационная работа	0-55 балл	Качество выполненной работы, ее научно-теоретический уровень, степень самостоятельности и логичность изложения материала, правильность оформления и результат ее защиты
Процедура защиты ВКР	0-25 баллов	Качество устного доклада: соответствие доклада содержанию работы, логичность, точность формулировок, обоснованность выводов, культура речи; владение профессиональной терминологией и навыками профессиональной аргументации; презентационные навыки
Отзыв руководителя ВКР	0-15 баллов	Ответственность, дисциплинированность, стремление к достижению высоких результатов самостоятельность, добросовестность в выполнении ВКР, контактность
Ответы на вопросы (проверка универсальных и общепрофессиональных компетенций)	0-5 баллов	Полнота и правильность ответа
Итого	100 баллов	

Оценка по итогам государственной итоговой аттестации определяется простым суммированием баллов:

<i>Критерии оценки</i>	<i>Количество баллов</i>
<i>Критерии содержания ВКР</i>	
обоснованность выбора и актуальность темы исследования	0-5
обоснование практической и теоретической значимости исследования	0-5
уровень теоретической проработки проблемы, осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала	0-5
умение представить литературный обзор проблемы исследования	0-4
широта и качество использованных источников	0-4
объем и уровень анализа профессиональной, научной литературы, релевантность, полнота, корректность и содержание цитирования	0-5
умение правильно применить необходимые для решения проблемы нормативные правовые акты (документы) в объяснении конкретной ситуации деятельности организации	0-5
наличие в ВКР результатов, которые в совокупности решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или - результатов (теоретических и (или) экспериментальных), которые	0-5

имеют существенное значение для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки (деятельности), или – научно-обоснованных разработок, использование которых в полном объеме обеспечивает решение прикладных задач	
умение логически верно, аргументированно и ясно излагать материалы исследования в ВКР	0-5
обоснованность и четкость сформулированных выводов	0-5
адекватность использования методов исследования	0-2
умение использовать компьютерные технологии в режиме пользователя для решения профессиональных задач	0-5
Критерии оформления ВКР	
владение научным стилем изложения, орфографическая и пунктуационная грамотность	0-5
соответствие формы представления работы требованиям, предъявляемым к оформлению данных работ	0-5
Критерии процедуры защиты	
качество устного доклада: соответствие доклада содержанию работы, логичность, точность формулировок, обоснованность выводов, культура речи	0-5
владение профессиональной терминологией и навыками профессиональной аргументации	0-5
презентационные навыки: структура и последовательность изложения материала, соблюдение временных требований, использование презентационного оборудования и/или раздаточного материала, грамотность оформления иллюстрационных материалов, выразительность использования, контакт с аудиторией	0-5
поведение при защите (коммуникационные характеристики (культура) докладчика (речь, манера говорить, отстаивать свою точку зрения, привлекать внимание к важным моментам в докладе или ответах на вопросы)	0-5
качество ответов на вопросы членов ГЭК: логичность, глубина, правильность и полнота ответов	0-5
Отзыв руководителя ВКР	
ответственное отношение к работе, дисциплинированность, стремление к достижению высоких результатов, самостоятельность, добросовестность в выполнении работы, соблюдение сроков представления материалов, контактность	0-5
владеет навыками самостоятельного получения новых знаний, использования современных технологий	0-5
умение систематизировать и обобщать информацию из разных источников	0-5
Теоретические вопросы	
качество ответов на вопросы членов ГЭК: правильность и полнота ответов	0-5
Итого баллов	100

Правила оценивания результатов защиты ВКР

- 90-100 баллов (90-100%) – оценка «отлично»;
- 70-89 балла (70-89%) – оценка «хорошо»;
- 50-69 баллов (50-69%) – оценка «удовлетворительно»;
- 0-49 баллов (0-49%) – оценка «неудовлетворительно».

III ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочными средствами результатов обучения на этапе государственной итоговой аттестации являются выпускная квалификационная работа (в которой выпускнику предлагается по поставленной научно-практической проблеме сформулировать самостоятельно гипотезы, цель, сделать разработку программы эмпирического исследования, собрать информацию, проанализировать ее, провести необходимые расчеты, построить модели, предложить варианты решения проблемы и обосновать показатели оценки результативности) и ее защита по установленной процедуре (доклад, презентация, ответы на вопросы государственной экзаменационной комиссии), позволяющей сделать вывод о сформированности компетенций, теоретические вопросы.

3.1 ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

Человеческие ресурсы трудовой деятельности

1. Разработка проекта взаимодействия организации-работодателя с внешним рынком труда.
 2. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.
 3. Совершенствование системы управления персоналом в государственной службе.
 4. Проектирование основных направлений социально-психологической помощи и поддержки безработных на региональном рынке труда.
 5. Организация профессиональной подготовки и переподготовки безработных на региональном рынке труда.
 6. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в регионе (городе, муниципальном округе, районе).
 7. (Совершенствование работы службы занятости населения региона (города, муниципального округа, района) по обеспечению занятости слабозащищенных слоев населения.
 8. Организация деятельности рекрутинговых агентств.
- ##### **Система управления персоналом организации**
9. Разработка проекта совершенствования системы управления персоналом организации.
 10. Формирование целей системы управления персоналом организации.
 11. Формирование функций системы управления персоналом организации.
 12. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом организации.
 13. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.
 14. Проектирование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями оргструктуры организации.
 15. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации.
 16. Совершенствование документационного обеспечения системы управления персоналом организации.
 17. Совершенствование информационно-технологического обеспечения системы управления персоналом организации.
 18. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом организации.
 19. Совершенствование правового обеспечения системы управления персоналом организации.
 20. Организация документационного обеспечения системы управления персоналом вновь созданной организации.

- 21.Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке и др.) персонала организации.
- 22.Разработка регламентирующих документов при обеспечении безопасности труда персонала организации.
- 23.Разработка документационного обеспечения при регламентации труда персонала организации.
- 24.Развитие системы управления персоналом малой организации.
- 25.Реинжиниринг системы управления персоналом организации.
- 26.Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом организации.
- Стратегическое управление персоналом организации
- 27.Разработка организационно-методического процесса формирования кадровой политики организации.
- 28.Разработка стратегии управления персоналом организации.
- 29.Совершенствование стратегического управления персоналом как части стратегического управления организацией.
- 30.Разработка проекта реализации стратегии управления персоналом организации.
- 31.Совершенствование стратегии управления персоналом на основе общей стратегии управления организацией.
- Планирование работы с персоналом организации
- 32.Совершенствование регламентации труда управленческого персонала.
- 33.Совершенствование регламентации труда производственного персонала.
- 34.Совершенствование кадрового планирования в организации.
- 35.Разработка содержания труда персонала определенных категорий и его использование в кадровом планировании.
- 36.Разработка направлений прогнозирования потребности в персонале организации.
- 37.Совершенствование процесса планирования потребности в персонале организации.
- 38.Разработка оперативного плана работы с персоналом.
- 39.Совершенствование структуры и содержания оперативного плана работы с персоналом.
- 40.Разработка качественной потребности в персонале организации.
- 41.Совершенствование использования методов определения количественной потребности в персонале организации.
- 42.Совершенствование процесса нормирования труда персонала организации.
- 43.Разработка и использование требований организации-работодателя к персоналу.
- 44.Совершенствование маркетинговой деятельности в области персонала.
- 45.Определение и обеспечение потребности организации в персонале.
- 46.Определение и использование запросов целевых групп персонала к организации-работодателю.
- 47.Формирование и совершенствование имиджа организации-работодателя на рынке труда.
- 48.Совершенствование коммуникационных связей организации с субъектами рынка труда.
- 49.Разработка проекта совершенствования информационной функции маркетинга персонала.
- 50.Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации.

3.2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ, ОЦЕНИВАЮЩИЕ СФОРМИРОВАННОСТЬ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Каковы главные особенности научного знания в отличие от религиозных представлений о мире?

2. В чем особенности абстрактного мышления?
3. Является ли наука важнейшим фактором развития общества в современном мире?
4. В чем проявляется готовность действовать в нестандартных ситуациях?
5. В чем заключается социальная и этическая ответственность за принятые решения?
6. Возможна ли успешная профессиональная самореализация работника без формирования готовности к саморазвитию?

3.3 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ, ОЦЕНИВАЮЩИЕ СФОРМИРОВАННОСТЬ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Для чего необходимо знание философии и концепции УП, методов УП в современной организации?
2. В чем вы видите основные причины необходимости овладения навыками логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь?
3. Зачем необходимо повышать уровень своей профессиональной компетентности?
4. В чем вы видите основные причины необходимости овладения навыками профессионального общения на иностранном языке?
5. Какие внешние организации, связанные с занятостью населения вы знаете?
6. Какие формы делового общения вы знаете?
7. Какие нормативные и правовые акты вы будете использовать в своей профессиональной деятельности?
8. В чем заключаются библиографическая культура и какие информационно-коммуникационные технологии вы знаете?
9. Какие актуальные проблемы управления персоналом вы знаете?
10. Каковы методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом?

Форма титульного листа выпускной квалификационной работы

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет»

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТРА)**

ТЕМА: _____

Факультет: Инженерно-
экономический

Направление: 38.04.03 Управление
персоналом

Профиль: Стратегическое и
инновационное управление
персоналом

Квалификация: магистр

Кафедра: Управление персоналом

Студент: _____
(подпись)

Ф.И.О.

Группа: УП.м-24

Руководитель: _____
(подпись)

Ф.И.О.

Консультант: _____
(подпись)

Ф.И.О.

(подпись)

Допуск к защите

И.о. зав. кафедрой Беляева Е.А., кандидат социологических наук, доцент
(Ф.И.О., ученая степень, ученое звание)

Екатеринбург
20...

Форма на утверждения темы ВКР

И.о. зав. кафедрой
Беляева Е.А.
от студента группы УП.м-24
Ф.И.О. _____

Заявление на утверждение темы выпускной квалификационной работы

Прошу утвердить тему выпускной квалификационной работы (из числа предложенных университетом):

Прошу утвердить самостоятельно определенную тему выпускной квалификационной работы

Место прохождения производственной (преддипломной) практики:

Руководитель ВКР _____
(Ф.И.О., ученая степень, ученое звание, должность)

Дата _____

Подпись обучающегося _____

Решение зав. кафедрой
«УТВЕРЖДАЮ»

Примерная форма задания на выполнение выпускной квалификационной работы

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

Кафедра управление персоналом

«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. зав.кафедрой
_____ Е.А. Беляева

«__» _____ 20__ г.

ЗАДАНИЕ НА ВЫПОЛНЕНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

для присвоения квалификации _____
по направлению подготовки _____
направленности (профилю) _____
Студенту _____
(фамилия, имя, отчество полностью)

Тема выпускной квалификационной работы _____

Руководитель работы _____
(фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание)

Консультанты по разделам:

Ф.И.О. консультанта	Должность, ученая степень, ученое звание	Разделы работы

Дата выдачи задания «__» _____ 20__ г.

Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы «__» _____ 20__ г.

Примерная форма отзыва руководителя выпускной квалификационной работы

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Выпускная квалификационная работа выполнена

Магистром	Тимониным Владимиром Владимировичем
Направление	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Стратегическое и инновационное управление персоналом организации
Кафедра	«Управление персоналом»
Группа	УП.м-24
Руководитель	Кандидат философских наук, доцент Истомин В.Г.

Общая характеристика работы студента в период выполнения ВКР:

Актуальность темы

Степень достижения целей ВКР

Общая характеристика теоретической части (глубина разработки проблемы, логика изложения и проч.)

Общая характеристика практической части работы (наличие элементов практической новизны, наличие и значимость практических предложений и рекомендаций)

Степень владения профессиональными знаниями, умениями и навыками

Замечания к ВКР

Заключение:

Руководитель: _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись)

Студент: _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись)

Примерная форма отзыва рецензента о выпускной квалификационной работе

ОТЗЫВ РЕЦЕНЗЕНТА О ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Ф. И.О. выпускника _____

Направление подготовки _____

Профиль _____

Тема рецензируемой работы _____

Рецензент _____

Место работы, должность (при
наличии) _____

Заключение о степени соответствия выпускной квалификационной работы заданию

Оценка теоретической части ВКР (теоретическая значимость исследования, анализ
использованных источников) _____

Оценка аналитической части ВКР (анализ представленных методик исследования) _____

Оценка проектной части ВКР (практическая значимость исследования) _____

Логичность, четкость, грамотность изложения материала _____

Оценка сформированности компетенций, предусмотренных федеральным
государственным образовательным стандартом: _____ВКР демонстрирует (высокий, средний, низкий) уровень сформированности
общекультурных компетенций и (высокий, средний, низкий) уровень сформированности
общепрофессиональных/профессиональных/профессионально-специализированных
компетенций.Замечания и рекомендации (к публикации, внедрению, представлению на конкурс) по
ВКР _____

Общая оценка ВКР _____

Рецензент: _____ Ф.И.О.
(подпись)Студент: _____ Ф.И.О.
(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

« ____ » _____ 20 ____ г.

М.П.

Ректору УГГУ

Информационное письмо

Довожу до сведения университета, что выпускная квалификационная работа студента
(ки) _____
на тему _____
в главе _____ содержит информацию, составляющую коммерческую тайну организации.

Дата: _____

Руководитель организации _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

*Письмо оформляется на официальном бланке организации

Форма заявления инвалида о необходимости создания специальных условий для защиты выпускной квалификационной работы

Декану факультета
Инженерно-экономического
Ф.И.О. _____
от студента
Ф.И.О. _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Я являюсь инвалидом ____ группы, имею нарушения здоровья (указать вид), в связи с чем мне необходимо создать специальные условия при проведении защиты ВКР:

- ☐ Предоставление отдельной аудитории
- ☐ Увеличение продолжительности времени выступления при защите ВКР
- ☐ Присутствие ассистента, оказывающего техническую помощь
- ☐ Присутствие сурдопереводчика
- ☐ Присутствие тифлосурдопереводчика
- ☐ Перерывы для отдыха, приема пищи, лекарств и т.п.

Предоставление инструкции по порядку проведения защиты ВКР:

- ☐ в письменной форме (на компьютере, на бумаге) устно
- ☐ устно с использованием услуг сурдопереводчика
- ☐ с использованием услуг тифлосурдопереводчика

Технические средства для проведения защиты ВКР, которые должны быть предоставлены университетом _____

Личные технические средства, которые я планирую использовать для защиты ВКР _____

Приложение: документ, подтверждающий индивидуальные особенности

Подпись студента _____ Дата _____

Пример справки о результатах проверки выпускной квалификационной работы на Антиплагиат ВКР.ВУЗ

СПРАВКА

о результатах проверки на наличие заимствований

Уникальный код справки: 1-291502-20597

Ф.И.О. автора проверяемой работы: Иванов Роман Сергеевич

Тема работы: СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ (НА ПРИМЕРЕ АВИАКОМПАНИИ «УРАЛЬСКИЕ АВИАЛИНИИ»)

Руководитель: Иванова М.М.

Информация о документе:

Имя исходного файла: Иванов Р.С..doc

Тип документа: ВКР

Источники цитирования *

#	Доля в отчете	Источник (ссылка)	Где найдено (Модуль поиска)
1	3.52%	Организационная культура (http://www.ronl.ru/referaty/menedzhment/157886/)	Модуль поиска Интернет
2	3.30%	Работа студента «Белый Андрей Александрович» организации «Институт управления (г. Архангельск)» ()	Модуль поиска Интернет
3	2.51%	Тема: Организационная культура как фактор эффективного управления (http://bibliofond.ru/view.aspx?id=520530)	Модуль поиска Интернет
4	1.72%	Формирование делового кредо в системе организационной культуры предприятия (http://www.ronl.ru/referaty/menedzhment/155376/)	Модуль поиска Интернет
5	1.46%	Организационная культура (http://www.km.ru/referats/F648A224B7FF454EBC067D422EE91E77)	Модуль поиска Интернет

* Таблица формируется системой «ВКР-ВУЗ».

Уникальность текста: 67.59%

подпись студента

расшифровка
подписи

подпись ответственного за
проверку

расшифровка подписи

дата

дата