Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Масалов Владимир Николаевич
Должность: ректор
Дата подписания: 16.09.2025 14:55:39
Уникальный программный ключ:
f31e6db16690784ab6b50e564da26971fd24641c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и методической работе ФГБОУ ВО Орловский ГАУ

Евдокимова **О.В. Евдокимова**

25 февраля 2025 г.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

по направлению подготовки

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки

Управление персоналом

Уровень образования: **магистратура**

Квалификация: **магистр**

Форма обучения: **очная, заочная**

Срок освоения программы: **2 года, 2 года 6 месяцев**

Год начала подготовки: **2025**

Орел 2025 год

Составители:

к.э.н., доцент Ловчикова Е.И. *Ловчикова* 20.01.2025 г.

к.э.н., доцент Волчёнкова А.С. *Волчёнкова* 20.01.2025 г.

Рецензент:

д.э.н., профессор Савкин В.И. *Савкин* 20.01.2025 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент

Программа обсуждена на заседании кафедры «Экономика и менеджмент в АПК» протокол № 9 от 20.01.2025 г.

Зав. кафедрой: к.э.н, доцент Ловчикова Е.И. *Ловчикова* 20.01.2025 г.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета факультета протокол № 6 от 24.02.2025 г.

Декана экономического факультета д.э.н., профессор Прока Н.И. *Прока* 24.02.2025 г.

Программа принята методической комиссией Экономического факультета протокол № 4 от 24.02.2025 г.

Председатель методической комиссии Экономического факультета д.э.н., профессор Прока Н.И. *Прока* 24.02.2025 г.

Лист согласования с представителями работодателей

Программа государственной итоговой аттестации основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент направленность «Управление персоналом»

Член Правительства Орловской области –
руководитель Департамента сельского хозяйства
Орловской области, к.э.н, доцент *Суровцева* Е.С. Суровцева

Заместитель руководителя Департамента
экономического развития и инвестиционной
деятельности Орловской области,
начальник управления экономического
анализа и прогнозирования, к.э.н. *Савкин* Ю.В. Савкин

Содержание **стр.**

Введение 7
1. Общие положения 8
2. Государственные экзаменационные и апелляционные комиссии 10
3. Правила проведения государственной итоговой аттестации 11
4. Формы государственной итоговой аттестации 12
5. Особенности проведения государственной итоговой аттестации для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья 15
6. Программа государственного экзамена 17
6.1. Подготовка к сдаче государственного экзамена 17
6.2. Организация проведения государственного экзамена 18
7. Вопросы для подготовки к комплексному государственному экзамену 19
8. Критерии и параметры оценки результатов сдачи государственного экзамена 31
9. Требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения 32
9.1. Подготовка к защите выпускной квалификационной работы и порядок ее выполнения 32
9.2. Требования к выпускным квалификационным работам 37
10. Тематика выпускных квалификационных работ 42
11. Процедура защиты выпускной квалификационной работы и критерии ее оценивания 44
11.1. Организация проведения защиты выпускной квалификационной работы 44
11.2 Критерии оценки защиты ВКР 45
12. Учебно-методическое обеспечение программы магистратуры по направлению 38.04.02 Менеджмент 50
Приложения 55
Фонд оценочных средств

ВВЕДЕНИЕ

Программа государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по основной профессиональной образовательной программе высшего образования (далее – ОПОП ВО) разработана по направлению 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры) направленность «Управление человеческими ресурсами» на основании:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 25 августа 2020 г. № 970;
- Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 26 ноября 2020 г. №1456 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования»;
- Приказ Минобрнауки России № 662 от 19.07.2022 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования» (зарегистрирован в Минюсте № 70414 от 07.10.2022 г.);
- Приказ Минобрнауки России № 208 от 27.02.2023 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования» (зарегистрирован в Минюсте № 72833 от 31.03.2023 г.);
- Приказ Минобрнауки России от 06.04.2021 г. № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. №1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи»;
- Приказа «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – бакалавриата, специалитета и магистратуры» № 636 от 29 июня 2015 г. (и изменениями и дополнениями от 9 февраля, 28 апреля 2016 г.);
- Приказа Минобрнауки России «О внесении изменений в Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636», № 86 от 09.02.2016 г;
- Приказа Минобрнауки России «О внесении изменений в Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636», № 502 от 28.04.2016 г;

- Нормативно-методические документы Минобрнауки России;
- Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 марта 2022 г. № 109н);
- Устава ФГБОУ ВО Орловский ГАУ;
- локальных нормативных актов ФГБОУ ВО Орловского ГАУ.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Программа устанавливает процедуру организации и проведения государственной итоговой аттестации обучающихся (далее обучающийся, выпускник), завершающей освоение основной профессиональной образовательной программы высшего образования (далее ОПОП ВО) по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры) включая:

- требования, предъявляемые к лицам, привлекаемым к проведению государственной итоговой аттестации;
- требования к использованию средств обучения и воспитания,
- требования к использованию средств связи при проведении государственной итоговой аттестации;
- порядок подачи и рассмотрения апелляций, изменения и (или) аннулирования результатов государственной итоговой аттестации;
- формы государственной итоговой аттестации;
- особенности проведения государственной итоговой аттестации для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья.

1.2. Государственная итоговая аттестация завершает освоение ОПОП ВО (уровень магистратуры), проводится в сроки, предусмотренные учебным планом по направлению 38.04.02 Менеджмент и календарными графиками учебного процесса в рамках нормативного срока освоения образовательной программы.

1.3. Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями (далее – ГЭК) в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательных программ высшего образования соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС ВО).

1.4. К государственной итоговой аттестации допускаются обучающиеся, не имеющие академической задолженности и в полном объеме выполнившие учебный план или индивидуальный учебный план по соответствующей образовательной программе высшего образования.

Лица, осваивающие образовательную программу в форме самообразования либо обучавшиеся по не имеющей государственной аккредитации образовательной программе высшего образования, вправе

пройти экстерном государственную итоговую аттестацию в ФГБОУ ВО Орловский ГАУ, в соответствии с настоящей Программой.

1.5. Обучающимся и лицам, привлекаемым к государственной итоговой аттестации, во время ее проведения запрещается иметь при себе и использовать средства связи.

1.6. Не допускается взимание платы с обучающихся за прохождение ГИА.

1.7. Обучающиеся, не прошедшие государственной итоговой аттестации в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание по уважительной причине (временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязанностей, вызов в суд, транспортные проблемы (отмена рейса, отсутствие билетов), погодные условия или в других случаях, вправе пройти ее в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации.

Обучающийся должен представить документ, подтверждающий причину его отсутствия. Обучающийся, не прошедший одно государственное аттестационное испытание по уважительной причине, допускается к сдаче следующего государственного аттестационного испытания (при его наличии).

1.8. Обучающиеся, не прошедшие государственное аттестационное испытание в связи с неявкой на него по неуважительной причине или в связи с получением оценки «неудовлетворительно», отчисляются из ФГБОУ ВО Орловский ГАУ с выдачей справки об обучении, как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана.

1.9. Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти её, но не ранее чем через 10 месяцев и не позднее чем через пять лет после срока проведения государственной итоговой аттестации. Для повторного прохождения государственной итоговой аттестации указанное лицо по его заявлению восстанавливается в университете на период времени, установленный приказом ректора, но не менее периода времени, предусмотренного календарным учебным графиком для ГИА по соответствующей образовательной программе. Указанное лицо может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не более двух раз.

При повторном прохождении государственной итоговой аттестации по желанию обучающегося приказом ректора ему может быть установлена иная тема выпускной квалификационной работы.

1.10. Срок проведения государственной итоговой аттестации устанавливается в ФГБОУ ВО Орловский ГАУ самостоятельно, но не позднее 8-ми недель до срока окончания обучения.

1.11. Результаты каждого государственного аттестационного испытания определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

1.12. Успешное прохождение государственной итоговой аттестации

является основанием для выдачи выпускнику документа о высшем образовании и о квалификации образца, установленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

2. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ И АПЕЛЛЯЦИОННЫЕ КОМИССИИ

2.1. Для проведения государственной итоговой аттестации в ФГБОУ ВО Орловский ГАУ создаются государственные экзаменационные комиссии, которые состоят из председателя, секретаря и членов комиссии.

Для рассмотрения апелляций по результатам государственной итоговой аттестации в ФГБОУ ВО Орловский ГАУ создаются апелляционные комиссии, которые состоят из председателя и членов комиссии.

Государственная экзаменационная и апелляционная комиссии (далее вместе - комиссии) действуют в течение календарного года.

ФГБОУ ВО Орловский ГАУ самостоятельно устанавливает регламенты работы комиссий.

2.2. Комиссии создаются по каждой образовательной программе или по ряду образовательных программ.

2.3. Председатель государственной экзаменационной комиссии утверждается Министерством науки и высшего образования Российской Федерации по представлению ФГБОУ ВО Орловский ГАУ не позднее 31 декабря, предшествующего году проведения государственной итоговой аттестации.

2.4. Составы комиссий должны быть утверждены приказом ректора не позднее, чем за 1 месяц до даты начала государственной итоговой аттестации.

2.5. Председатель государственной экзаменационной комиссии утверждается из числа лиц, не работающих в ФГБОУ ВО Орловский ГАУ, имеющих ученую степень доктора наук и (или) ученое звание профессора, либо являющихся ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности.

2.6. Председатели комиссий контролируют деятельность комиссий, обеспечивают единство требований, предъявляемых к выпускнику.

2.7. Председателем апелляционной комиссии утверждается руководитель Орловского ГАУ (лицо, исполняющее его обязанности или лицо, уполномоченное руководителем вуза - на основании распорядительного акта организации).

2.8. В состав государственной экзаменационной комиссии включаются не менее 4 человек, из которых не менее 50 процентов являются ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности (далее - специалисты), остальные - лицами, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ФГБОУ ВО Орловский ГАУ, и/или иных организаций и/или научными работниками ФГБОУ ВО Орловский ГАУ и/или

иных организаций, имеющими ученое звание и/или ученую степень.

2.9. В состав апелляционной комиссии входят председатель указанной комиссии и не менее 3 членов указанной комиссии, из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ФГБОУ ВО Орловский ГАУ и не входящих в состав экзаменационных комиссий.

2.10. На период проведения государственной итоговой аттестации для обеспечения работы государственной экзаменационной комиссии руководитель организации назначает секретаря указанной комиссии из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу организации, научных работников или административных работников организации. Секретарь государственной экзаменационной комиссии не входит в ее состав. Секретарь государственной экзаменационной комиссии ведет протоколы ее заседаний, представляет необходимые материалы в апелляционную комиссию.

2.11. Основной формой деятельности комиссий являются заседания. Заседания комиссий правомочны, если в них участвуют не менее двух третей от числа членов комиссий. Заседания комиссий проводятся председателями комиссий. Решения комиссий принимаются простым большинством голосов состава комиссий, участвующих в заседании. При равном числе голосов председатель обладает правом решающего голоса.

2.12. Решения, принятые комиссиями, оформляются протоколами. В них отражаются перечень заданных выпускнику вопросов и характеристика ответов на них, мнения членов государственной экзаменационной комиссии о выявленном в ходе государственного аттестационного испытания уровне подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач, сформированности компетенций, а также о выявленных недостатках в теоретической и практической подготовке обучающегося.

Протоколы заседаний государственной экзаменационной комиссии подписываются председателем. Протоколы заседаний государственной экзаменационной комиссии подписываются также секретарем государственной экзаменационной комиссии. Протоколы заседаний комиссий сшиваются в книги и хранятся в архиве университета.

3. ПРАВИЛА ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения первого государственного аттестационного испытания приказом ректора утверждается расписание, в котором указываются даты, время и места проведения государственных аттестационных испытаний и предэкзаменационных консультаций.

При формировании расписания устанавливается перерыв между испытаниями продолжительностью не менее 7 календарных дней.

Расписание доводится до сведения обучающихся, членов

государственных и апелляционных комиссий, секретарей государственных экзаменационных комиссий, руководителей и консультантов выпускных квалификационных работ.

3.2. Результаты государственного аттестационного испытания, проводимого в устной форме, объявляются в день его проведения.

Порядок подачи и рассмотрения апелляций:

3.3. Выпускник имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласии с результатами государственного экзамена.

3.4. Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

3.5. Для рассмотрения апелляции секретарь государственной экзаменационной комиссии направляет в апелляционную комиссию протокол заседания комиссии, заключение председателя о соблюдении процедурных вопросов при проведении государственного аттестационного испытания, а также письменные ответы обучающегося (при их наличии) (для рассмотрения апелляции по проведению государственного экзамена) либо выпускную квалификационную работу, отзыв и рецензию (рецензии) (для рассмотрения апелляции по проведению защиты выпускной квалификационной работы).

3.6. Апелляция рассматривается не позднее 2 рабочих дней со дня её подачи на заседании апелляционной комиссии, на которое приглашаются председатель государственной экзаменационной комиссии и обучающийся, подавший апелляцию. Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение 3 рабочих дней со дня заседания комиссии. Факт ознакомления подавшего апелляцию с решением апелляционной комиссии удостоверяется его подписью.

3.7. В случае удовлетворения апелляции результат проведения государственного аттестационного испытания подлежит аннулированию, в связи с чем протокол о рассмотрении апелляции не позднее следующего рабочего дня передается в государственную экзаменационную комиссию. Обучающемуся предоставляется возможность пройти государственное аттестационное испытание в сроки, установленные университетом.

3.8. Решение апелляционной комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит.

3.9. Повторное проведение государственного аттестационного испытания обучающегося, подавшего апелляцию, осуществляется в присутствии одного из членов апелляционной комиссии не позднее 15 июля.

3.10. Апелляция на повторное проведение государственного аттестационного испытания не принимается.

4. ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Конкретные формы проведения ГИА, объем (в зачетных единицах), структура и содержание определяются ОПОП ВО. Объем (в зачетных

единицах) ГИА в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры), направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами» составляет 9 зачетных единиц (324 часа).

4.2. Программа государственной итоговой аттестации является составной частью ОПОП ВО и включает в себя подготовку и порядок сдачи государственного экзамена, защиту выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, критерии оценки ответа на экзамене и защиты выпускных квалификационных работ.

Программа ГИА утверждается на заседании методической комиссии по направлению подготовки «Менеджмент» ФГБОУ ВО Орловский ГАУ.

4.3. Программа ГИА, а также порядок подачи и рассмотрения апелляций доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за шесть месяцев до начала государственной итоговой аттестации.

4.4. Обеспечение проведения ГИА осуществляется Университетом, используя необходимые средства для организации образовательной деятельности.

4.5. Государственный экзамен проводится по нескольким дисциплинам ОПОП ВО, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников. Государственный экзамен предусматривает оценивание уровня овладения выпускниками компетенций, установленных ФГОС ВО и дополнительных компетенций, установленных ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры).

4.6. Государственный экзамен проводится устно.

4.7. Государственный экзамен проводится по программе, содержащей перечень вопросов, которые на него выносятся, а также рекомендаций по подготовке к экзамену, в том числе перечень рекомендуемой литературы.

Перед государственным экзаменом проводится консультирование обучающихся по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

4.8. Выпускная квалификационная работа (ВКР) представляет собой выполненную одним или несколькими обучающимися совместно работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

4.9. Выпускная квалификационная работа выполняется в форме, устанавливаемой ОПОП ВО в соответствии с требованиями образовательного стандарта по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры).

4.10. Перечень тем выпускных квалификационных работ обучающихся ежегодно обновляется и утверждается Советом экономического факультета ФГБОУ ВО Орловский ГАУ и доводится до сведения обучающихся не позднее, чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации. Темы выпускных квалификационных работ должны соответствовать направленности (профилю) образовательной программы

высшего образования (направленность «Управление человеческими ресурсами»).

4.11. Тема выпускной квалификационной работы и научный руководитель (при необходимости и научный консультант(ы)) для каждого выпускника утверждается на заседании выпускающей кафедры не позднее, чем за 6 месяцев до защиты. Закрепление за обучающимися тем выпускных квалификационных работ, назначение руководителей и консультантов осуществляется приказом ректора не позднее начала производственной преддипломной практики.

4.12. Выпускник имеет право выбора темы выпускной квалификационной работы из перечня тем, а также может предложить свою тему. По письменному заявлению обучающегося (нескольких обучающихся, выполняющих выпускную квалификационную работу совместно) выпускающая кафедра может предоставить возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной обучающимся (обучающимися), в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

4.13. Требования к объему, содержанию ВКР, а также показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания, отражающиеся в фонде оценочных средств, определяются программой ГИА.

4.14. За все сведения, изложенные в выпускной квалификационной работе, порядок их использования при составлении фактического материала и другой информации, обоснованность (достоверность) выводов и защищаемых положений профессиональную, нравственную и юридическую ответственность несет непосредственно автор выпускной работы.

4.15. Выпускные квалификационные работы, выполненные по завершении образовательных программ подготовки магистров всех форм обучения, проверяются выпускающими кафедрами на оригинальность и самостоятельность авторского текста.

4.16. После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы научный руководитель представляет письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки ВКР. В случае её выполнения несколькими обучающимися научный руководитель представляет отзыв об их совместной работе.

4.17. Обучающиеся представляют выполненные ими выпускные квалификационные работы для процедуры предзащиты на заседании кафедры. По итогам обсуждения кафедра принимает решение о допуске на защиту.

4.18. Выпускные квалификационные работы по программе магистратуры подлежат рецензированию. Для проведения рецензирования выпускной квалификационной работы приказом ректора назначается рецензент из числа лиц, не являющихся работниками кафедры, либо факультета (института), либо организации, в которой выполнена выпускная квалификационная работа. В качестве рецензентов могут выступать специалисты в соответствующей

области профессиональной деятельности, лица из числа профессорско-преподавательского состава образовательных организаций, имеющие ученую степень и (или) ученое звание.

Выпускные квалификационные работы, выполненные по заявкам предприятий, подлежат рецензированию специалистами в соответствующей области профессиональной деятельности (работодатели).

Рецензент проводит анализ выпускной квалификационной работы и представляет в университет письменную рецензию на указанную работу (далее – рецензия). Если выпускная квалификационная работа имеет междисциплинарный характер, она направляется двум рецензентам. В ином случае число рецензентов устанавливается ФГБОУ ВО Орловский ГАУ самостоятельно.

4.19. Обучающийся должен быть ознакомлен с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

4.20. Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее, чем за 2 календарных дня до защиты ВКР.

4.21. Тексты выпускных квалификационных работ размещаются в электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВО Орловский ГАУ в соответствии с установленным порядком.

5. ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ИЗ ЧИСЛА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.

5.1. Для обучающихся из числа инвалидов государственная итоговая аттестация проводится с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности).

Университет создает материально-технические условия для доступа обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в помещении университета, нахождение в которых необходимо указанным обучающимся для прохождения итоговой государственной аттестации комфортного и безопасного пребывания в университете в период поведения аттестации.

5.2. Государственной аттестационное испытание и предэкзаменационная консультация для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья проводятся в отдельной аудитории.

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

− университет может принять решение о проведении государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если

это не создает трудностей для обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

− обучающимся с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), являющихся работниками университета и (или) иных организаций, для оказания обучающимся технической помощи при передвижении, занятии рабочего места, чтении и оформлении заданий, общении с председателем и членами государственной экзаменационной комиссии; число ассистентов определяется университетом в соответствии с объемом технической помощи, но не должно превышать 3-х человек;

− пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей.

5.3. Все локальные нормативные акты ФГБОУ ВО Орловский ГАУ по вопросам проведения государственной итоговой аттестации доводятся до сведения обучающихся инвалидов в доступной для них форме.

5.4. По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи им государственного аттестационного испытания может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи государственного экзамена, проводимого в письменной форме, не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на государственном экзамене, проводимом в устной форме, не более чем на 20 минут;

- продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы - не более чем на 15 минут.

5.5. В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья университет должен обеспечить выполнение следующих требований при проведении государственного аттестационного испытания:

а) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для слабослышащих обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования;

в) для обучающихся с тяжелыми нарушениями речи, слабослышащих по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних

конечностей или отсутствием верхних конечностей:

− письменные задания обучающимся надиктовываются ассистенту;

− по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в устной форме.

5.6. Обучающиеся лица с ограниченными возможностями не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения ГИА подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний с указанием особенностей его психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в университете).

В заявлении обучающийся указывает на необходимость (отсутствие необходимости) присутствия ассистента на государственном аттестационном испытании, необходимость (отсутствие необходимости) увеличения продолжительности сдачи государственного аттестационного испытания по отношению к установленной продолжительности (для каждого государственного аттестационного испытания).

6. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

6.1. Подготовка к сдаче государственного экзамена

6.1.1 Подготовку к сдаче государственного экзамена необходимо начать с ознакомления с перечнем вопросов, выносимых на государственный экзамен. При подготовке ответов необходимо пользоваться рекомендованной литературой, информационными и справочными системами, а также лекционными конспектами, которые были составлены в процессе обучения.

6.1.2. Во время подготовки к экзамену рекомендуется, помимо лекционного материала, учебников, рекомендованной литературы просмотреть также выполненные в процессе обучения задания для индивидуальной и самостоятельной работы.

6.1.3. В процессе подготовки ответа на вопросы необходимо учитывать изменения, которые произошли в законодательстве, увязывать теоретические проблемы с практикой сегодняшнего дня.

6.1.4. Обязательным является посещение обучающихся консультаций и обзорных лекций, которые проводятся перед государственным экзаменом.

6.1.5. Государственный экзамен проводится в устной форме.

6.1.6. Государственный экзамен проводится по утвержденной программе, содержащей перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен и рекомендации обучающимся по подготовке к нему, в том числе перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену, которые представлены ниже.

Для подготовки обучающихся к государственным экзаменам в соответствии с расписанием организуются обзорные лекции (консультации).

6.1.7. Государственный экзамен включает дисциплины ОПОП ВО по направлению 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры), направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами», результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников.

6.1.8. Билеты для сдачи государственного экзамена должны содержать 2 теоретических вопроса и ситуационная задача. Ситуационная задача может быть сформулирована в виде задач, тестовых заданий, а также в других формах.

6.2. Организация проведения государственного экзамена

6.2.1. При проведении государственного экзамена разрешается пользоваться программой государственного экзамена и справочными материалами, одобренными методической комиссией по направлению подготовки «Менеджмент». В качестве вычислительных средств во время выполнения расчетных заданий разрешается пользоваться калькулятором, не являющимся опцией коммуникативных устройств.

6.2.2. Если во время государственного экзамена у сдающего будут обнаружены иные устройства и справочные материалы, которые не вошли в перечень разрешенных (сотовые телефоны, шпаргалки, справочники, учебники и т.д.), работа участника будет аннулирована.

6.2.3. Во время государственного экзамена в аудитории обязаны постоянно находиться члены и секретарь государственной экзаменационной комиссии. Также в аудитории имеют право находиться ректор, проректоры ФГБОУ ВО Орловский ГАУ.

6.2.4. Обучающийся обязан прибыть на экзамен в установленное время с общегражданским паспортом и письменными принадлежностями, получить у секретаря экземпляр билета.

6.2.5. Продолжительность подготовки к устному ответу не может превышать 1,5 академических часа.

6.2.6. Выпускники приглашаются отвечать в той последовательности, в которой они брали билеты, но при необходимости этот порядок может быть изменен по решению председателя экзаменационной комиссии.

6.2.7. Экзаменационная комиссия выслушивает ответ выпускника по каждому из заданий экзаменационного билета до конца, однако, в тех случаях, когда уровень подготовки выпускника очевиден и не вызывает сомнений, его ответ может быть прерван.

6.2.8. Члены ГЭК вправе задавать обучающемуся уточняющие и дополнительные вопросы в пределах программы государственного экзамена после ответа на каждый вопрос или по билету в целом.

6.2.9. После окончания ответов всех обучающихся, явившихся для сдачи государственного экзамена, ГЭК в присутствии секретаря проводит закрытое

обсуждение его результатов. Во время обсуждения обучающиеся и иные лица, не входящие в состав государственной экзаменационной комиссии, не вправе находиться в аудитории, где проводится государственный экзамен.

6.2.10. Экзаменационная оценка выставляется комиссией с учетом ответов по каждому из заданий билета. В случае расхождении мнений членов комиссии спорные вопросы решаются голосованием, при этом председатель экзаменационной комиссии обладает правом решающего голоса.

6.2.11. В процессе оглашения результатов государственного экзамена председатель государственной экзаменационной комиссии вправе отметить ответы выпускников, показавших наиболее высокий уровень знаний, а также обратить внимание тех выпускников, чьи ответы имели существенные недостатки, на необходимость углубленной подготовки к следующему государственному экзамену.

7. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К КОМПЛЕКСНОМУ ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЭКЗАМЕНУ

Перечень компетенций, осваиваемых в процессе сдачи государственного экзамена:

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;

ОПК-2 Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач;

ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и

динамичной среды;

ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;

ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

ПК-2 Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации

ПК-3 Способен разрабатывать и управлять внедрением планов, программ и технологий по управлению персоналом

ПК-4 Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную и социальную политику

ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации

ПК-6 Способность проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами и представлять результаты проведенного исследования

Примерный перечень теоретических вопросов

1. Сущность и основные элементы системы управления персоналом
2. Межкультурные различия в деловой коммуникации.
3. Понятие управления проектами, проекта и его основные характеристики, жизненный цикл и заинтересованные стороны проекта
4. Организация (предприятие) как субъект и объект управленческой экономики: понятие, цели. Современные подходы к управлению экономикой организации (предприятия).
5. Производственная функция и ее значение в принятии управленческих решений
6. Методы, методики и способы разработки программы научного исследования.
7. Методология научного исследования в экономики.
8. Внутренняя среда организации. Цели организации. Организационные ресурсы: человеческие, финансовые, материальные, информационные ресурсы и ресурсный приоритет.
9. Методы и способы кадрового планирования.
10. Понятие, сущность и содержание кадровой политики, оценка ее эффективности.
11. Основные теории мотивации труда.
12. Планирование фонда заработной платы.

13. Политика оплаты труда.

14. Основное содержание стратегического анализа. Основные этапы проведения стратегического анализа. Принципы и методы стратегического анализа.

15. Социальное партнерство и корпоративные социальные коммуникации

16. Управление проектом в организации с функциональной, матричной структурой, организации проектного типа, выбор структуры управления проектом

17. Особенности и уровни принятия стратегических управленческих решений. Использование власти при принятии стратегических решений, принятие решений для проведения стратегических организационных изменений.

18. Общесистемные закономерности систем. Общие принципы системного подхода.

19. Теория систем и системный подход в экономике и управлении.

20. Самоменджмент: понятие, функции и принципы. Факторы формирования высокоэффективного самоменеджмента.

21. Определение потребности и набор персонала

22. Механизм управления организацией (предприятием). Характеристика типов организационных структур управления.

23. Проведение самостоятельных научных исследований актуальных проблем управления человеческими ресурсами. Представление результатов проведенного научного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.

24. Обоснование актуальности научных исследований проблем управления, теоретической и практической значимости результатов их научного исследования. Оценка результатов исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователям.

25. Календарное планирование ресурсов и затрат проекта

26. Индивидуальное и групповое поведение. Организационные изменения и их последствия

27. Руководство и наделение властью, участие в управлении. Природа руководства. Поведенческие подходы к стилям руководства. Ситуационные подходы к руководству.

28. Разработка структуры и содержание «Положения о кадровой политики организации».

29. Формирование эффективного механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

30. Формирование бюджета на персонал.

31. Внедрение эффективных систем оплаты труда персонала.

32. Статистические методы исследования. Понятие и виды структуры социально-экономических явлений.

33. Оценка эффективности социальных политики организации (инвестиций, партнерства и коммуникаций): проблемы и модели их решения

34. Коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности.

35. Разработка сетевого графика проекта

36. Организация и методы принятия коллективных управленческих решений

37. Методика и методология системного анализа. Эффективность экономических систем.

38. Модели и инструменты коучинга. Консультирование и коучинг персонал организации по типичным вопросам

39. Деловая коммуникация в информационном обществе.

40. Практические навыки высокоэффективных профессионалов. Персональное управление. Делегирования власти

Перечень примерных ситуационных задач

Ситуация 1

Вместо пропущенных точек сформулируйте наиболее приемлемый глагол, раскрывающие задачи научного исследования.

Задачи исследования.

Реализация поставленной цели потребовала последовательного решения следующих задач:

- **…** ***и*** **…** основные социально-экономические категории, характеризующие жизнедеятельность людей сельских муниципальных образований;
- **…** теоретические аспекты методики оценки качества жизни населения;
- **…** теоретические основы управления качеством жизни населения сельских территорий;
- **…**комплексный анализ показателей качества жизни населения;
- **…** особенности и тенденции развития агропромышленного производства;
- **…** взаимосвязь показателей качества жизни населения и эффективности сельскохозяйственного производства;
- **…** основные направления совершенствования механизма управления качеством жизни населения сельских территорий;
- **…**методику оценки качества жизни сельского населения;
- **…** прогноз уровня показателей качества жизни населения.

Ситуация 2

Вместо пропущенных точек сформулируйте наиболее приемлемый глагол, раскрывающие задачи научного исследования.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

- **…** определение категории «качество жизни населения»;
- **…** система показателей комплексной оценки качества жизни;
- **…** новые подходы к оценке качества жизни населения сельских территорий;
- **…** тенденция динамики показателей качества жизни населения и **…** их взаимосвязь с эффективностью сельскохозяйственного производства;
- **…** факторы снижения качества жизни, ***предложены*** пути совершенствования механизма управления качеством жизни населения сельских муниципальных образований;

- … прогноз уровня показателей качества жизни сельского населения Курской области и … направления первоочередных мероприятий по повышению качества жизни.

Ситуация 3

Сформулируйте возможное название научной работы.

Текст

Актуальность темы исследования. Темпы модернизации экономики страны и каждой ее отрасли в отдельности, предусматривающие радикальные научно-технические, технологические и структурные изменения, зависят, в первую очередь, от человеческого капитала. Для того, чтобы управлять современным ресурсным потенциалом субъектов хозяйствования, сегодня необходим уже иной уровень человеческого капитала. Вот почему по мере экономического развития общества требования ко всем его компонентам постоянно усложняются.

В условиях продолжающегося процесса реформирования социально-трудовых отношений возникает необходимость осмысления сущности и экономического содержания человеческого капитала, в системном исследовании объективных закономерностей его функционирования, более глубокого теоретико-методологического изучения механизма управления им как сложным социально-экономическим явлением. Человеческий капитал, являясь важнейшим стратегическим ресурсом, обеспечивает конкурентоспособность аграрной экономики, и в этой связи достаточно актуальной для научных исследований становится проблема повышения уровня человеческого капитала, его сохранение и определение приоритетных направлений развития.

Для комплексного решения всех аспектов проблемы разумного управления человеческим капиталом аграрного сектора экономики требуются не только разносторонние теоретико-методологические научные исследования основных ее положений, но и на этой основе разработка конкретных методических и практических рекомендаций. Формирование эффективной системы управления человеческим капиталом обеспечит решение многих социально-экономических проблем в аграрном секторе.

Вышеизложенное подтверждает актуальность выбранной темы исследования.

Ситуация 4.

Сформулируйте цель научной работы

Для достижения поставленной цели были определены и решены следующие **задачи**:

- уточнены отдельные теоретические положения политики заработной платы, отражающие ее понятие и основные принципиальные элементы;

- разработаны и обоснованы модель и структура политики заработной платы;

- выявлены основные факторы, влияющие на политику заработной платы в аграрном секторе экономике, и дана оценка существующим положениям в действующих соглашениях по регулированию социально-трудовых отношений в области организации оплаты труда;

- предложена методика оценки и мониторинга эффективности политики заработной платы в организациях АПК;

- разработаны основные направления повышения эффективности политики заработной платы в аграрном секторе экономики.

Ситуация 5.

Сформулируйте положение научной новизны.

Изучение публикаций, затрагивающих проблему понимания политики заработной платы, позволило определить, что подходы к ее сущности различаются. Отсутствие общепринятой трактовки политики заработной платы вызывает затруднения в практической деятельности. Также существует проблема выделения структуры и

компонентов политики заработной платы.

Современная политика заработной платы включает в себя следующие элементы:

- принципы оплаты труда;
- концепцию построения механизма оплаты труда;
- нормативную базу;
- условия, обеспечивающие мотивационный характер;
- критерии, показатели и методику оценки труда работников;
- механизм начисления заработной платы;
- соотношение фонда заработной платы к основным результативным показателям деятельности и др.

Цель политики заработной платы заключается в повышении эффективности существующих социально-трудовых отношений между работником, работодателем и государством по поводу оплаты труда, что способствует росту производительности труда, прибыли организации, а также повышению качества трудовой жизни.

В работе дополнены и сформулированы основные функции политики заработной платы, учитывающие современные требования экономики: воспроизводственная; социальная; стимулирующая; статусная; регулирующая; формирующая; инновационная и раскрыты ее основные задачи.

Повышение эффективности существующей политики заработной платы организаций АПК является приоритетной задачей не только для работодателей, но и для государства. Так как грамотная политика заработной платы позволяет снизить социальную напряженность в обществе, увеличить производительность труда, повысить качество трудовой жизни населения и в конечном итоге конкурентоспособность продукции сельского хозяйства. При этом нельзя допускать полного копирования зарубежных моделей политики заработной платы. Следует учитывать принципиальные особенности деятельности российских организаций, внешние и внутренние условия хозяйствования, современные тенденции развития экономики.

Ситуация 6.

Дана структура Положения о кадровой политики организации. Укажите по 1-2 показателя, которые в наибольшей степени характеризуют соответствующие подсистемы.

Подсистемы	Показатели
Кадровое обеспечение	
Подготовка кадров	
Оценка и развитие персонала	
Мотивация и вознаграждение персонала	
Нормативно-правовая основа и документирование	
Социально-трудовые отношения	
Управление затратами на формирование и развитие кадрового потенциала	

Ситуация 7.

Оцените кадровую обеспеченность региона.

В таблице представлена информация по региону.

Показатели	Годы				
	20..	20..	20..	20..	20..
Сельское население:					

численность - всего, чел.	271074	267616	265234	262390	257782
доля в общей численности населения области, %	35	34	34	34	34
Среднегодовая численность персонала сельскохозяйственных организаций - всего, чел.	19702	19016	18276	17954	17413
доля в общей численности сельского населения, %	7,3	7,1	6,9	6,8	6,7
Работники сельскохозяйственных организаций, занятых в сельскохозяйственном производстве:					
среднегодовая численность, чел.	17893	16984	16424	15951	15197
доля в структуре персонала, %	90,8	89,3	89,9	88,8	87,3
Движение персонала в сельском хозяйстве, тыс. чел.:					
численность принятых	4,3	3,6	4,8	4,4	4,7
численность выбывших	4,0	4,5	4,6	4,7	4,6
Рабочие постоянные:					
среднегодовая численность, чел.	12468	11620	11383	10936	10511
доля в структуре персонала, %	63,3	61,1	62,3	60,9	60,4
Работники, занятые несельскохозяйственными видами деятельности:					
среднегодовая численность, чел.	1809	2032	1852	2003	2216
доля в структуре персонала, %	9,2	10,7	10,0	11,2	12,7
Служащие:					
среднегодовая численность, чел.	4022	3948	3763	3744	3556
доля в структуре персонала, %	22,5	20,8	20,6	20,9	20,4

Ситуация 8.

Выделите основные тенденции в кадровой политики аграрного сектора региона.

Условия: В каждом регионе складываются свои индивидуальные тенденции, характеризующие направления развития кадровой политики в аграрном секторе. В таблице представлена информация, характеризующая региональную кадровую политику.

Показатели	Годы				
1. Среднегодовая численность персонала сельскохозяйственных организаций – всего: чел.	19702	19016	18276	17954	17413
в том числе: доля в общей численности сельского населения, %	7,3	7,1	6,9	6,8	6,7
доля работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, %	90,8	89,3	89,9	88,8	87,3
доля постоянных рабочих в структуре персонала, %	63,3	61,1	62,3	60,9	60,4
доля работников, занятых несельскохозяйственными видами деятельности: в структуре персонала, %	9,2	10,7	10,0	11,2	12,7
доля служащих в структуре персонала, %	22,5	20,8	20,6	20,9	20,4
2. Численность работников сельского хозяйства, тыс. чел.:					

выбывших	4,0	4,5	4,6	4,7	4,6
принятых	4,3	3,6	4,8	4,4	4,7
3. Среднемесячная заработная плата работников сельскохозяйственных организаций – всего, руб.	11165	13559	15320	17823	19720
в процентах к среднему уровню заработной платы в экономике Орловской области, %	76,9	80,3	79,5	85,3	90,6
4. Диапазон в уровне заработной платы персонала организаций, раз	3,0	3,4	3,2	3,1	3,0
5. Доля стимулирующих выплат в структуре фонда заработной платы, %	13,4	14,0	14,4	16,2	17,8

Ситуация 9.

Оцените политику заработной платы в регионе.

Условия. В таблице представлен фрагмент основных параметров политики заработной платы сельскохозяйственных организаций региона.

Таблица. - Основные параметры политики заработной платы в сельскохозяйственных организациях региона

Показатели	Годы		
	20..	20..	20..
1. Доля в структуре фонда заработной платы, %:			
1.1 основной оплаты труда	71,2	67,9	68,8
1.2 стимулирующих выплат	15,2	15,3	15,7
2. Уровень среднемесячной заработной платы работников сельскохозяйственного производства, руб.	11394	13935	15653
по отношению к:			
2.1 среднеобластному уровню, %	78,4	82,5	81,2
2.2 МРОТ	2,63р.	3,02р.	3,00р.
3. Доля фонда заработной платы, %:			
3.1 в структуре основных производственных затрат	13,4	14,0	13,5
3.2 в выручке	15,6	12,5	12,1
Доля фонда заработной платы в растениеводстве, %:			
4.1 в структуре основных производственных затрат	12,7	12,3	12,0
4.2 в выручке	15,2	9,8	12,0
Доля фонда заработной платы в животноводстве, %:			
5.1 в структуре основных производственных затрат	12,7	13,6	13,4
5.2 в выручке	11,2	11,6	12,5
Получено на 1 руб. заработной платы - выручки, руб.	6,43	7,80	6,90

Ситуация 10.

Установить месячную заработную плату работникам коллектива по нормативам от выручки.

Условия задачи

Денежная выручка, полученная первичным коллективом за месяц за произведенную

(полученную) продукцию оказанные услуги или выполненные работы составила 2,23 млн. руб.

Месячная заработная плата руководителя установлена в размере 3% от суммы месячной выручки, полученной коллективом.

Расчет месячной заработной платы работникам коллектива по нормативам

Члены первичного трудового коллектива	Методика расчета месячной заработной платы		Начисленная месячная заработная плата, руб.
Первый работник	80%	от месячной заработной платы начисленной руководителю	
Второй работник	75%		
Третий работник	65%		
Четвертый работник	60%		
Пятый работник	60%		
Доля месячного фонда заработной платы коллектива в выручке, %			

Ситуация 11.

Рассчитать Удельный вес фонда заработной платы в затратах на основное производство. Сделать соответствующие выводы.

Таблица - Удельный вес фонда заработной платы в затратах на основное производство

Показатели	Годы	
	202.	202.
Затраты на оплату труда, тыс. руб.:		
Всего на основное производство	16963	19815
в том числе на производство продукции:		
растениеводства	3737	3743
животноводства	6685	8753
Итого затрат по основному производству, тыс. руб.:		
Всего на основное производство	136063	183362
в том числе на производство продукции:		
растениеводства	40286	50164
животноводства	84395	123629
Удельный вес затрат на оплату труда, %		
в общих затратах на основное производство	+	+
в затратах на производство продукции растениеводства	+	+
в затратах на производство продукции животноводства	+	+

Ситуация 12.

Укажите наиболее приемлемые методы для оценки соответствующих качеств.

Оценка и отбор персонала

Оцениваемые качества	Методы оценки и отбора персонала					
	Анализ	Психологиче	Оценочные	Квалифик	Проверка	Собес

	анкетных данных	ское тестирование	деловые игры	ационное тестирование	отзывов	едование
Интеллект						
Эрудиция						
Профессиональные знания						
Организаторские способности						
Коммуникативные способности						
Личностные способности						
Здоровье и работоспособность						
Внешний вид и манеры						
Мотивация						

Ситуация 13.

Выполнить Ситуация и обосновать ответ.

К организации и оплате труда не относится:

1. Принципы формирования систем оплаты труда персонала.
2. Анализ конкурентоспособности политики оплаты труда в компании.
3. Разработка стандартов работы с управленческой документацией положениями, регламентами, инструкциями).
4. Формирование и развитие социально-психологического климата.
5. Знание и внедрение систем оплаты труда персонала.
6. Методы отбора кандидатов.
7. Методы и инструменты дифференциации персонала.
8. Методы нормирования труда и расчетов необходимой численности персонала.
9. Организация учета рабочего времени.
10. Методы и навыки паспортизации рабочих мест.
11. Трудовые показатели в области организации труда персонала.
12. Методы оценки эффективности системы оплаты труда.

Ситуация 14.

Выполнить Ситуация и обосновать ответ.

К обучению и развитию персонала не относится:

1. Принципы формирования системы обучения и развития персонала.
2. Разработка и внедрение политики обучения и развития персонала в компании.
3. Методы управления карьерой.
4. Виды и формы обучения персонала.
5. Формирование и поддержка климата сотрудничества
6. Методы оценки эффективности системы обучения и развития и ее вклад в достижение целей компании
7. Формирование бюджета на персонал и контроль его исполнения

8. Принципы формирования учебных программ.

Ситуация 15.

Выполнить Ситуация и обосновать ответ.

К оценке персонала не относится:

1. Цели, задачи и виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами компании.
2. Методы и навыки оптимизации расходов на персонал
3. Критерии оценки персонала.
4. Методы и инструменты оценки персонала.
5. Умение планировать время.
6. Методы и навыками оценки результатов и качества оценки персонала в компании.
7. Методы и навыками организации постоценочных мероприятий.

Ситуация 16

Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных вами ситуаций сформулируйте сами. В связи с этим будут различны результаты решений данных ситуаций.

Анализ ситуации проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

Ситуации:

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом «притираются» друг к другу. Происходит много разногласий.
3. Отдел-победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.
4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.
5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.
6. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.
7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.
8. В адрес руководства корпорации постоянно поступают анонимки на генерального директора.
9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Схема мотивационного процесса

1. Анализ ситуации:

место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место);

участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры, мотивации).

2. Определение проблемы:

формулировка проблемы;

причины и мотивы.

3. Постановка целей мотивации.
4. Планирование мотивации работника (работников):

выявление потребностей работников;
определение иерархии потребностей;
анализ изменения потребностей;
«потребности - стимулы»;
стратегия, способ мотивации.

5. Осуществление мотивации:
создание условий, отвечающих потребностям;
обеспечение вознаграждения за результаты;
создание уверенности в возможности достижения цели;
создание впечатления от ценности вознаграждения.

6. Управление мотивацией:
контроль за ходом мотивационного процесса;
сравнение полученных результатов с требуемыми;
корректировка стимулов.

Ситуация 17

Выделите показатели, позволяющие оценить качество трудовой жизни персонала организации.

Систематизируйте их в мини систему показателей, позволяющая оценить качество трудовой жизни персонала организации

В таблице перечислены показатели.

Степень соблюдения принципов
Степень соответствия кадровой политики стратегии развития организации
Степень открытости кадровой политики
Доля в общей численности работников, зачисленных на новые должности за счет внутренних или внешних источников
Организационные процедуры и технологии
Методы формирования, состав и структура, программы подготовки
Уровень использования и владения персоналом специализированных программных продуктов
Методы и процедура профессионального продвижения кадров
Создание системы движения кадровой информации и степень ее владения персоналом
Объем затрат на персонал в динамике, состав и их структура
Доля затрат на персонал в структуре производственных затрат и в выручке
Организация, процедуры и методика
Количественный состав и структура
Структура персонала по возрасту, стажу работы и другим параметрам
Качественный состав и структура по уровню образования
Методы оценки и отбора, эффективность их применения
Критерии отбора
Процедура оценки и отбора
Критерии оценки и уровень
Уровень общего образования и профессиональной подготовки
Удельный вес персонала с высоким профессионально-квалифицированным уровнем
Количество патентов и рационализаторских предложений в расчете на одного работающего
Коэффициент соответствия работников профессионально-квалификационным требованиям к занимаемым должностям
Коэффициент соответствия уровня сложности выполняемых работ уровню квалификации работников
Доля выполняемых работ, оказываемых услуг или произведенной продукции низкого качества
Методика и организация проведения
Методика расчета и нормативы потребности
Уровень количественной обеспеченности
Уровень качественной обеспеченности
Доля вакансий в штатной численности персонала
Коэффициенты выбытия и приема кадров
Уровень текучести кадров

Уровень сменяемости кадров
Коэффициент закрепляемости персонала
Формы и методы маркетинга персонала
Структура и содержание коллективного договора
Структура и содержание трудового договора
Состав и структура штатного расписания
Структура и содержание положения по оплате труда
Содержание, период, затраты и оценка результатов обучения
Уровень затрат всего, в том числе в расчете на среднегодового работника
Программы развития, формы и методы подготовки и переподготовки, уровень затрат
Система и степень инвестирования в персонал
Формы и методы профориентационной работы
Система адаптации персонала
Виды и структура мотивов трудовой деятельности
Формы и способы мотивации труда
Оценка и уровень мотивированности работников
Методы проведения и система оценочных показателей, процедура
Количественные и качественные показатели оценки труда
Оценка морально-психологического климата
Количество конфликтных ситуаций
Уровень сплоченности коллектива
Уровень социальной напряженности и конфликтности
Количество неформальных групп
Виды, состав и структура социальных услуг, условия их получения, показатели оценки, уровень развития социальной инфраструктуры
Динамика фонда заработной платы
Показатели оценки и их уровень
Уровень удовлетворенности работников трудом, его результатами
Виды, состав и структура материальных и моральных стимулов
Эффективность системы стимулирования труда
Уровень заработной платы
Коэффициент динамики уровня заработной платы работников организации
Уровень и структура
Система бонусов, уровень и условия их получения
Уровень конкурентоспособности производимой продукции, оказанных услуг и в целом организации
Результативные показатели экономической деятельности
Показатели финансового состояния
Уровень эффективности труда - система обобщающих и частных показателей производительности труда: Стоимость произведенной продукции, или оказанных услуг, выручка в расчете на: среднегодового работника; 1 чел-час; 1 руб. затрат на содержание и развитие персонала. Прибыль в расчете на: среднегодового работника; 1 чел.-час; 1 руб. заработной платы; 1 руб. затрат на содержание и развитие персонала.
Зарплатоемкость
Зарплатоотдача
Условия труда
Уровень работоспособности работников
Уровень безработицы
Уровень травматизма
Количество больничных листов
Степень влияния на окружающую среду

Ситуация 18

Выполнить Ситуация и обосновать ответ.

К оценке персонала относится:

1. Цели, задачи и виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами компании.

2. Критерии оценки персонала.
3. Методы и инструменты оценки персонала.
4. Умение планировать время.
5. Методы и навыками оценки результатов и качества оценки персонала в компании.

Ситуация 19.

Рассчитать Удельный вес фонда заработной платы в затратах на основное производство. Сделать соответствующие выводы.

Таблица - Удельный вес фонда заработной платы в затратах на основное производство

Показатели	Годы	
	202..	202..
Затраты на оплату труда, тыс. руб.:		
Всего на основное производство	18963	20815
в том числе на производство продукции:		
растениеводства	8737	4743
животноводства	7685	9753
Итого затрат по основному производству, тыс. руб.:		
Всего на основное производство	146063	153362
в том числе на производство продукции:		
растениеводства	45286	53164
животноводства	80395	113620
Удельный вес затрат на оплату труда, %		
в общих затратах на основное производство	+	+
в затратах на производство продукции растениеводства	+	+
в затратах на производство продукции животноводства	+	+

Ситуация 20.

Оцените кадровую обеспеченность региона.

В таблице представлена информация по региону.

Показатели	Годы					Среднегодовой темп роста (снижения),%
	20..	20..	20..	20..	20..	
Сельское население:						
численность - всего, чел.	271074	267616	265234	262390	257782	
доля в общей численности населения области, %	35	34	34	34	34	
Среднегодовая численность персонала сельскохозяйственных организаций - всего, чел.	19702	19016	18276	17954	17413	
доля в общей численности сельского населения, %	7,3	7,1	6,9	6,8	6,7	
Работники сельскохозяйственных организаций, занятых в сельскохозяйственном						

производстве:						
среднегодовая численность, чел.	17893	16984	16424	15951	15197	
доля в структуре персонала, %	90,8	89,3	89,9	88,8	87,3	
Движение персонала в сельском хозяйстве, тыс. чел.:						
численность принятых	4,3	3,6	4,8	4,4	4,7	
численность выбывших	4,0	4,5	4,6	4,7	4,6	
Рабочие постоянные:						
среднегодовая численность, чел.	12468	11620	11383	10936	10511	
доля в структуре персонала, %	63,3	61,1	62,3	60,9	60,4	

8. КРИТЕРИИ И ПАРАМЕТРЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ СДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

8.1. Оценка по итогам государственного экзамена выставляется по четырехбальной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

8.2. Критерии оценивания обучающихся по итогам государственного экзамена следующие:

Уровень сформированности компетенций / оценка	Критерии оценивания
«высокий»/ «отлично»	Обучающийся исчерпывающе, логически и аргументировано излагает материал вопроса, точно используется терминология, показывает понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации, обосновывает собственную точку зрения при анализе конкретной проблемы исследования, продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы, допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию свободно и содержательно отвечает на поставленные дополнительные вопросы, делает обоснованные выводы.
«повышенный» / «хорошо»	Обучающийся демонстрирует твердые и достаточно полные знания программного материала, недостаточно подробное, но в целом грамотно показывают понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, проявляет логичность и доказательность изложения материала, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию, в ответах на дополнительные вопросы имеются незначительные ошибки.

«пороговый» / «удовлет-ворительно»	Обучающийся поверхностно раскрывает основные теоретические положения, у него имеются базовые знания специальной терминологии; в усвоении специального материала имеются пробелы, излагаемый материал не систематизирован; выводы недостаточно аргументированы, имеются смысловые и речевые ошибки, правильные ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей в освещении отдельных положений при наводящих вопросах членов комиссии.
«недостаточный» / «неудовле-творительно»	Обучающийся допускает фактические ошибки и неточности, у него непонимание сущности излагаемых вопросов, отсутствует знание специальной терминологии, нарушена логика и последовательность изложения материала; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы или не отвечает, не может сформулировать собственную точку зрения по обсуждаемой теме.

9. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ И ПОРЯДКУ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

9.1. Подготовка к защите выпускной квалификационной работы и порядок ее выполнения

9.1.1. В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры), в государственную итоговую аттестацию входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру ее защиты.

9.1.2. Выпускная квалификационная работа завершает обучение и должна демонстрировать уровень научной подготовки обучающегося, профессиональное владение им теорией и практикой предметной области, умение самостоятельно вести научный поиск и решать конкретные задачи в сфере профессиональной деятельности. ВКР выполняется на тему, которая соответствует области, объектам и видам профессиональной деятельности по направлению подготовки.

9.1.3. Написание магистерской диссертации предполагает:

− систематизацию, закрепление и расширение теоретических и практических знаний по направлению магистерской подготовки, их применение при решении конкретных научно-исследовательских задач;

− развитие навыков ведения самостоятельной работы и овладение методикой исследования и экспериментирования при решении научных проблем и вопросов;

− выяснение подготовленности магистранта к самостоятельной работе в учебном или научно-исследовательском учреждении.

9.1.4. Магистерская диссертация должна отвечать следующим требованиям:

− содержать новые научно-обоснованные теоретические и (или)

экспериментальные результаты, позволяющие решать теоретическую либо прикладную задачу или являющихся крупным достижением в развитии конкретных научных направлений;

− соответствовать основной проблематике специальности, по которой защищается магистерская диссертация;

− быть актуальной, содержать научную новизну и практическую значимость;

− основываться на современных теоретических, методических и технологических достижениях науки, техники и производства, содержать конкретные практические рекомендации, самостоятельные решения управленческих задач комплексного, межфункционального характера;

− базироваться на современных методах обработки и интерпретации данных с применением компьютерных технологий;

− выполняться с использованием современных методов научных исследований и передовых информационных технологий;

− содержать научно-исследовательские/экспериментально-исследовательские (методические, практические) разделы по основным защищаемым положениям;

− базироваться на передовом международном опыте в соответствующей области знания.

9.1.5. В магистерской диссертации автор должен показать умение:

− формулировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской деятельности и требующие углубленных профессиональных знаний;

− выбирать необходимые методы исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы исходя из задач конкретного исследования;

− обобщать, систематизировать и теоретически осмысливать эмпирический материал;

− обрабатывать полученные результаты, анализировать и осмысливать их с учетом имеющихся литературных данных;

− вести библиографическую работу с привлечением современных информационных технологий;

− владеть навыками и приемами историографической и источниковедческой критики;

− владеть иностранными языками в той мере, какая необходима для самостоятельной работы над нормативными источниками и научной литературой;

− представить итоги проведенного исследования в виде письменной работы, оформленной в соответствии с имеющимися требованиями, с привлечением современных средств редактирования и печати.

9.1.6. Для достижения цели обучающийся должен:

− провести теоретическое исследование по обоснованию проблемы выполнения работы и сущности изучаемого явления или процесса;

− обосновать методы и методики исследования, проанализировать

изучаемое явление или процесс, выявить тенденции и закономерности его развития на основе анализа конкретных данных;

− разработать, если это возможно, конкретные предложения по совершенствованию и развитию исследуемого явления или процесса.

9.1.7. Процесс выполнения выпускной квалификационной работы включает следующие этапы:

1. утверждение темы и научного руководителя;
2. разработка и утверждение индивидуального плана работы обучающегося
3. подготовка выпускной квалификационной работы;
4. предзащита выпускной квалификационной работы;
5. рецензирование и защита выпускной квалификационной работы.

9.1.8. Выбор темы осуществляется из предложенного примерного перечня тем ВКР, предварительно проконсультировавшись со своим научным руководителем. При выборе темы следует руководствоваться актуальностью проблемы, возможностью получения конкретных статистических данных, наличием специальной научной литературы, практической значимостью темы для конкретной организации. После выбора темы необходимо написать заявление и получить задание на ВКР от научного руководителя и согласовать с ним план выпускной квалификационной работы.

9.1.9. Выпускная квалификационная работа с подписью автора и научного руководителя представляются на выпускающую кафедру не позднее, чем за 10 дней до назначенного срока защиты для прохождения процедуры предварительной защиты.

9.1.10. Темы выпускных квалификационных работ должны соответствовать направлению, направленности (профилю) основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

9.1.11. Ответственность за соответствие тематики ВКР требованиям ОПОП ВО, осуществление руководства несет преподаватель, осуществляющий научное руководство.

9.1.12. Темы ВКР должны базироваться на современном состоянии производства и перспективе его развития. Основой ВКР магистра являются материалы практик, в том числе научно-исследовательской работы по выпускающей кафедре. Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ формируется кафедрой с учетом направлений исследований кафедры, вуза, а также научно-исследовательских работ (далее - НИР), включая внутри вузовские НИР и НИР, выполняемые в соответствии с итогами конкурсов, а также научных и (или) практических интересов обучающегося.

9.1.13. Обучающийся имеет право выбрать одну из объявленных тем ВКР или предложить собственную, согласовав ее с научным руководителем ВКР, заведующим кафедрой, на которой выполняется работа и заведующим выпускающей кафедрой.

По письменному заявлению обучающегося (нескольких обучающихся выполняющих выпускную квалификационную работу совместно)

выпускающая кафедра может предоставить обучающемуся (обучающимся) возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной обучающимся (обучающимися) в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

9.1.14. Перечень тем выпускных квалификационных работ утверждается и доводится до сведения обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации.

9.1.15. Закрепление темы за обучающимся осуществляется на основании его личного заявления на имя ректора университета с визами руководителя ВКР и заведующего кафедрой и утверждается приказом ректора ФГБОУ ВО Орловский ГАУ. Изменение или уточнение темы ВКР возможно на основании заявления обучающегося согласованного с научным руководителем ВКР, заведующим кафедрой, на которой выполняется работа и заведующим выпускающей кафедрой.

9.1.16. Примерная тематика выпускных квалификационных работ представлена в приложении 2.

9.1.17. Ответственность за качество выполнения выпускной квалификационной работы, а также за своевременное завершение работы несет автор работы.

9.1.18. Выполнение выпускной квалификационной работы осуществляется обучающимся самостоятельно под руководством научного руководителя из числа высококвалифицированных специалистов (докторов или кандидатов наук). Допускается привлечение квалифицированных работников из профильной для конкретного направления магистратуры сферы практической деятельности (стаж работы по профилю не менее 10 лет) в качестве консультантов.

9.1.19. В обязанности научного руководителя входит: помощь в формулировании темы, закрепление темы за обучающимся, разработка совместно с ним индивидуального плана; рекомендации по подбору научно-технической, справочной литературы и иных источников информации по теме ВКР; проведение систематических консультаций по проблеме исследования, содержанию и оформлению ВКР согласно составленному индивидуальному плану; осуществление систематического контроля за ходом выполнения ВКР и соответствующее информирование заведующего кафедрой, проверка выполненной ВКР с оценкой степени и качества выполнения разделов, качества ее оформления, подготовка выпускника к защите ВКР и составление отзыва.

В ходе выполнения ВКР научный руководитель выступает как оппонент, т.е. указывает обучающемуся на недостатки аргументации, композиции, стиля и т.п. и дает рекомендации по их устранению.

9.1.20. Обучающийся несет персональную ответственность за: выполнение плана-задания; самостоятельность выполнения ВКР; достоверность представленных данных и результатов; оформление, структуру

и содержание работы в соответствии со стандартами; соответствие предоставленных электронных версий (ВКР, презентационных материалов) бумажным материалам; достоверность представленных в используемых источниках ресурсов, списка литературы, ссылок на интернет-материалы.

9.1.21. При необходимости замена руководителя ВКР осуществляется приказом ректора университета на основании протокола решения заседания кафедры, на которой выполняется работа.

9.1.22. Законченная, оформленная и подписанная выпускником ВКР, передаются научному руководителю для экспертизы и написания отзыва на ВКР. При отсутствии замечаний, научный руководитель подтверждает положительное решение подписью на титульном листе ВКР и готовит отзыв.

9.1.23. В отзыве научный руководитель обучающегося характеризует актуальность темы ВКР, личное участие автора в разработке положений и получении результатов, изложенных в ВКР, достоверность этих положений и результатов, степень новизны, научную и практическую значимость результатов исследований, апробацию и масштабы использования основных положений и результатов работы; уровень профессиональной подготовки автора ВКР.

9.1.24 Научный руководитель проверяет выполненную работу и передает ее на выявление объёма заимствования. Порядок проверки на объём заимствования, в том числе содержательного, выявления неправомерных заимствований устанавливается локальными нормативными актами (СМК) с использованием системы «Система текстовых заимствований Руконт».

Руководитель осуществляет также анализ заимствований с целью определения правомерных и неправомерных заимствований.

9.1.25. Для получения допуска к защите ВКР производится ее предварительная защита на кафедре, на которой выполнялась работа. При положительном решении о допуске заведующий кафедрой ставит свою подпись на титульном листе ВКР.

9.1.26. Подписанная ВКР проходит обязательную процедуру рецензирования. В рецензии отражаются: актуальность работы; новизна научных исследований и полученных результатов; рекомендации по использованию результатов и выводов работы; замечания по работе; заключение. В заключении рецензент указывает степень соответствия работы требованиям, которые предъявляются ФГОС ВО к выпускной квалификационной работе и дает рекомендацию о присвоении (не присвоении) выпускнику квалификации «магистр».

9.1.27. Выпускающая кафедра обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты ВКР.

Отзыв руководителя и рецензия являются основанием для оценки качества выполнения выпускной квалификационной работы и учитываются при выставлении оценки ГЭК.

9.1.28. Выпускник, не представивший ВКР в установленный срок на кафедру или не явившийся на предварительную защиту без уважительной

причины, отчисляется из университета за невыполнение учебного плана.

9.1.29. Выпускная квалификационная работа готовится в двух вариантах: в машинописном и электронном (на 2-х компакт-дисках в формате PDF). Один диск передается в библиотеку для размещения в электронно-библиотечной системе университета, второй прикладывается к ВКР и передается секретарю ГЭК.

Порядок предоставления ВКР в библиотеку и ее размещения в Электронной библиотеке университета устанавливается Положением СМК.

Для этого в отдел Научной библиотеке обучающимся предоставляется электронный на компакт-диске и бумажный вариант завершенной ВКР. На бумажном варианте, содержащем отчет о проверке на антиплагиат и отзыв руководителя, ставится печать и подпись работника Научной библиотеки.

9.1.30. К защите выпускник готовит доклад, информационный материал. Продолжительность доклада составляет 10-15 минут.

В докладе должны быть отражены результаты решения задач проведенного исследования (анализа общих значимых для раскрытия темы показателей и непосредственно тех процессов, систем, сфер и пр., которые выступили объектом и предметом исследования), а так же основные выводы, практические рекомендации, прогнозы и комплексные решения.

Основная часть доклада должна носить практический характер, то есть демонстрировать результаты проведенного анализа, выработанные практические рекомендации и обоснование их эффективности.

При подготовке доклада необходимо учесть замечания научного руководителя.

9.1.31. Информационный материал является вспомогательным инструментом и может включать демонстрационные, практические или информационные материалы.

Информационный материал должен отражать основные результаты, достигнутые в работе, и быть согласован с докладом.

Назначение информационного материала – акцентировать внимание членов государственной экзаменационной комиссии на результатах, полученных обучающимся при выполнении ВКР. Вместе с тем, наличие информационного материала помогает выпускнику во время защиты более конкретно изложить содержательную часть своего доклада. Информационный материал представляет собой графики, иллюстрации, таблицы и другие наглядные формы передачи информации, которые в более сжатом и эффективном виде передают данные.

С помощью информационного материала членами государственной аттестационной комиссии оценивается подход обучающегося к исследованию и определяется уровень профессионализма, которым он обладаете в рамках направления обучения.

9.1.32 Содержание и оформление информационных материалов для защиты должны быть проверены и одобрены научным руководителем. Выпускник представляет руководителю материал в период согласования с ним доклада, примерно за 2-3 дня до защиты.

Набор материалов формируется с учетом каждой составляющей исследования. Материалы должны обязательно согласовываться с основным текстом ВКР. Не допускается использовать рисунки, таблицы и т.д., которые отсутствуют в самой работе.

9.2. Требования к выпускным квалификационным работам

9.2.1. Выпускная квалификационная работа оформляется в соответствии с Межгосударственными стандартами:
ГОСТ 7.32-2001 «Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления»;
ГОСТ 7.1-2008 «Библиографическая запись. Библиографическое описание».

9.2.2. Выпускная квалификационная работа готовится в двух вариантах: в машинописном и электронном (на 2-х компакт-дисках в формате PDF. Один диск передается в библиотеку для размещения в электронно-библиотечной системе университета, второй прикладывается к ВКР и передается секретарю ГЭК).

9.2.3. Структура выпускной квалификационной работы обучающегося по направлению 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры) должна включать следующие разделы: титульный лист; заявление; задание; календарный план; содержание; введение; основная часть (содержит разделы и подразделы или главы и параграфы); выводы и предложения; список литературы; приложения (при необходимости).

9.2.4. Содержание выпускной квалификационной работы обучающегося должно включать в себя:

- обоснование актуальности, определение объекта и предмета исследования, постановку цели и задач исследования, обзор научной литературы, в том числе с учетом периодических научных изданий, методы исследования;
- теоретическую и практическую части, включающие получение новых результатов, научную новизну и теоретическое, прикладное или научно-методическое значение.

Научная новизна является необходимым требованием, предъявляемым к работам магистра. Критериями научной новизны являются результаты, полученные обучающимся в одной из указанных областей исследований:

1) разработка нового теоретического положения, относящегося к объекту и/или предмету исследования;
2) совершенствование (модификация) существующих моделей или методов решения научно-исследовательских задач, относящихся к объекту и/или предмету исследования;
3) применение уже известных моделей и методов к новой предметной области, позволяющее получить новые знания об исследуемом объекте;
4) усовершенствование известного элемента системы управления, относящегося к предмету исследования и к данному объекту исследования.

9.2.5. Титульный лист является первым листом выпускной квалификационной работы и оформляется по утвержденной форме.

9.2.5. Слово «Содержание» печатается на отдельной строке прописными (заглавными) буквами жирным шрифтом. В содержании последовательно приводится название глав и параграфов, представляющих взаимную подчиненность заголовков и подзаголовков и раскрывающих логику и содержание научного исследования. Справа от названий глав и параграфов указываются номера страниц, с которых они начинаются. В содержании включаются также приложения и список литературы.

9.2.6. Во введении обосновывается актуальность темы исследования, степень разработанности, указываются цель, задачи, объект и предмет исследования, определяется структура работы, описываются теоретико-методологическая основа, используемые методы научного исследования, научная новизна и практическая значимость; гипотеза; этапы исследования; краткое содержание глав; отражается теоретическая и практическая значимость работы. Объем введения выпускной квалификационной работы магистра 3-5 страниц.

9.2.7. Основная часть работы включает в себя теоретическую и практическую части. Содержание отдельных глав (разделов) должно отвечать задачам, сформулированным во введении, и последовательно раскрывать тему работы. Между главами (разделами) должна быть органическая внутренняя связь, материал внутри глав должен излагаться в четкой логической последовательности. Названия глав (разделов) должны быть предельно краткими, четкими, точно отражать их основное содержание и не могут дословно повторять название ВКР. В выпускной квалификационной работе, как правило, должно быть не менее трех глав. Каждая глава должна состоять не менее чем из двух параграфов. Каждая глава (раздел) заканчивается выводами, к которым пришел обучающийся в результате проведенного исследования.

Обоснование актуальности решаемой проблемы должно быть выполнено на основе самостоятельной работы с различными источниками и материалами (учебниками, монографиями, диссертациями, журналами, сборниками статей и т.п.)

9.2.8. Основная часть выпускной квалификационной работы включает не менее трех глав (разделов) в соответствии с логикой изложения.

Первая глава, как правило, посвящается теоретическим вопросам, освещаемым в работе и формируется на основе изучения имеющейся отечественной и зарубежной научной и специальной литературы по исследуемой теме, а также законодательных нормативных материалов.

В ней приводится:

− описание объекта и предмета исследования, различных теоретических концепций, взглядов, принятых понятий и их классификации, а также степени проработанности проблемы в России (при необходимости и за рубежом);

− раскрытие обучающимся понятийного аппарата (в том числе

авторские определения) и (или) критическая оценка имеющихся понятий и их уточнение;

− описание имеющихся средств и методов по решению рассматриваемой проблемы.

Вторая глава формируется на основе анализа конкретного материала, желательно за последние 3-5 лет, собранного во время работы над ВКР по избранной теме; статистических данных функционирования аналогов объекта исследования, как в российской практике, так и за рубежом.

В ней содержится:

− описание выявленных закономерностей и тенденций развития объекта и предмета исследования;

− сравнительный анализ существующих методик или моделей исследования объекта;

− на основе проведенных исследований и анализа осуществляется оценка основных показателей функционирования и развития объекта и предмета исследования.

В ходе анализа используются аналитические таблицы, расчеты, формулы, проводки, схемы, диаграммы и графики.

При анализе полученных данных нельзя ограничиваться простой констатацией фактов, пересказом цифр, приводимых в таблицах. Материалы исследований необходимо сопоставить между собой и с данными других исследователей для подтверждения своих выводов и противопоставления их выводам других авторов.

В третьей главе излагаются рекомендации и предложения автора, полученные в ходе исследования, формулируются конкретные практические рекомендации и предложения по совершенствованию исследуемых явлений и процессов, в том числе по внесению изменений в нормативные правовые акты; разрабатываются пути решения проблемной ситуации и определяется научный вклад автора в ее решение.

В этой главе на основе проведенных исследований:

− анализируются результаты апробации авторского алгоритма (авторской методики) по решению рассматриваемой проблемы;

− формулируются конкретные практические рекомендации и предложения по совершенствованию исследуемых явлений и процессов, в том числе по внесению изменений в нормативные правовые акты;

− разрабатываются пути решения проблемной ситуации и определяется научный вклад автора в ее решение.

Выводы и предложения как самостоятельный раздел выпускной квалификационной работы содержит краткий обзор основных аналитических выводов проведенного исследования и описание полученных в ходе него результатов. Выводы и предложения включают в себя наиболее важные выводы по всем главам (разделам), но не могут быть простым повторением (суммированием) выводов глав (разделов).

В выводах и предложениях должны быть представлены:

− общие выводы по результатам работы;

− оценка достоверности полученных результатов и сравнение с аналогичными результатами отечественных и зарубежных работ;

− предложения по использованию результатов работы, возможности внедрения разработанных предложений;

− возможные направления дальнейшего научного исследования проблемы.

9.2.9. Список литературы при написании выпускной квалификационной работы должен включать не менее 60 наименований. Нумерация использованных источников должна быть сплошной.

Список литературы целесообразно начинать с разделов по законодательным, инструктивным и статистическим изданиям:

Весь перечень монографической, периодической и учебной литературы дается строго в алфавитном порядке по фамилиям авторов.

Литература на иностранном языке приводится после основного списка библиографии. В конце библиографии размещаются адреса компьютерных источников из Интернета.

Последовательность размещения использованных источников должна быть следующей:

− законы Российской Федерации (в очередности от последнего года принятия к предыдущим);

− указы Президента Российской Федерации (в той же последовательности);

− постановления Правительства Российской Федерации (в той же очередности);

− нормативные правовые акты государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления;

− статистические издания;

− иные официальные материалы (резолюции-рекомендации международных организаций и конференций, официальные доклады, официальные отчеты и др.);

− монографии, учебники, учебные пособия, авторефераты диссертаций, научные статьи (в алфавитном порядке);

− интернет - источники.

9.2.10. Приложения включают дополнительные справочные материалы, имеющие вспомогательное значение, например: копии документов, выдержки из отчетных материалов, статистические данные, схемы, таблицы, диаграммы, расчетные таблицы, программы, положения и т.п.

9.2.11. Текст работы в электронной версии выполняется в текстовом редакторе Microsoft Word. Поля страницы: левое – 3 см, правое – 1,5 см, нижнее и верхнее – по 2,0 см.; межстрочный интервал - 1,5; выравнивание – по ширине; количество строк на странице - не более 30 (размер шрифта - 14 пунктов; гарнитура - Times New Roman). Текст должен быть отформатирован по ширине страницы, иметь отступы 1,27 см. в начале каждого абзаца. Текст выпускной квалификационной работы излагается на одной стороне листа.

Страницы работы нумеруются арабскими цифрами, соблюдая сквозную

нумерацию по всему тексту, начиная с первого титульного листа, задания на работе. Титульный лист и задание входят в общую нумерацию, но номер страницы на них не проставляется, проставление страниц начинается с введения, и далее в соответствующем порядке, включая приложения. Номер страницы проставляется в правой верхней части листа без точки.

Каждый раздел начинается с новой страницы. Заголовки структурных элементов «СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ», «СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ», «ПРИЛОЖЕНИЕ» и др. располагают симметрично тексту и отделяют от текста интервалом в одну строку. Заголовки не подчеркивают. Переносы в заголовках не допускаются.

Все таблицы в тексте должны быть пронумерованы и иметь заголовок (сверху), обозначения оформляются под таблицей. Все рисунки также должны быть пронумерованы, оси на графиках должны иметь обозначения, названия рисунков подписываются внизу, под рисунком.

Ссылки на источники оформляют внутри текста в квадратных скобках, при цитировании в квадратной скобке указывают номер источника в библиографическом списке и желательно страницу, на которой изложена данная цитата в этом источнике.

9.2.12. Выпускная квалификационная работа должна быть переплетена.

9.2.13. Текст работы должен соответствовать научному стилю изложения и не содержать грамматических ошибок. Выпускные квалификационные работы с большим количеством ошибок не допускаются к защите. Вписывать в отпечатанный текст отдельные слова, формулы, условные обозначения допускается только черными чернилами (пастой) или черной тушью.

9.2.14. Ориентировочно объем ВКР должен составлять 80-100 страниц формата А4, включая таблицы, рисунки и графики, но без учёта приложений.

10. ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

Примерный перечень тем ВКР по направлению 38.04.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами»[1]

1. Совершенствование системы управления человеческими ресурсами в интегрированных формированиях
2. Влияние методов управления человеческими ресурсами на результаты деятельности организации

[1] Перечень тем не является исчерпывающим. Название тем требует уточнения по объекту, разработка темы ведется по конкретной организации.

3. Стратегическое управление человеческими ресурсами как инструмент достижения целей организации

4. Экономический механизм формирования и использования рабочей силы в сельской местности

5. Воспроизводство квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве

6. Формирование и использование рабочей силы в аграрной экономике

7. Формирование эффективной кадровой политики в организациях АПК

8. Совершенствование системы формирования кадров для сельского хозяйства

9. Формирование системы обеспечения сельскохозяйственных организаций кадрами управления

10. Системы кадрового обеспечения АПК региона и ее совершенствование

11. Формирование и эффективное использование кадрового потенциала организаций АПК

12. Формирование конкурентоспособного управленческого персонала

13. Устойчивое социально-экономическое развитие сельских территорий как фактор качества жизни сельского населения

14. Стратегия формирования устойчивого жизнеобеспечения населения сельских территорий как инструмент управления качеством жизни

15. Повышение качества жизни сельского населения как фактор устойчивого функционирования сельского хозяйства

16. Управление качеством жизни населения сельских муниципальных образований

17. Влияние социальной инфраструктуры на воспроизводство трудового потенциала

18. Разработка системы управления в организациях малого бизнеса

19. Проектирование структуры управления организации АПК

20. Принятие управленческих решений по совершенствованию производственно-отраслевой структуры в сельскохозяйственных организациях

21. Рынок труда и эффективность использования трудового потенциала в аграрном секторе экономики

22. Функционирование аграрного рынка труда в условиях модернизации экономики

23. Совершенствование механизма оплаты труда работников аграрной сферы

24. Мотивация персонала как основа повышения эффективности труда в сельском хозяйстве

25. Мотивация труда как фактор эффективности использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций

26. Оценка и стимулирование персонала сельскохозяйственных организаций в условиях инновационного развития

27. Оценка и развитие управленческого персонала организаций АПК

28. Комплексная оценка управленческого персонала в системе кадрового менеджмента

29. Оценка труда персонала предприятия в современных социально-экономических условиях

30. Организационно-экономический механизм регулирования производительности труда в сельском хозяйстве

31. Управление производительностью труда в организациях АПК

32. Совершенствование управления производительностью труда на предприятии

33. Механизм стимулирования роста производительности труда персонала

34. Экономическая эффективность использования трудовых ресурсов на предприятиях с различными формами хозяйствования

35. Формирование и эффективность использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях

36. Управление эффективностью использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий

37. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

38. Эффективность государственного регулирования воспроизводства и использования трудовых ресурсов сельского хозяйства

39. Комплексная оценка эффективности формирования и использования трудовых ресурсов

40. Управление хозяйственной деятельностью организации АПК на основе повышения эффективности использования трудовых ресурсов

11. ПРОЦЕДУРА ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ И КРИТЕРИИ ЕЕ ОЦЕНИВАНИЯ

11.1. Организация проведения защиты выпускной квалификационной работы

11.1.1. Защита ВКР проводится в соответствии с утвержденным расписанием. На нем, с разрешения председателя ГЭК, могут присутствовать научный руководитель работы, профессорско-преподавательский состав, обучающиеся, приглашенные специалисты и пр.

11.1.2. До начала защиты в ГЭК, обучающийся представляет в государственную экзаменационную комиссию:

1) распечатанный и переплетенный текст выпускной квалификационной работы в 1 экземпляре;

2) электронную копию;

3) отзыв научного руководителя;

4) рецензию на выпускную квалификационную работу;

5) список опубликованных научных работ обучающегося, акты о внедрении результатов исследования (если имеются);

6) справка об оригинальности работы;

7) аннотацию и ключевые слова к выпускной квалификационной работе на иностранном языке (аннотация должна включать актуальность темы, цель, объект и предмет исследования).

11.1.3. Доступ лиц к текстам ВКР должен быть обеспечен в соответствии с законодательством РФ, с учетом изъятия сведений, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, в соответствии с решением правообладателя.

11.1.4. Защита ВКР проводится на открытом заседании ГЭК. Защита ее должна носить характер научной дискуссии и проходить в обстановке высокой требовательности и соблюдения принципов научной этики.

11.1.5. В процессе публичной защиты обучающийся должен показать умение четко и уверенно излагать содержание выполненных исследований, аргументировано отвечать на вопросы и вести научную дискуссию, в том числе на иностранном языке.

11.1.6 После выступления выпускника члены ГЭК вправе задать ему уточняющие и дополнительные вопросы.

11.1.7. После ответов выпускника на вопросы членов ГЭК по поручению председателя экзаменационной комиссии члены комиссии оглашают отзыв научного руководителя и рецензию. В том случае, если на защите присутствуют рецензент и (или) научный руководитель, свой отзыв (рецензию) они вправе огласить самостоятельно.

11.1.8. После оглашения отзывов научного руководителя и рецензента выпускнику предоставляется возможность ответить на указанные в них замечания.

11.1.9. Результаты защиты ВКР могут быть оформлены с помощью оценочного листа, в котором указывается оценка и уровень сформированности компетенций.

11.1.10. Решение об оценке принимается на закрытом заседании ГЭК открытым голосованием ее членов путем простого подсчета большинства голосов. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса. Результаты защиты объявляются в тот же день после оформления протокола заседания ГЭК.

11.1.11. В процессе оглашения результатов защиты председатель вправе отметить выпускников, показавших наиболее высокий уровень знаний, а также сделать предупреждения тем обучающимся, чьи ответы имели существенные недостатки.

11.1.12. Протоколы заседания ГЭК по защите ВКР ведутся по установленной форме. В протоколы вносится перечень документов, представленных на защиту, и решение комиссии по оценке представленной работы, записываются заданные вопросы, особые мнения и т.п. В протоколе

указывается решение о присвоении степени «магистр».

11.1.13. Защищенная ВКР хранится в архиве.

11.1.14. Обучающемуся, не защитившему ВКР, выдается справка об окончании обучения (магистратуры).

11.2 Критерии оценки защиты ВКР

11.2.1 Перечень критериев оценивания ВКР представлены в таблице:

Уровни сформированности компетенций в рамках критериев оценки ВКР

№	Критерии оценки ВКР	Компе-тенции	Навыки в рамках формируемых компетенций	Материал
1	Актуальность и новизна темы	УК-1 ОПК-3	-способен выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; - способен формулировать цель и задачи исследования; -способен обосновать актуальность проблемы исследования.	- доклад; информационный материал -разделы текста работы, содержащие постановку и описание задачи (введение, теоретическая часть ВКР); -отзыв научного руко-водителя; - ответы на вопросы.
2	Достаточность использованной отечественной и зарубежной литературы по теме	ОПК-2 ОПК-5	- способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по избранной теме; - владеет навыками работы с научной литературой, в т.ч. поиска, оценки, выбора, освоения и применения актуальных научных знаний; -владеет научными методами проведения теоретических исследований; -владеет иностранными языками на уровне, обеспечивающими эффективное проведение НИР.	- доклад; информационный материал - разделы текста работы, содержащие описание проблемы, постановку задачи, место исследования в актуальной литературе по теме (введение, теоретическая часть ВКР, список литературы); -отзыв научного руко-водителя; - ответы на вопросы.
3	Практическая значимость ВКР	УК-2 УК-3 ПК-1	- анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы; -способен использовать методы количественного и качественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования; - владеет темой исследования;	- доклад; информационный материал -разделы текста работы, содержащие направления совершенствования и конкретные практические рекомендации в рамках исследуемой проблемы; -отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.
4	Способность проводить	ОПК-2	- способен формулировать и	- доклад;

	сбор, анализ и систематизацию данных в соответствии с поставленной целью, задачами, а также установленным объектом и предметом исследования		проверять научные гипотезы, выбирать и обосновывать инструментальные средства, современные технические средства и информационные технологии для обработки информации в соответствии с постав-ленной научной задачей, -владеет темой исследования; - способен выявлять данные, необходимые для решения постав-ленных задач, выработки решения и рекомендаций.	информационный материал - разделы текста работы, содержащие организационно-экономическую и финансовую характеристику объекта исследования, а также при оценке современного состояния управления человеческими ресурсами в организации в рамках исследуемой проблемы; -отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.
5	Использование при написании ВКР материала, полученного в ходе прохождения преддипломной практики, достаточность собранных эмпирических данных для выполнения поставленных задач по доказательству гипотезы ВКР	ОПК-1 ОПК-4	-способен осуществлять сбор научных данных, как на основе использования баз данных, так и информации компаний, рынков; -способен выбирать и обосновывать инструментальные средства, современные технические средства и информационные технологии для обработки информации в соответствии с поставленной научной задачей;	- доклад; информационный материал - разделы текста работы, содержащие организационно-экономическую и финансовую характеристику объекта исследования; -отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.
6	Глубина и обоснованность анализа и интерпретации полученных результатов и выводов	ПК-1 ПК-2 ПК-3 ПК-4 ПК-5 ПК-6	-способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по избранной теме; -владеет темой исследования; -способен осуществлять анализ и обработку научных данных, статистической и другой информации, необходимой для проведения исследования;	- доклад; информационный материал -разделы текста работы, содержащие организационно-экономическую и финансовую характеристику объекта исследования, оценку современного состояния и направления совершен-ствования менеджмента организации в рамках исследуемой проблемы, выводы и предложения; -отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.
7	Четкость и грамотность изложения материала, качество оформления работы	УК-4	- умеет ясно и логично строить устную речь, излагать основные результаты и выводы; - умеет делать логические и	- доклад; информационный материал - все разделы ВКР;

			обоснованные выводы; -владеет темой исследования; - умеет формулировать практические рекомендации.	-отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.
8	Умение вести полемику по теоретическим и практическим вопросам ВКР, глубина и правильность ответов на вопросы членов ГЭК и замечания руководителя ВКР	УК-4 УК-6	-умеет ясно, логично и аргументированно излагать содержание исследования; -умеет формулировать перспективы исследования; - умеет формулировать практические рекомендации; -владеет темой исследования; - умеет делать логические и обоснованные выводы;	- доклад; информационный материал -отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.
9	Качество информационного материала ВКР	УК-4	-способен представлять результаты проведенного исследования в виде отчета, статьи или доклада; - умеет кратко, наглядно представить результаты в информационном материале;	- доклад, -информационный материал
10	Четкость и грамотность составления и изложения аннотации и ключевых слов к ВКР на иностранном языке	УК-4 УК-5	-владеет иностранными языками на уровне, обеспечивающими эффективное проведение НИР; -владеет навыками публичных научных коммуникаций; -владеет темой исследования; - умеет четко и лаконично отвечать на вопросы.	- аннотация и ключевые слова к ВКР.

11.2.2. Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Данные оценки складываются из оценки ее содержания, оформления (в том числе языка и стиля изложения), качества защиты. Критерии оценивания обучающихся по итогам защиты ВКР следующие:

1. актуальность и новизна темы;
2. достаточность использованной отечественной и зарубежной литературы по теме;
3. практическая значимость ВКР;
4. способность проводить сбор, анализ и систематизацию данных в соответствии с поставленной целью, задачами, а также установленным объектом и предметом исследования;
5. использование при написании ВКР материала, полученного в ходе прохождения преддипломной практики, достаточность собранных эмпирических данных для выполнения поставленных задач по доказательству гипотезы ВКР
6. глубина и обоснованность анализа и интерпретации полученных результатов и выводов;
7. четкость и грамотность изложения материала, качество оформления работы;
8. умение вести полемику по теоретическим и практическим вопросам ВКР, глубина и правильность ответов на вопросы членов ГЭК и

замечания руководителя ВКР;

9. качество информационного материала ВКР;

10. четкость и грамотность составления и изложения аннотации и ключевых слов к ВКР на иностранном языке.

Соответствие критериев, предъявляемых к ВКР, академическим оценкам

Номер критерия / оценка	Отлично (высокий уровень овладения компетенций)	Хорошо (повышенный уровень овладения компетенций)	Удовлетворительно (пороговый уровень овладения компетенций)	Неудовлетворительно (недостаточный уровень)
1	достаточно высокая	достаточная	допустимая	низкая
2	достаточно высокий	достаточный	допустимый	низкий
3	полностью обоснована	частично обоснована	недостаточно обоснована	не обоснована
4	полностью соответствует требования	частично соответствует требованиям	недостаточно соответствует требованиям	не соответствует требованиям
5	полностью раскрыты все проблемы	частично раскрыты	имеется только рациональное зерно	нет ответа или в ответе ошибка
6	результаты полностью представлены и аргументированы	раскрыты основные результаты	сделан акцент на второстепенные материалы, не выделены сущест-венные позиции	не изложена суть работы, не отражены основные результаты
7	полностью раскрыты все проблемы	частично раскрыты	имеется только рациональное зерно	нет ответа или в ответе ошибка
8	достаточно высокая	достаточная	допустимая	низкая
9	полностью соответствует требования	частично соответствует требованиям	недостаточно соответствует требованиям	не соответствует требованиям
10	полностью соответствует требования	частично соответствует требованиям	недостаточно соответствует требованиям	не соответствует требованиям

11.2.3. Оценка за ВКР может быть снижена в следующих случаях:

Оформление: наличие неисправленных опечаток и пропущенных строк; отсутствие названий таблиц, графиков; отсутствие пояснений и условных обозначений к таблицам и графикам; отсутствие авторской интерпретации содержания таблиц и графиков; отсутствие в работе «Введения», «Выводов и предложений», или и того и другого; наличие ошибок в оформлении библиографии, пропуск в содержании отдельных параграфов, глав.

Недостатки основной части работы: использование устаревших источников и материалов; наличие фактических ошибок в изложении чужих экспериментальных результатов или теоретических позиций; отсутствие упоминаний важных литературных источников, имеющих прямое отношение к решаемой проблеме и опубликованных в доступной для обучающегося литературе не менее двух лет назад (доступность литературы обоснована наличием текстов в научных библиотеках); использование больших кусков чужих текстов без указания их источника (в том числе - ВКР других

обучающихся); отсутствие анализа отечественных работ, посвященных проблеме исследования; теоретическая часть не завершается выводами и формулировкой предмета собственного практического исследования; название работы не отражает её реальное содержание; работа распадается на две разные части: теоретическую и практическую, которые плохо состыкуются друг с другом; имеет место совпадение формулировки проблемы, цели, задач работы; в работе отсутствует интерпретация полученных результатов, выводы построены как констатация первичных данных; полученные результаты автор не пытается соотнести с результатами других исследователей, чьи работы он обсуждал в теоретической части; автор использует данные других исследователей без ссылки на их работы, где эти результаты опубликованы.

11.2.4. Результаты защиты ВКР оформляются протоколом, который составляется на каждого выпускника. Они утверждаются и объявляются выпускникам в день проведения защиты председателем ГЭК.

11.2.5. В случае, если выпускник, не защитивший ВКР (получивший на защите оценку «неудовлетворительно»), ГЭК устанавливает, может ли выпускник представить к повторной защите эту же тему ВКР после ее доработки, или необходимо разработать новую тему, которая будет определена и утверждена в установленном порядке. Обучающийся допускается к защите повторно не ранее, чем через год.

12. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Рекомендуемый перечень учебно-методической литературы:

1. Афанасьев, В. В. Методология и методы научного исследования : учебник для вузов / В. В. Афанасьев, О. В. Грибкова, Л. И. Уколова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17663-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/539084 (дата обращения: 20.01.2025г)

2. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 400 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18641-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/545233 (дата обращения: 20.01.2025г)

3. Государственная служба : учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 327 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18640-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/545232 (дата обращения: 20.01.2025г)

4. Грудкин А.А., Грудкина Т.И. Управление проектами [Электронный ресурс]: учебник / А.А. Грудкин, Т.И. Грудкина. - Орел: Изд-во Орловского ГАУ, 2021. http://80.76.178.135/MarcWeb/Work.asp?ValueDB=41&DisplayDB=marc (дата обращения: 20.01.2025г)

5. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17176-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/543956 (дата обращения: 20.01.2025 г.).

6. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/541536 (дата обращения: 20.01.2025г)

7. Зуб, А. Т. Принятие управленческих решений : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 332 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06006-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536105 (дата обращения: 20.01.2025г).

8. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536058 (дата обращения: 20.01.2025г)

9. Теория и практика менеджмента : учебник для вузов / А. Н. Петров [и др.] ; ответственный редактор А. Н. Петров. — 3-е изд., испр. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 579 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17683-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/545082 (дата обращения: 20.01.2025г)

10. Мокий, В. С. Методология научных исследований. Трансдисциплинарные подходы и методы : учебное пособие для вузов / В. С. Мокий, Т. А. Лукьянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 229 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13916-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/539991 (дата обращения: 20.01.2025г)

11. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17962-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537022 (дата обращения: 20.01.2025г)

12. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В.

Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/543877 (дата обращения: 20.01.2025г)

13. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536900 (дата обращения: 20.01.2025г)

14. Прокофьев, С. Е. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / С. Е. Прокофьев, Е. Д. Богатырев, С. Г. Еремин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18798-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/550512 (дата обращения: 20.01.2025г)

15. Прокофьева, Т. А. Системный анализ в менеджменте : учебник для вузов / Т. А. Прокофьева, В. В. Челноков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10451-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/541928 (дата обращения: 20.01.2025г)

16. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536703 (дата обращения: 20.01.2025г)

17. Рой, О. М. Методология научных исследований в экономике и управлении : учебное пособие для вузов / О. М. Рой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17018-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/539256 (дата обращения: 20.01.2025г)

18. Таратухина, Ю. В. Деловые и межкультурные коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина, З. К. Авдеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 324 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02346-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536151 (дата обращения: 20.01.2025г)

19. Теория и практика принятия управленческих решений : учебник и практикум для вузов / В. И. Бусов, Н. Н. Лябах, Т. С. Саткалиева, Г. А. Таспенова ; под общей редакцией В. И. Бусова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 276 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16710-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536205 (дата обращения: 20.01.2025г)

20. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для вузов / Г. Л.

Тульчинский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 338 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03469-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536060 (дата обращения: 20.01.2025г)

21. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536380 (дата обращения: 20.01.2025г)

22. Управленческая экономика : учебник и практикум для вузов / Е. В. Пономаренко [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Пономаренко, В. А. Исаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02846-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536090 (дата обращения: 20.01.2025г)

23. Филинов-Чернышев, Н. Б. Разработка и принятие управленческих решений : учебник и практикум для вузов / Н. Б. Филинов-Чернышев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 338 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17973-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537209 (дата обращения: 20.01.2025г)

24. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09522-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538639 (дата обращения: 20.01.2025г)

25. Gruber G. Multichannel management [Электронный ресурс]. Peter Lang Internatioal Academic Publishing Group, 2018. 204 p. URL.: https://www.doabooks.org/doab?func=fulltext&uiLanguage=en&rid=30624 (дата обращения: 20.01.2025г)

26. Mura L. Issues of human resource management [Электронный ресурс]. IntechOpen, 2017. 173 p. URL.: https://www.intechopen.com/books/issues-of-human-resource-management (дата обращения: 20.01.2025г)

Рекомендуемый перечень ресурсов электронно-библиотечных систем, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – Режим доступа: http://elibrary.ru/defaultx.asp (дата обращения: 20.01.2025г) (открытый доступ)

2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Орловской области. Режим доступа: http://orel.gks.ru/ (дата обращения: 20.01.2025г) (открытый доступ)

3. Официальная Россия. Официальный сервер органов государственной власти Российской Федерации.: http://www.gov.ru (дата обращения: 20.01.2025г) (открытый доступ)

4. Портал Орловской области. Режим доступа: https://orel-region.ru (дата обращения: 20.01.2025г) (открытый доступ)

5. Международная реферативная база данных Scopus. Режим доступа: https://www.scopus.com (дата обращения: 20.01.2025г) (открытый доступ)

6. СПС «Консультант Плюс». Режим доступа: http://www.consultant.ru/. договор об информационной поддержке от 09.06.2017 г., ООО «Кредитал+», г. Орѐл (дата обращения: 20.01.2025г) (открытый доступ)

7. Информационно-справочная система «Кодекс» договор №021/21-БНД-Коб оказании информационных услуг по предоставлению доступа по сети Интернет к экземплярам информационно-справочных систем «Кодекс» и «Техэксперт» от 10.03.2021 г. (неограниченный доступ);

8. ЭБС издательства «Лань». Режим доступа: http://lanbook.com/ebs.php. (дата обращения: 20.01.20245) (неограниченный доступ)

9. ЭБС издательства «Юрайт». Режим доступа: https://urait.ru/ (дата обращения: 20.01.2025г) (неограниченный доступ)

10. Электронный каталог (АИБС «МАРК-SQL»): http://library.orelsau.ru/marcweb/ (http://library.orelsau.ru/els-remote-access-by-subscription.php (дата обращения: 20.01.2025г) (бессрочно)

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Экономика и менеджмент в АПК»

Допустить к защите
Зав. кафедрой _____
к.э.н., доцент Е.И. Ловчикова

_____ 20 _____ г.

Иванов Иван Иванович

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ):

«ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК»

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами»

Квалификация: магистр

Научный руководитель:
к.э.н., доцент Сухочева Н.А._____

ОРЕЛ 20__ г.

Приложение 2

Ректору ФГБОУ ВО Орловский ГАУ
д.б.н., доценту Масалову В.Н.
обучающегося _____ курса
направления подготовки *38.04.02 Менеджмент*
направленность *«Управление человеческими ресурсами»*
_____
(Ф.И.О.)
_____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу разрешить выполнять выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию) на кафедре «Экономика и менеджмент в АПК» по теме: _____
_____
_____
_____

Подпись_____ _____
(дата)

Прошу утвердить тему и назначить научным руководителем _____
_____

Заведующий кафедрой _____ _____
(дата)

Декан экономического
факультета _____ _____
(дата)

Приложение 3

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Факультет экономический

Кафедра «Экономика и менеджмент в АПК»

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами»

Утверждаю

Зав. кафедрой _____

к.э.н., доцент Е.И. Ловчикова

_____ 20____ г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию)

_____

(Ф.И.О. обучающегося полностью)

1. Тема: _____

_____

_____

_____

Утверждена приказом по университету от _____ 20___г. № _____

2. Срок сдачи:_____

3. Исходные данные: _____

_____

_____

_____

4. Перечень подлежащих разработке вопросов:_____

_____

_____

_____

_____

5. Дата выдачи задания_____

Руководитель выпускной квалификационной работы _____

(подпись)

Задание принял к исполнению_____

(подпись обучающегося)

Приложение 4

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ)

№ п/п	Наименование этапов выполнения выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения

Обучающийся_____
подпись

Научный руководитель _____
подпись

Приложение 5

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

на выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию) по теме _____

_____

_____

_____

обучающегося _____ курса направления подготовки 38.04.02 Менеджмент, направленность «Управление человеческими ресурсами» _____

_____

(Ф.И.О.)

Актуальность темы исследования _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в выпускной квалификационной работе _____

_____

_____

_____

_____

_____

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Личный вклад обучающегося в разработку научной проблемы_____

_____

_____

_____

Оценка содержания работы, ее завершенность, апробация результатов исследования__

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Практическая значимость _____

_____

_____

_____

Оценка уровня освоения компетенций _____

_____

_____

_____

При выполнении выпускной квалификационной работы обучающийся проявил(а)

_____

_____

и показала _____

_____

Соответствие (не соответствие) требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам_____

_____

_____

_____

Рекомендации к защите_____

_____

_____

_____

Научный руководитель _____

(Ф.И.О., ученая степень, звание, должность, место работы)

_____

_____

_____

_____20___ г. _____

Приложение 6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию)

_____
(фамилия, имя, отчество)

_____
(курс, направление)

_____

На тему_____

_____

_____

1. Оценка актуальности и значимости темы _____

_____

_____

_____

2. Оценка структуры работы _____

_____

_____

3. Оценка содержания и положительных сторон работы _____

_____

_____

_____

4. Оценка использованных в работе методов_____

_____

_____

_____

5. Оценка степени использования литературы и умения вести научную дискуссию _____

_____

_____

6. Аргументированность и конкретность выводов и предложений _____

_____

_____

7. Качество таблиц, иллюстраций и общего оформления работы

_____

_____

8. Наличие и обоснованность элементов научной новизны

_____

_____

9. Оценка уровня развития компетенций _____

_____

_____

10. Практическая значимость _____

_____

_____

_____

_____

11. Недостатки в работе _____

_____

_____

12. Общий вывод о соответствии выпускной квалификационной работы предъявленным требованиям_____

_____

_____

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) заслуживает оценки _____

(отл., хор., удовл.)

а обучающийся _____

присвоения квалификации «Магистр» по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, направленность «Управление человеческими ресурсами»__

Фамилия, имя, отчество рецензента полностью; место работы и занимаемая должность __

_____

_____

_____20 _____ г. Рецензент _____

Приложение 7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Факультет экономический
Государственный экзамен
Направления подготовки _____
38.04.02 Менеджмент
Направленность/профиль _____
«Управление человеческими ресурсами
Уровень подготовки магистратура____

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
_____ О.В. Евдакимова
«____»_____ 20___ г.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Теоретический вопрос.
2. Теоретический вопрос.
3. Ситуационная задача.

Декана экономического факультета _____ Ф.И.О.

Председатель методической комиссии _____Ф.И.О.

Зав. кафедрой «Экономика
и менеджмент в АПК» _____Ф.И.О.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Направленность Управление человеческими ресурсами

Квалификация магистр

Орел 2023 год

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2. Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования
3. Средства оценивания государственной итоговой аттестации обучающихся:
3.1.Программа государственного экзамена
3.2. Тематика ВКР
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
Приложения
Пример оформления билета для государственного экзамена
Пример сводного оценочного листа ответов обучающихся (для председателя государственной экзаменационной комиссии)
Пример оформления протокола заседания государственной экзаменационной комиссии по сдаче государственного экзамена
Пример листа оценки членом государственной экзаменационной комиссии защиты ВКР обучающимся
Пример сводного листа оценок членов ГЭК защиты ВКР обучающимся
Пример оформления протокола заседания государственной экзаменационной комиссии защиты ВКР обучающимся
Пример оценочного листа ответов обучающихся (для членов государственной экзаменационной комиссии)

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции и ее формулировка	Контролируемые дисциплины	Уровни освоения компетенции	Наименование оценочного средства	
			Государственный экзамен	Защита ВКР
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Современный стратегический анализ Философия познания Системные исследования в управлении Производственная преддипломная практика	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Управление бизнес-процессами Управление проектами Инновационный менеджмент Теория организации и организационное поведение Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Управленческая экономика Стратегическое управление Принятие управленческих решений Современные проблемы менеджмента Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Деловые и межкультурные коммуникаци Профессиональный иностранный язык Производственная преддипломная практика	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного	Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного
		Повышенный	Вопросы для проведения	

взаимодействия	Деловые и межкультурные коммуникации Профессиональный иностранный язык		государственного экзамена. Задачи.	руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Философия познания Самоменеджмент / Этика бизнеса Производственная преддипломная практика	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;	Управленческая экономика Принятие управленческих решений Современные проблемы менеджмента Инновационный менеджмент Научно-исследовательская работа	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
ОПК-2 Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач;	Статистические методы исследования Информационные технологии и системы поддержки управленческих решений Современный стратегический анализ Научно-исследовательская работа	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную	Управленческая экономика Управление бизнес-процессами Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности Научно-исследовательская работа	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация).
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	

эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;			Дополнительные вопросы.	Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;	Статистические методы исследования Стратегическое управление Управление бизнес-процессами Информационные технологии и системы поддержки управленческих решений Управление проектами Инновационный менеджмент Научно-исследовательская работа	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	Методология научных исследований Эволюция теорий управления человеческими ресурсами Научно-исследовательская работа	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Правовое обеспечение управленческой деятельности Теория организации и организационное поведение Системные исследования в управлении Управление человеческими ресурсами в условиях изменений Управление человеческим капиталом/Консультирование и коучинг персонала в организации Производственная преддипломная практика	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	

ПК-2 Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации	Правовое обеспечение управленческой деятельности Стратегия и технология управления человеческими ресурсами Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
ПК-3 Способен разрабатывать и управлять внедрением планов, программ и технологий по управлению персоналом	Информационные технологии и системы поддержки управленческих решений Стратегия и технология управления человеческими ресурсами Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Кадровая политика Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
ПК-4 Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную и социальную политику	Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Управление человеческими ресурсами в условиях изменений Кадровая политика Самоменеджмент/ Этика бизнеса Производственная преддипломная практика	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	Стратегическое управление Принятие управленческих решений Современный стратегический анализ Правовое обеспечение управленческой деятельности Стратегия и технология управления человеческими ресурсами Теория организации и организационное поведение Управление человеческими ресурсами в	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	

	условиях изменений Кадровая политика Управление человеческим капиталом/ Консультирование и коучинг персонала в организации Производственная преддипломная практика			
ПК-6 Способность проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами и представлять результаты проведенного исследования	Методология научных исследований Эволюция теорий управления человеческими ресурсами Системные исследования в управлении Научно-исследовательская работа	Пороговый	Вопросы для проведения государственного экзамена	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.
		Повышенный	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	
		Высокий	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	

2. Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Наименование компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство	
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	Государственный экзамен	Защита ВКР
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный уровень знаний о понятийном аппарате, основных законах и закономерностях современной экономической науки; методах научного познания, анализа и синтеза информации; методологии проведения системного анализа; основных понятиях, моделях, методах и инструментах стратегического управления, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: применять методы стратегического анализа для решения профессиональных задач; ранжировать методы и принципы научного исследования в конкретной профессиональной задачи.	Имеется необходимый уровень знаний о понятийном аппарате, основных законах и закономерностях современной экономической науки; методах научного познания, анализа и синтеза информации; методологии проведения системного анализа; основных понятиях, моделях, методах и инструментах стратегического управления, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: применять методы стратегического анализа для решения профессиональных задач; выявлять перспективные направления научных исследований; ранжировать методы и принципы научного	Имеется в полном объеме уровень знаний о понятийном аппарате, основных законах и закономерностях современной экономической науки; методах научного познания, анализа и синтеза информации; методологии проведения системного анализа; основных понятиях, моделях, методах и инструментах стратегического управления, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: применять методы стратегического анализа для решения профессиональных задач; выявлять перспективные направления научных исследований; ранжировать методы и принципы научного исследования в конкретной	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		Имеется минимальный набор навыков выбора адекватных методов научного исследования; использования системного подхода при поиске и анализе информации, необходимой в профессиональной деятельности, с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	исследования в конкретной профессиональной задачи; использовать результаты стратегического анализа для разработки стратегии и проводить ее оценку. Имеется набор основных навыков выбора адекватных методов научного исследования; использования системного подхода при поиске и анализе информации, необходимой в профессиональной деятельности; методологии системного подхода к исследованию проблем; современной. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	профессиональной задачи; использовать результаты стратегического анализа для разработки стратегии и проводить ее оценку. Имеется весь набор навыков выбора адекватных методов научного исследования; использования системного подхода при поиске и анализе информации, необходимой в профессиональной деятельности; методологии системного подхода к исследованию проблем; современной методологии и инструментов для планирования и моделирования стратегических процессов. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный уровень знаний о месте и роли управления проектами в общей	Имеется необходимый уровень знаний о месте и роли управления проектами в общей	Имеется в полном объеме уровень знаний о месте и роли управления проектами в общей	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного

	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	системе организационно-экономических знаний; основных этапах реализации проектов; достоинствах и недостатках различных методов диагностики организационно-управленческой деятельности, формирования структуры и проведения изменений в организации, основных этапах реализации проектов; современной методологии и технологии экономического планирования, управления проектами; основных типах и характеристиках планов, прогнозов, проектов, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: определять цели проекта; разделять деятельность на отдельные взаимозависимые задачи; использовать методы и механизмы для экономического планирования и прогнозирования, управления проектами.	системе организационно-экономических знаний; основных этапах реализации проектов; достоинствах и недостатках различных методов диагностики организационно-управленческой деятельности, формирования структуры и проведения изменений в организации, основных этапах реализации проектов; современной методологии и технологии экономического планирования, управления проектами; основных типах и характеристиках планов, прогнозов, проектов, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: определять цели проекта; разделять деятельность на отдельные взаимозависимые задачи; использовать методы и механизмы для экономического планирования и прогнозирования, управления проектами;	системе организационно-экономических знаний; основных этапах реализации проектов; достоинствах и недостатках различных методов диагностики организационно-управленческой деятельности, формирования структуры и проведения изменений в организации, основных этапах реализации проектов; современной методологии и технологии экономического планирования, управления проектами; основных типах и характеристиках планов, прогнозов, проектов, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: определять цели проекта; разделять деятельность на отдельные взаимозависимые задачи; использовать методы и механизмы для экономического планирования и прогнозирования, управления проектами;	Дополнительные вопросы.	руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		Имеется минимальный набор навыков использования организационного инструментария управления проектами; навыков оценки степени пригодности ресурсов и способностей организации для обеспечения устойчивого стратегического преимущества; с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	применять методы диагностики организации, формирования структур организации, проведения изменений в организации, использовать методы и механизмы для управления проектами; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта. Имеется набор основных навыков использования организационного инструментария управления проектами; навыков оценки степени пригодности ресурсов и способностей организации для обеспечения устойчивого стратегического преимущества; навыков экономического планирования. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	применять методы диагностики организации, формирования структур организации, проведения изменений в организации, использовать методы и механизмы для управления проектами; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта. Имеется весь набор навыков использования организационного инструментария управления проектами; навыков оценки степени пригодности ресурсов и способностей организации для обеспечения устойчивого стратегического преимущества; навыков экономического планирования и прогнозирования и решения практических задач проектного управления. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный уровень знаний об основах управленческой экономики, в том числе управления коллективом; целях и задачах использования стратегического управления в организации; принципиальных различиях оперативного и долгосрочного планирования, стратегического управления; методах и приемах развития системы управленческих технологий, в том числе управления командой, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений; применять теоретические принципы, методы и модели управления; формировать варианты управленческих решений, оценивать их и выбирать наилучшие.	Имеется необходимый уровень знаний об основах управленческой экономики, в том числе управления коллективом; целях и задачах использования стратегического управления в организации; принципиальных различиях оперативного и долгосрочного планирования, стратегического управления; методах и приемах развития системы управленческих технологий, в том числе управления командой допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: осуществлять руководство и координацию действий коллектива, опираясь на основы управленческой экономики; осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений; применять на практике теоретические	Имеется в полном объеме уровень знаний об основах управленческой экономики, в том числе управления коллективом; целях и задачах использования стратегического управления в организации; принципиальных различиях оперативного и долгосрочного планирования, стратегического управления; методах и приемах развития системы управленческих технологий, в том числе управления командой, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: осуществлять руководство и координацию действий коллектива, опираясь на основы управленческой экономики; осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений; применять на практике теоретические	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		Имеется минимальный набор навыков проведения анализа стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений; использования методов организации, координации и контроля процессов управления организаций, с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	принципы, методы и модели управления; формировать варианты управленческих решений, оценивать их и выбирать наилучшие. Имеется набор основных навыков анализа стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений; использования методов организации, координации и контроля процессов управления организаций, в том числе командным взаимодействием Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	принципы, методы и модели управления; формировать варианты управленческих решений, оценивать их и выбирать наилучшие. Имеется весь набор навыков проведения анализа и разработки стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений; использования методов организации, координации и контроля процессов управления организаций, в том числе командным взаимодействием. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный уровень знаний о закономерностях формирования коммуникативных взаимоотношений и делового общения; основных способах работы над языковым и речевым материалом,	Имеется необходимый уровень знаний о закономерностях формирования коммуникативных взаимоотношений и делового общения; основных способах работы над языковым и речевым материалом,	Имеется в полном объеме уровень знаний о закономерностях формирования коммуникативных взаимоотношений и делового общения; основных способах работы над языковым и речевым материалом,	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о

взаимодействия		закономерностях формирования коммуникативных взаимоотношений и делового общения; допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: устанавливать и поддерживать контакт при общении; воспринимать и понимать основное содержание аутентичных общественно-политических, публицистических (медийных), прагматических и научных текстов. Имеется минимальный набор навыков использования стратегий восприятия, анализа, создания устных и письменных текстов разных типов, и жанров; использования приемов самостоятельной работы с языковым материалом с использованием справочной и учебной литературы; владения стратегиями восприятия устных и письменных текстов разных типов, и	закономерностях формирования коммуникативных взаимоотношений и делового общения; допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: устанавливать и поддерживать контакт при общении; грамотно аргументировать свою позицию; воспринимать и понимать основное содержание аутентичных общественно-политических, публицистических (медийных), прагматических и научных текстов. Имеется набор основных навыков владения способами осуществления эффективных коммуникаций; использования стратегий восприятия, анализа, создания устных и письменных текстов разных типов, и жанров; использования приемов самостоятельной работы с языковым материалом с использованием	закономерностях формирования коммуникативных взаимоотношений и делового общения; без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: устанавливать и поддерживать контакт при общении; грамотно аргументировать свою позицию; воспринимать и понимать основное содержание аутентичных общественно-политических, публицистических (медийных), прагматических и научных текстов. Имеется весь набор навыков владения способами осуществления эффективных коммуникаций; использования стратегий восприятия, анализа, создания устных и письменных текстов разных типов, и жанров; использования приемов самостоятельной работы с языковым материалом с использованием справочной и учебной		проверке на плагиат.

		жанров, с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	справочной и учебной литературы; владения стратегиями восприятия устных и письменных текстов разных типов, и жанров. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	литературы; владения стратегиями восприятия, анализа, создания устных и письменных текстов разных типов, и жанров. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный уровень знаний об особенностях поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними; нормах литературного языка; культурных различиях людей разных национальностей; роли корпоративной социальной ответственности в развитии организации и общества; современных представлениях о сущности корпоративной социальной ответственности; основных элементах и направлениях	Имеется необходимый уровень знаний об особенностях поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними; нормах литературного языка; культурных различиях людей разных национальностей; роли корпоративной социальной ответственности в развитии организации и общества; современных представлениях о сущности корпоративной социальной ответственности; основных элементах и направлениях	Имеется в полном объеме уровень знаний об особенностях поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними; нормах литературного языка; культурных различиях людей разных национальностей; роли корпоративной социальной ответственности в развитии организации и общества; современных представлениях о сущности корпоративной социальной ответственности; основных элементах и	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		социальной политики, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: принимать решения (исследовать, сравнить и выбрать вариант) по способам мотивации персонала в организациях в зависимости от ситуации; учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; осуществлять эффективное общение с разными партнерами; идентифицировать, ранжировать и анализировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО. Имеется минимальный набор навыков речевого общения в жизненно актуальных сферах деятельности; применения различных способов мотивации людей с учетом культурных различий; диагностики этических	социальной политики, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: принимать решения (исследовать, сравнить и выбрать вариант) по способам мотивации персонала в организациях в зависимости от ситуации; учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; осуществлять эффективное общение с разными партнерами; идентифицировать, ранжировать и анализировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО; диагностировать этические проблемы в организации; применять основные модели принятия этических управленческих решений. Имеется набор основных навыков речевого общения в жизненно актуальных сферах	направлениях социальной политики, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: принимать решения (исследовать, сравнить и выбрать вариант) по способам мотивации персонала в организациях в зависимости от ситуации; учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; осуществлять эффективное общение с разными партнерами; идентифицировать, ранжировать и анализировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО; диагностировать этические проблемы в организации; применять основные модели принятия этических управленческих решений. Имеется весь набор навыков решения речевого общения в жизненно актуальных		

		проблем, с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	деятельности; применения различных способов мотивации людей с учетом культурных различий; диагностики этических проблем; различными методами реализации КСО с учетом ожиданий заинтересованных сторон. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	сферах деятельности; применения различных способов мотивации людей с учетом культурных различий; диагностики этических проблем; различными методами реализации КСО с учетом ожиданий заинтересованных сторон; навыками управления корпоративной социальной ответственностью через реализацию через реализацию межкультурного взаимодействия. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный уровень знаний о закономерностях влияния личностных особенностей на профессиональную деятельность; понятийном аппарате и сущности самоменеджмента; основных направлениях, проблемах, теориях и методах философии;	Имеется необходимый уровень знаний о закономерностях влияния личностных особенностей на профессиональную деятельность; понятийном аппарате и сущности самоменеджмента; основных направлениях, проблемах, теориях и методах философии;	Имеется в полном объеме уровень знаний о закономерностях влияния личностных особенностей на профессиональную деятельность; понятийном аппарате и сущности самоменеджмента; основных направлениях, проблемах, теориях и методах философии;	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		содержании современных философских дискуссий по проблемам философии и методологии научного познания, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных управленческих функций, в соответствии с критериями и принципами менеджмента; грамотно аргументировать свою позицию в различных социальных ситуациях; определять приоритеты деятельности. Имеется минимальный набор навыков использования методов реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль), с некоторыми недочетами.	содержании современных философских дискуссий по проблемам философии и методологии научного познания, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных управленческих функций, в соответствии с критериями и принципами менеджмента; грамотно аргументировать свою позицию в различных социальных ситуациях; определять приоритеты деятельности; выбирать наиболее эффективные способы управления временем для реализации приоритетных направлений деятельности, работы в команде и оценки деятельности других людей. Имеется набор основных навыков планирования; выстраивания и	содержании современных философских дискуссий по проблемам философии и методологии научного познания, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных управленческих функций, в соответствии с критериями и принципами менеджмента; грамотно аргументировать свою позицию в различных социальных ситуациях; определять приоритеты деятельности; выбирать наиболее эффективные способы управления временем для реализации приоритетных направлений деятельности, работы в команде и оценки деятельности других людей. Имеется весь набор навыков разработки личной, командной и корпоративной системы управления; навыков		

		Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	реализации траектории профессионального развития; использования методов реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль). Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	планирования; выстраивания и реализации траектории профессионального развития; использования методов реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль). Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный уровень знаний об основах проведения научного анализа, методологии постановки задач исследования; методах и способах решения профессиональных задач; экономической, организационной и управленческой теории (продвинутый уровень); основах инновационного менеджмента; методике разработки программ прикладных научных исследований, допущено много негрубых ошибок	Имеется необходимый уровень знаний об основах проведения научного анализа, методологии постановки задач исследования; методах и способах решения профессиональных задач; экономической, организационной и управленческой теории (продвинутый уровень); основах инновационного менеджмента; методике разработки программ прикладных научных исследований, допущено несколько негрубых ошибок.	Имеется в полном объеме уровень знаний об основах проведения научного анализа, методологии постановки задач исследования; методах и способах решения профессиональных задач; экономической, организационной и управленческой теории (продвинутый уровень); основах инновационного менеджмента; методике разработки программ прикладных научных исследований, без ошибок.	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		Продемонстрированы основные умения: применять знания экономической, организационной и управленческой теории для решения профессиональных задач; обобщать и анализировать практики управления; определять и решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов. Имеется минимальный набор навыков постановки профессиональных задач, анализа прикладных и научных исследований; решения профессиональных задач на основе обобщения и критического анализа практик управления; с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	Продемонстрированы все основные умения: применять знания экономической, организационной и управленческой теории для решения профессиональных задач, обобщать и анализировать практики управления; определять и решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, анализировать прикладные и научные исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации и в смежных областях; анализировать практики управления и разрабатывать программы научного исследования в сфере управления человеческими ресурсами. Имеется набор основных навыков постановки профессиональных	Продемонстрированы все основные умения: применять знания экономической, организационной и управленческой теории для решения профессиональных задач, обобщать и анализировать практики управления; определять и решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, анализировать прикладные и научные исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации и в смежных областях; анализировать практики управления и разрабатывать программы научного исследования в сфере управления человеческими ресурсами. Имеется весь набор навыков постановки профессиональных задач, анализа		

			задач, анализа прикладных и научных исследований; решения профессиональных задач на основе обобщения и критического анализа практик управления; навыками разработки программ прикладных и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	прикладных и научных исследований; решения профессиональных задач на основе обобщения и критического анализа практик управления; навыками разработки программ прикладных и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами, реализации их выполнения, обобщения и критического анализа практик управления. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
ОПК-2 Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный уровень знаний о технологиях сбора данных, методах анализа и способах решения управленческих и исследовательских задач; продвинутых методах обработки и анализа данных, различных интеллектуальных информационно-аналитических системах; назначении, функциях, типах и видах информационных систем	Имеется необходимый уровень знаний о технологиях сбора данных, методах анализа и способах решения управленческих и исследовательских задач; продвинутых методах обработки и анализа данных, различных интеллектуальных информационно-аналитических системах; назначении, функциях, типах и видах информационных систем	Имеется в полном объеме уровень знаний о технологиях сбора данных, методах анализа и способах решения управленческих и исследовательских задач; продвинутых методах обработки и анализа данных, различных интеллектуальных информационно-аналитических системах; назначении, функциях, типах и видах информационных систем	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

задач;		и баз данных, в том числе наукометрических систем, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: применять различные технологии при сборе данных; использовать методы анализа при решении управленческих и исследовательских задач; использовать различные информационные системы и базы данных по вопросам управления человеческими ресурсами, информационные ресурсы и научные базы для проведения исследований в управлении человеческими ресурсами. Имеется минимальный набор навыков сбора данных, использования методов анализа при решении управленческих и исследовательских задач; использования информационных ресурсов, научной базу для проведения исследований в	и баз данных, в том числе наукометрических систем, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: применять различные технологии при сборе данных, использовать методы анализа при решении управленческих и исследовательских задач; применять продвинутые методы обработки данных и их анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач; использовать различные информационные системы и базы данных по вопросам управления человеческими ресурсами, информационные ресурсы и научные базы для проведения исследований в управлении человеческими ресурсами.	и баз данных, в том числе наукометрических систем, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: применять различные технологии при сборе данных, использовать методы анализа при решении управленческих и исследовательских задач; применять продвинутые методы обработки данных и их анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач; использовать различные информационные системы и базы данных по вопросам управления человеческими ресурсами, информационные ресурсы и научные базы для проведения исследований в управлении человеческими ресурсами. Имеется весь набор навыков сбора данных,		

		управлении человеческими ресурсами, с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	Имеется набор основных навыков сбора данных, использования методов анализа при решении управленческих и исследовательских задач; применения различных техник и методик сбора данных при решении управленческих и исследовательских задач; навыков работы с информационными системами и базами данных по вопросам управления человеческими ресурсами, использования информационных ресурсов, научной базу для проведения исследований в управлении человеческими ресурсами. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	использования методов анализа при решении управленческих и исследовательских задач; применения различных техник и методик сбора данных при решении управленческих и исследовательских задач, а также навыками использования интеллектуальных информационно-аналитических систем; навыков работы с информационными системами и базами данных по вопросам управления человеческими ресурсами, использования информационных ресурсов, научной базу для проведения исследований в управлении человеческими ресурсами. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
ОПК-3 Способен самостоятельно принимать	Уровень знаний ниже минимальных	Имеется минимальный уровень знаний о формах и способах принятия	Имеется необходимый уровень знаний о формах и способах	Имеется в полном объеме уровень знаний о формах и способах	Вопросы для проведения государственного	Выпускная квалификационная работа. Отзыв

обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;	требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	организационно-управленческих решений, теоретических основах формирования политики управления человеческими ресурсами, основах разработки корпоративных социальных программ; методах оценки их операционной и организационной эффективности; основах плановой деятельности, основных инструментах и способах управления человеческими ресурсами организации, методах оценки операционной, организационной эффективности принимаемых решений, в том числе с точки зрения их социальной эффективности; методах эффективной реализации организационно-управленческих решений, методах прогнозирования и моделирования стратегий, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения:	принятия организационно-управленческих решений, теоретических основах формирования политики управления человеческими ресурсами, основах разработки корпоративных социальных программ; методах оценки их операционной и организационной эффективности; основах плановой деятельности, основных инструментах и способах управления человеческими ресурсами организации, методах оценки операционной, организационной эффективности принимаемых решений, в том числе с точки зрения их социальной эффективности; методах эффективной реализации организационно-управленческих решений, методах прогнозирования и моделирования стратегий, допущено несколько негрубых ошибок.	принятия организационно-управленческих решений, теоретических основах формирования политики управления человеческими ресурсами, основах разработки корпоративных социальных программ; методах оценки их операционной и организационной эффективности; основах плановой деятельности, основных инструментах и способах управления человеческими ресурсами организации, методах оценки операционной, организационной эффективности принимаемых решений, в том числе с точки зрения их социальной эффективности; методах эффективной реализации организационно-управленческих решений, методах прогнозирования и моделирования стратегий, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения:	экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения; планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению человеческими ресурсами для реализации стратегических целей организации, самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения; обеспечивать реализацию организационно-управленческие решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды. Имеется минимальный набор навыков принятия обоснованных организационно-управленческих решений; навыков планирования деятельности и разработки мероприятий по управлению человеческими ресурсами; навыков	Продемонстрированы все основные умения: самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их эффективность; планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению человеческими ресурсами для реализации стратегических целей организации, самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость; обеспечивать реализацию организационно-управленческие решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, разрабатывать различные стратегии управления человеческими ресурсами,	самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их эффективность; планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению человеческими ресурсами для реализации стратегических целей организации, самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость; обеспечивать реализацию организационно-управленческие решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, прогнозировать и моделировать различные стратегии управления человеческими ресурсами, разрабатывать политику		

		самостоятельного принятия решений; навыков использования различных способов обеспечения реализации организационно-управленческие решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	разрабатывать политику в области управления человеческими ресурсами и корпоративных социальных программ. Имеется набор основных навыков принятия обоснованных организационно-управленческих решений; навыков планирования деятельности и разработки мероприятий по управлению человеческими ресурсами; навыков самостоятельного принятия решений; навыков использования различных способов обеспечения реализации организационно-управленческие решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, а также методов разработки стратегий и политики управления человеческими ресурсами, разработки корпоративных социальных программ управления	в области управления человеческими ресурсами и корпоративных социальных программ. Имеется весь набор навыков принятия обоснованных организационно-управленческих решений; навыков оценки их операционной и организационной эффективности; навыков планирования деятельности и разработки мероприятий по управлению человеческими ресурсами; навыков самостоятельного принятия решений и обоснованиях их с точки зрения эффективности и социальной значимости; навыков использования различных способов обеспечения реализации организационно-управленческие решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, а также методов прогнозирования и моделирования		

			человеческими ресурсами. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	стратегий и политики управления человеческими ресурсами, разработки корпоративных социальных программ управления человеческими ресурсами. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный уровень знаний о методах и способах руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыках разработки предложений по эффективной организационной структуре, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации; методах оценки рыночных возможностей, основах инновационного	Имеется необходимый уровень знаний о методах и способах руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыках разработки предложений по эффективной организационной структуре, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации; методах оценки рыночных возможностей, основах инновационного	Имеется в полном объеме уровень знаний о методах и способах руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыках разработки предложений по эффективной организационной структуре, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации; методах оценки рыночных возможностей, основах инновационного	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

организаций;		менеджмента, способах построения эффективных бизнес-моделей организации, основах документооборота и ведения личной документации; методах разработки стратегий инновационной деятельности, методах и способах управления межличностными отношениями, способах эффективного командообразования, методах оценки удовлетворенности работой, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: проявлять лидерские и коммуникативные навыки, разрабатывать и вносить предложения по совершенствованию организационной структуры, целям, задачам и функциям в работе структурных подразделений; выявлять и оценивать новые рыночные возможности, анализировать и разрабатывать документацию по оперативным и стратегическим	менеджмента, способах построения эффективных бизнес-моделей организации, основах документооборота и ведения личной документации; методах разработки стратегий инновационной деятельности, методах и способах управления межличностными отношениями, способах эффективного командообразования, методах оценки удовлетворенности работой, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: руководить проектной и процессной деятельностью, проявлять лидерские и коммуникативные навыки, разрабатывать и вносить предложения по совершенствованию организационной структуры, целям, задачам и функциям в работе структурных подразделений; выявлять и оценивать новые рыночные возможности, создавать и развивать	менеджмента, способах построения эффективных бизнес-моделей организации, основах документооборота и ведения личной документации; методах разработки стратегий инновационной деятельности, методах и способах управления межличностными отношениями, способах эффективного командообразования, методах оценки удовлетворенности работой, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: руководить проектной и процессной деятельностью, проявлять лидерские и коммуникативные навыки, разрабатывать и вносить предложения по совершенствованию организационной структуры, целям, задачам и функциям в работе структурных подразделений; выявлять и оценивать новые рыночные возможности, создавать и развивать инновационные направления		

		процессам в управлении человеческими ресурсами.; разрабатывать и развивать инновационные направления деятельности организации, управлять межличностными отношениями, оценивать удовлетворенность членов команды своей работой. Имеется минимальный набор навыков руководства проектной деятельности; навыков анализа рыночных возможностей; навыков документирования управленческой деятельности в сфере развития человеческих ресурсов; навыков использования методов и способов разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности; навыков определения удовлетворенности работой, с некоторыми недочетами.	инновационные направления деятельности и соответствующие им бизнес-модели, анализировать и разрабатывать документацию по оперативным и стратегическим процессам в управлении человеческими ресурсами.; разрабатывать и развивать инновационные направления деятельности организации, управлять межличностными отношениями, создавать и развивать эффективную команд, оценивать удовлетворенность членов команды своей работой. Имеется набор основных навыков руководства проектной деятельности и разработки предложений по совершенствованию деятельности структурных подразделений; навыков анализа рыночных возможностей; навыков	деятельности и соответствующие им бизнес-модели, анализировать и разрабатывать документацию по оперативным и стратегическим процессам в управлении человеческими ресурсами.; разрабатывать и развивать инновационные направления деятельности организации, управлять межличностными отношениями, создавать и развивать эффективную команд, оценивать удовлетворенность членов команды своей работой. Имеется весь набор навыков руководства проектной деятельности и разработки предложений по совершенствованию деятельности структурных подразделений; навыков анализа рыночных возможностей и построения бизнес-моделей развития		

		Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	документирования управленческой деятельности в сфере развития человеческих ресурсов; навыков использования методов и способов разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности; навыков управления межличностными отношениями и формирования команд, навыков определения удовлетворенности работой. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	организации, в том числе на основе реализации инновационных направлений; навыков документирования управленческой деятельности в сфере развития человеческих ресурсов; навыков использования методов и способов разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующих им бизнес-моделей; навыков управления межличностными отношениями и формирования команд, навыков развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, навыков определения удовлетворенности работой. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный уровень знаний о методах и способах выполнения научно-	Имеется необходимый уровень знаний о методах и способах выполнения научно-	Имеется в полном объеме уровень знаний о о методах и способах выполнения научно-	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного

исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	исследовательских проектов и решения исследовательских задач; различных информационных ресурсах и научных базах; научных методах исследования и обобщения информации, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: применять различные методы и способы выполнения научно-исследовательских проектов, формулировать и решать исследовательские задачи; использовать информационные ресурсы, научную базу для проведения научных исследований по управлению человеческими ресурсами. Имеется минимальный набор навыков выполнения научно-исследовательских проектов, формулировки и решения исследовательских задач; навыков использования и работы с	исследовательских проектов и решения исследовательских задач; различных информационных ресурсах и научных базах; научных методах исследования и обобщения информации, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: применять различные методы и способы выполнения научно-исследовательских проектов, формулировать и решать исследовательские задачи; использовать информационные ресурсы, научную базу для проведения научных исследований по управлению человеческими ресурсами; применять различные способы обобщения и критической оценки результатов исследования полученных в ходе решения исследовательских задач в менеджменте и смежных областях.	исследовательских проектов и решения исследовательских задач; различных информационных ресурсах и научных базах; научных методах исследования и обобщения информации, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: применять различные методы и способы выполнения научно-исследовательских проектов, формулировать и решать исследовательские задачи; использовать информационные ресурсы, научную базу для проведения научных исследований по управлению человеческими ресурсами; применять различные способы обобщения и критической оценки результатов исследования полученных в ходе решения исследовательских задач в менеджменте и смежных областях.	Дополнительные вопросы.	руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		информационными ресурсами и научными базами для проведения научных исследований по управлению человеческими ресурсами, с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	Имеется набор основных навыков выполнения научно-исследовательских проектов, формулировки и решения исследовательских задач; навыков использования и работы с информационными ресурсами и научными базами для проведения научных исследований по управлению человеческими ресурсами; навыков использования способов обобщения результатов, полученных в ходе решения исследовательских задач в менеджменте и смежных областях управления человеческими ресурсами. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	Имеется весь набор навыков выполнения научно-исследовательских проектов, формулировки и решения исследовательских задач; навыков использования и работы с информационными ресурсами и научными базами для проведения научных исследований по управлению человеческими ресурсами; навыков использования способов, обобщения и критической оценки результатов, полученных в ходе решения исследовательских задач в менеджменте и смежных областях управления человеческими ресурсами. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать	Уровень знаний ниже минимальных	Имеется минимальный уровень знаний о методах целеполагания,	Имеется необходимый уровень знаний о методах целеполагания,	Имеется в полном объеме уровень знаний о методах целеполагания,	Вопросы для проведения государственного	Выпускная квалификационная работа. Отзыв

систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	понятии и видах организационной структуры; основных элементах и методах построения системы операционного управления персоналом организации; методах проектирования организационных структур, методах планирования потребности в персонале и деятельности структурного подразделения; основах организации труда, методах и способах операционного управления персоналом и структурного подразделения, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: обосновывать организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале; организовать операционное управление персоналом и структурного подразделения; определять оперативные цели управления	понятии и видах организационной структуры; основных элементах и методах построения системы операционного управления персоналом организации; методах проектирования организационных структур, методах планирования потребности в персонале и деятельности структурного подразделения; основах организации труда, методах и способах операционного управления персоналом и структурного подразделения, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: обосновывать организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществлять планирование его деятельности; организовать операционное управление персоналом и структурного	понятии и видах организационной структуры; основных элементах и методах построения системы операционного управления персоналом организации; методах проектирования организационных структур, методах планирования потребности в персонале и деятельности структурного подразделения; основах организации труда, методах и способах операционного управления персоналом и структурного подразделения, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: обосновывать организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществлять планирование его деятельности; организовать операционное управление персоналом и структурного подразделения;	экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности. Имеется минимальный набор навыков определения оперативных целей; навыков разработки организационных структур и планирования их деятельности; навыков организации операционного управления персоналом и структурного подразделения, с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	подразделения; определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности. Имеется набор основных навыков определения оперативных целей; навыков разработки организационных структур и планирования их деятельности; навыков организации операционного управления персоналом и структурного подразделения. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности. Имеется весь набор навыков определения оперативных целей и разработки системы операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности; навыков разработки организационных структур и планирования их деятельности; навыков организации операционного управления персоналом и структурного подразделения. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		

ПК-2 Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный уровень знаний о структуре затрат на персонал, методах планирования и бюджетирования затрат; основах управления персонала, методах планирования материально-технических ресурсов, необходимых для работы структурного подразделения, методах контроля за их использованием; системе планов в организации, методах анализа эффективности их выполнения, основах ведения учета по труду, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: разрабатывать задачи работникам структурного подразделения, определять материально-технические ресурсы для их выполнения; анализировать планы и отчетности по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению	Имеется необходимый уровень знаний о структуре затрат на персонал, методах планирования и бюджетирования затрат; основах управления персонала, методах планирования материально-технических ресурсов, необходимых для работы структурного подразделения, методах контроля за их использованием; системе планов в организации, методах анализа эффективности их выполнения, основах ведения учета по труду, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: планировать затраты на персонал; разрабатывать задачи работникам структурного подразделения, определять материально-технические ресурсы для их выполнения и осуществлять контроль эффективного использования; анализировать планы и	Имеется в полном объеме уровень знаний о структуре затрат на персонал, методах планирования и бюджетирования затрат; основах управления персонала, методах планирования материально-технических ресурсов, необходимых для работы структурного подразделения, методах контроля за их использованием; системе планов в организации, методах анализа эффективности их выполнения, основах ведения учета по труду, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: планировать затраты и формировать бюджет на персонал; разрабатывать задачи работникам структурного подразделения, определять материально-технические ресурсы для их выполнения и осуществлять контроль эффективного использования; анализировать планы и отчетности по	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		деятельности организации. Имеется минимальный набор навыков постановки задач работникам структурного подразделения; навыков планирования материально-технических ресурсов для их выполнения; навыков анализа планов и отчетности по управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	отчетности по управлению персоналом. Имеется набор основных навыков постановки задач работникам структурного подразделения; навыков планирования материально-технических ресурсов для их выполнения и осуществления контроля эффективного использования; навыков планирования затрат на персонал; навыков анализа планов и отчетности по управлению персоналом. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации. Имеется весь набор навыков постановки задач работникам структурного подразделения; навыков планирования материально-технических ресурсов для их выполнения и осуществления контроля эффективного использования; навыков планирования затрат на персонал и составления соответствующих бюджетов; навыков анализа планов и отчетности по управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
ПК-3 Способен разрабатывать и управлять	Уровень знаний ниже минимальных	Имеется минимальный уровень знаний о теоретических и	Имеется необходимый уровень знаний о теоретических и	Имеется в полном объеме уровень знаний о теоретических и	Вопросы для проведения государственного	Выпускная квалификационная работа. Отзыв

внедрением планов, программ и технологий по управлению персоналом	требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	методических основах планирования на предприятии, в том числе в области управления персоналом; методах и способах разработки корпоративной политики, планов, программ и технологий по управлению персоналом; информационных технологиях и системах поддержки управленческих решений, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: осуществлять организационно-экономические расчеты по планированию деятельности подразделения, разрабатывать мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации; разрабатывать планы и программы по управления персоналом с помощью информационных технологий и систем	методических основах планирования на предприятии, в том числе в области управления персоналом; методах и способах разработки корпоративной политики, планов, программ и технологий по управлению персоналом; информационных технологиях и системах поддержки управленческих решений, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: разрабатывать корпоративную политику, планы, программы и технологии по управлению персоналом; осуществлять организационно-экономические расчеты по планированию деятельности подразделения, разрабатывать мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей	методических основах планирования на предприятии, в том числе в области управления персоналом; методах и способах разработки корпоративной политики, планов, программ и технологий по управлению персоналом; информационных технологиях и системах поддержки управленческих решений, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: разрабатывать корпоративную политику, планы, программы и технологии по управлению персоналом; осуществлять организационно-экономические расчеты по планированию деятельности подразделения, разрабатывать мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации; разрабатывать планы и	экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		поддержки управленческих решений. Имеется минимальный набор навыков разработки планов деятельности подразделений и мероприятий по управлению персоналом с учетом стратегических целей организации; владения различными способами использования информационных технологий и систем поддержки управленческих решений для внедрения планов, программ и современных технологий по управлению персоналом с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	организации; разрабатывать планы и программы по управления персоналом с помощью информационных технологий и систем поддержки управленческих решений. Имеется набор основных навыков разработки корпоративной политики, планов, программ и технологий по управлению персоналом; навыков разработки планов деятельности подразделений и мероприятий по управлению персоналом с учетом стратегических целей организации; владения различными способами использования информационных технологий и систем поддержки управленческих решений для внедрения планов, программ и современных технологий по управлению персоналом.	программы по управления персоналом с помощью информационных технологий и систем поддержки управленческих решений. Имеется весь набор навыков разработки корпоративной политики, планов, программ и технологий по управлению персоналом; навыков разработки планов деятельности подразделений и мероприятий по управлению персоналом с учетом стратегических целей организации; владения различными способами использования информационных технологий и систем поддержки управленческих решений для внедрения планов, программ и современных технологий по управлению персоналом. Выполнены все задания в полном объеме.		

			Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
ПК-4 Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную и социальную политику	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный уровень знаний о теоретических и методических основах организации труда; теориях мотивации, методах оценки и развитии персонала, основных положения реализации корпоративной социальной ответственности; опыте корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, основах управления их внедрением; основах формирования механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности, критериях эффективности механизма мотивации и стимулирования труда, допущено много негрубых ошибок	Имеется необходимый уровень знаний о теоретических и методических основах организации труда; теориях мотивации, методах оценки и развитии персонала, основных положения реализации корпоративной социальной ответственности; опыте корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, основах управления их внедрением; основах формирования механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности, критериях эффективности механизма мотивации и стимулирования труда, допущено несколько негрубых ошибок.	Имеется в полном объеме уровень знаний о теоретических и методических основах организации труда; теориях мотивации, методах оценки и развитии персонала, основных положения реализации корпоративной социальной ответственности; опыте корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, основах управления их внедрением; основах формирования механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности, критериях эффективности механизма мотивации и стимулирования труда, без ошибок.	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		Продемонстрированы основные умения: разрабатывать системы мотивации, оценки и развития персонала; анализировать успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации; использовать теории мотивации, стимулирования труда и знания об организации труда в формировании эффективного механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Имеется минимальный набор навыков применения методов оценки и развития персонала, разработки систем мотивации персонала; навыков анализа успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации; навыков о формирования, поддержки и реализации	Продемонстрированы все основные умения: разрабатывать системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала; анализировать успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управлять их внедрением; использовать теории мотивации, стимулирования труда и знания об организации руда в формировании эффективного механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Имеется набор основных навыков применения методов оценки и развития персонала, разработки систем мотивации персонала; навыков анализа успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и	Продемонстрированы все основные умения: разрабатывать корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала; анализировать успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управлять их внедрением; использовать теории мотивации, стимулирования труда и знания об организации руда в формировании эффективного механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Имеется весь набор навыков применения методов оценки и развития персонала, разработки систем мотивации персонала, а также корпоративной культуры и социальной политики; навыков анализа успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и		

		эффективного механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	управления их внедрением; навыков о формирования, поддержки и реализации эффективного механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	оперативного управления персоналом организации и управления их внедрением; навыков о формирования, поддержки и реализации эффективного механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала. Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный уровень знаний об основных теориях стратегического менеджмента, структуре стратегии управления персоналом и внутренней логике ее построения, методах формирования стратегических целей; основах статического управления персоналом, методах организационного проектирования и взаимодействия подразделений,	Имеется необходимый уровень знаний об основных теориях стратегического менеджмента, структуре стратегии управления персоналом и внутренней логике ее построения, методах формирования стратегических целей; основах статического управления персоналом, методах организационного проектирования и взаимодействия подразделений,	Имеется в полном объеме уровень знаний об основных теориях стратегического менеджмента, структуре стратегии управления персоналом и внутренней логике ее построения, методах формирования стратегических целей; основах статического управления персоналом, методах организационного проектирования и взаимодействия подразделений, без ошибок.	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: формировать стратегические цели управления персоналом; проводить анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений. Имеется минимальный набор навыков формирования стратегических целей управления персоналом организации; навыков анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений с некоторыми недочетами.	допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: формировать стратегические цели, разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации; проводить анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений. Имеется набор основных навыков формирования стратегических целей, разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации; навыков анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и	Продемонстрированы все основные умения: формировать стратегические цели, разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации; проводить анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений. Имеется весь набор навыков формирования стратегических целей, разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации; навыков анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений.		

		Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	взаимодействия подразделений. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		
ПК-6 Способность проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами и представлять результаты проведенного исследования	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный уровень знаний о методологию проведения научного исследования, способы обоснования актуальности и практической значимости исследования; отечественный и зарубежный опыт решения актуальных проблем в управлении персоналом; методику составления научного отчета и написания научной статьи, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения: проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими	Имеется необходимый уровень знаний о методологию проведения научного исследования, способы обоснования актуальности и практической значимости исследования; отечественный и зарубежный опыт решения актуальных проблем в управлении персоналом; методику составления научного отчета и написания научной статьи, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения: проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими	Имеется в полном объеме уровень знаний о методологию проведения научного исследования, способы обоснования актуальности и практической значимости исследования; отечественный и зарубежный опыт решения актуальных проблем в управлении персоналом; методику составления научного отчета и написания научной статьи, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения: проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами, обосновать	Вопросы для проведения государственного экзамена. Задачи. Дополнительные вопросы.	Выпускная квалификационная работа. Отзыв научного руководителя. Рецензия. Информационный материал (презентация). Доклад. Отчет о проверке на плагиат.

		ресурсами; обобщать результаты исследований актуальных проблем управления, полученными отечественными и зарубежными исследователями; представлять результаты проведенного научного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада. Имеется минимальный набор навыков обобщения и критического анализа актуальных проблем управления, полученными отечественными и зарубежными исследователями; навыков проведения самостоятельного научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами; навыков написания научного отчета, статьи и доклада с некоторыми недочетами. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	ресурсами, обосновать их актуальность и практическую значимость; обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями; представлять результаты проведенного научного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада. Имеется набор основных навыков обобщения и критического анализа актуальных проблем управления, полученными отечественными и зарубежными исследователями; навыков проведения самостоятельного научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами, обоснования их актуальность и практическую значимость; навыков написания научного отчета, статьи и доклада.	их актуальность и практическую значимость; обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями; представлять результаты проведенного научного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада. Имеется весь набор навыков обобщения и критического анализа актуальных проблем управления, полученными отечественными и зарубежными исследователями; навыков проведения самостоятельного научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами, обоснования их актуальность и практическую значимость; навыков написания научного отчета, статьи и доклада.		

			Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами. Даны ответы на некоторые дополнительные вопросы.	Выполнены все задания в полном объеме. Даны ответы на все дополнительные вопросы.		

3. Средства оценивания государственной итоговой аттестации обучающихся

Конкретные формы проведения государственной итоговой аттестации (далее ГИА), объем (в зачетных единицах), структура и содержание определяются основной профессиональной образовательной программе высшего образования (далее – ОПОП ВО). Объем (в зачетных единицах) ГИА в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратура), направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами» составляет 9 зачетных единиц (324 часа).

Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации является составной частью ОПОП ВО и включает в себя вопросы государственного экзамена, тематику выпускных квалификационных работ (далее ВКР), критерии оценки результатов сдачи государственных экзаменов и защиты выпускных квалификационных работ.

Государственный экзамен включает дисциплины ОПОП ВО по направлению 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратура), направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами», результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников и раскрывающие универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

3.1. Экзаменационная программа итогового государственного экзамена

Примерный перечень теоретических вопросов

1. Сущность и основные элементы системы управления персоналом
2. Межкультурные различия в деловой коммуникации.
3. Понятие управления проектами, проекта и его основные характеристики, жизненный цикл и заинтересованные стороны проекта
4. Организация (предприятие) как субъект и объект управленческой экономики: понятие, цели. Современные подходы к управлению экономикой организации (предприятия).
5. Производственная функция и ее значение в принятии управленческих решений
6. Методы, методики и способы разработки программы научного исследования.
7. Методология научного исследования в экономики.
8. Внутренняя среда организации. Цели организации. Организационные ресурсы: человеческие, финансовые, материальные, информационные ресурсы и ресурсный приоритет.
9. Методы и способы кадрового планирования.
10. Понятие, сущность и содержание кадровой политики, оценка ее эффективности.

11. Основные теории мотивации труда.

12. Планирование фонда заработной платы.

13. Политика оплаты труда.

14. Основное содержание стратегического анализа. Основные этапы проведения стратегического анализа. Принципы и методы стратегического анализа.

15. Социальное партнерство и корпоративные социальные коммуникации

16. Управление проектом в организации с функциональной, матричной структурой, организации проектного типа, выбор структуры управления проектом

17. Особенности и уровни принятия стратегических управленческих решений. Использование власти при принятии стратегических решений, принятие решений для проведения стратегических организационных изменений

18. Общесистемные закономерности систем. Общие принципы системного подхода.

19. Теория систем и системный подход в экономике и управлении.

20. Самоменджмент: понятие, функции и принципы. Факторы формирования высокоэффективного самоменеджмента.

21. Определение потребности и набор персонала

22. Механизм управления организацией (предприятием). Характеристика типов организационных структур управления.

23. Проведение самостоятельных научных исследований актуальных проблем управления человеческими ресурсами. Представление результатов проведенного научного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.

24. Обоснование актуальности научных исследований проблем управления, теоретической и практической значимости результатов их научного исследования. Оценка результатов исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователям.

25. Календарное планирование ресурсов и затрат проекта

26. Индивидуальное и групповое поведение. Организационные изменения и их последствия

27. Руководство и наделение властью, участие в управлении. Природа руководства. Поведенческие подходы к стилям руководства. Ситуационные подходы к руководству.

28. Разработка структуры и содержание «Положения о кадровой политики организации».

29. Формирование эффективного механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

30. Формирование бюджета на персонал.

31. Внедрение эффективных систем оплаты труда персонала.

32. Статистические методы исследования. Понятие и виды структуры социально-экономических явлений.

33. Оценка эффективности социальных политики организации (инвестиций, партнерства и коммуникаций): проблемы и модели их решения

34. Коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности.

35. Разработка сетевого графика проекта

36. Организация и методы принятия коллективных управленческих решений

37. Методика и методология системного анализа. Эффективность экономических систем.

38. Модели и инструменты коучинга. Консультирование и коучинг персонал организации по типичным вопросам

39. Деловая коммуникация в информационном обществе.

40. Практические навыки высокоэффективных профессионалов. Персональное управление. Делегирования власти

Перечень примерных ситуационных задач

Ситуация 1

Вместо пропущенных точек сформулируйте наиболее приемлемый глагол, раскрывающие задачи научного исследования.

Задачи исследования.

Реализация поставленной цели потребовала последовательного решения следующих задач:

- **…** ***и*** **…** основные социально-экономические категории, характеризующие жизнедеятельность людей сельских муниципальных образований;
- **…** теоретические аспекты методики оценки качества жизни населения;
- **…** теоретические основы управления качеством жизни населения сельских территорий;
- **…**комплексный анализ показателей качества жизни населения;
- **…** особенности и тенденции развития агропромышленного производства;
- **…** взаимосвязь показателей качества жизни населения и эффективности сельскохозяйственного производства;
- **…** основные направления совершенствования механизма управления качеством жизни населения сельских территорий;
- **…**методику оценки качества жизни сельского населения;
- **…** прогноз уровня показателей качества жизни населения.

Ситуация 2

Вместо пропущенных точек сформулируйте наиболее приемлемый глагол, раскрывающие задачи научного исследования.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

- **…** определение категории «качество жизни населения»;
- **…** система показателей комплексной оценки качества жизни;
- **…** новые подходы к оценке качества жизни населения сельских территорий;

- … тенденция динамики показателей качества жизни населения и … их взаимосвязь с эффективностью сельскохозяйственного производства;
- … факторы снижения качества жизни, ***предложены*** пути совершенствования механизма управления качеством жизни населения сельских муниципальных образований;
- … прогноз уровня показателей качества жизни сельского населения Курской области и … направления первоочередных мероприятий по повышению качества жизни.

Ситуация 3

Сформулируйте возможное название научной работы.

Текст

Актуальность темы исследования. Темпы модернизации экономики страны и каждой ее отрасли в отдельности, предусматривающие радикальные научно-технические, технологические и структурные изменения, зависят, в первую очередь, от человеческого капитала. Для того, чтобы управлять современным ресурсным потенциалом субъектов хозяйствования, сегодня необходим уже иной уровень человеческого капитала. Вот почему по мере экономического развития общества требования ко всем его компонентам постоянно усложняются.

В условиях продолжающегося процесса реформирования социально-трудовых отношений возникает необходимость осмысления сущности и экономического содержания человеческого капитала, в системном исследовании объективных закономерностей его функционирования, более глубокого теоретико-методологического изучения механизма управления им как сложным социально-экономическим явлением. Человеческий капитал, являясь важнейшим стратегическим ресурсом, обеспечивает конкурентоспособность аграрной экономики, и в этой связи достаточно актуальной для научных исследований становится проблема повышения уровня человеческого капитала, его сохранение и определение приоритетных направлений развития.

Для комплексного решения всех аспектов проблемы разумного управления человеческим капиталом аграрного сектора экономики требуются не только разносторонние теоретико-методологические научные исследования основных ее положений, но и на этой основе разработка конкретных методических и практических рекомендаций. Формирование эффективной системы управления человеческим капиталом обеспечит решение многих социально-экономических проблем в аграрном секторе.

Вышеизложенное подтверждает актуальность выбранной темы исследования.

Ситуация 4.

Сформулируйте цель научной работы

Для достижения поставленной цели были определены и решены следующие **задачи**:

- уточнены отдельные теоретические положения политики заработной платы, отражающие ее понятие и основные принципиальные элементы;
- разработаны и обоснованы модель и структура политики заработной платы;
- выявлены основные факторы, влияющие на политику заработной платы в аграрном секторе экономике, и дана оценка существующим положениям в действующих соглашениях по регулированию социально-трудовых отношений в области организации оплаты труда;
- предложена методика оценки и мониторинга эффективности политики заработной платы в организациях АПК;
- разработаны основные направления повышения эффективности политики заработной платы в аграрном секторе экономики.

Ситуация 5.

Сформулируйте положение научной новизны.

Изучение публикаций, затрагивающих проблему понимания политики заработной платы, позволило определить, что подходы к ее сущности различаются. Отсутствие общепринятой трактовки политики заработной платы вызывает затруднения в практической деятельности. Также существует проблема выделения структуры и компонентов политики заработной платы.

Современная политика заработной платы включает в себя следующие элементы:

- принципы оплаты труда;
- концепцию построения механизма оплаты труда;
- нормативную базу;
- условия, обеспечивающие мотивационный характер;
- критерии, показатели и методику оценки труда работников;
- механизм начисления заработной платы;
- соотношение фонда заработной платы к основным результативным показателям деятельности и др.

Цель политики заработной платы заключается в повышении эффективности существующих социально-трудовых отношений между работником, работодателем и государством по поводу оплаты труда, что способствует росту производительности труда, прибыли организации, а также повышению качества трудовой жизни.

В работе дополнены и сформулированы основные функции политики заработной платы, учитывающие современные требования экономики: воспроизводственная; социальная; стимулирующая; статусная; регулирующая; формирующая; инновационная и раскрыты ее основные задачи.

Повышение эффективности существующей политики заработной платы организаций АПК является приоритетной задачей не только для работодателей, но и для государства. Так как грамотная политика заработной платы позволяет снизить социальную напряженность в обществе, увеличить производительность труда, повысить качество трудовой жизни населения и в конечном итоге конкурентоспособность продукции сельского хозяйства. При этом нельзя допускать полного копирования зарубежных моделей политики заработной платы. Следует учитывать принципиальные особенности деятельности российских организаций, внешние и внутренние условия хозяйствования, современные тенденции развития экономики.

Ситуация 6.

Дана структура Положения о кадровой политики организации. Укажите по 1-2 показателя, которые в наибольшей степени характеризуют соответствующие подсистемы.

Подсистемы	Показатели
Кадровое обеспечение	
Подготовка кадров	
Оценка и развитие персонала	
Мотивация и вознаграждение персонала	
Нормативно-правовая основа и документирование	
Социально-трудовые отношения	
Управление затратами на формирование и развитие кадрового потенциала	

Ситуация 7.

Оцените кадровую обеспеченность региона.

В таблице представлена информация по региону.

Показатели	Годы				
	20..	20..	20..	20..	20..
Сельское население:					
численность - всего, чел.	271074	267616	265234	262390	257782
доля в общей численности населения области, %	35	34	34	34	34
Среднегодовая численность персонала сельскохозяйственных организаций - всего, чел.	19702	19016	18276	17954	17413
доля в общей численности сельского населения, %	7,3	7,1	6,9	6,8	6,7
Работники сельскохозяйственных организаций, занятых в сельскохозяйственном производстве:					
среднегодовая численность, чел.	17893	16984	16424	15951	15197
доля в структуре персонала, %	90,8	89,3	89,9	88,8	87,3
Движение персонала в сельском хозяйстве, тыс. чел.:					
численность принятых	4,3	3,6	4,8	4,4	4,7
численность выбывших	4,0	4,5	4,6	4,7	4,6
Рабочие постоянные:					
среднегодовая численность, чел.	12468	11620	11383	10936	10511
доля в структуре персонала, %	63,3	61,1	62,3	60,9	60,4
Работники, занятые несельскохозяйственными видами деятельности:					
среднегодовая численность, чел.	1809	2032	1852	2003	2216
доля в структуре персонала, %	9,2	10,7	10,0	11,2	12,7
Служащие:					
среднегодовая численность, чел.	4022	3948	3763	3744	3556
доля в структуре персонала, %	22,5	20,8	20,6	20,9	20,4

Ситуация 8.

Выделите основные тенденции в кадровой политики аграрного сектора региона.

Условия: В каждом регионе складываются свои индивидуальные тенденции, характеризующие направления развития кадровой политики в аграрном секторе. В таблице представлена информация, характеризующая региональную кадровую политику.

Показатели	Годы				
6. Среднегодовая численность персонала сельскохозяйственных организаций – всего: чел.	19702	19016	18276	17954	17413
в том числе: доля в общей численности сельского населения, %	7,3	7,1	6,9	6,8	6,7
доля работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, %	90,8	89,3	89,9	88,8	87,3
доля постоянных рабочих в структуре персонала, %	63,3	61,1	62,3	60,9	60,4
доля работников, занятых несельскохозяйственными видами деятельности:	9,2	10,7	10,0	11,2	12,7

в структуре персонала, %					
доля служащих в структуре персонала, %	22,5	20,8	20,6	20,9	20,4
7. Численность работников сельского хозяйства, тыс. чел.:					
выбывших	4,0	4,5	4,6	4,7	4,6
принятых	4,3	3,6	4,8	4,4	4,7
8. Среднемесячная заработная плата работников сельскохозяйственных организаций – всего, руб.	11165	13559	15320	17823	19720
в процентах к среднему уровню заработной платы в экономике Орловской области, %	76,9	80,3	79,5	85,3	90,6
9. Диапазон в уровне заработной платы персонала организаций, раз	3,0	3,4	3,2	3,1	3,0
10. Доля стимулирующих выплат в структуре фонда заработной платы, %	13,4	14,0	14,4	16,2	17,8

Ситуация 9.

Оцените политику заработной платы в регионе.

Условия. В таблице представлен фрагмент основных параметров политики заработной платы сельскохозяйственных организаций региона.

Таблица. - Основные параметры политики заработной платы в сельскохозяйственных организациях региона

Показатели	Годы		
	20..	20..	20..
1. Доля в структуре фонда заработной платы, %:			
1.1 основной оплаты труда	71,2	67,9	68,8
1.2 стимулирующих выплат	15,2	15,3	15,7
2. Уровень среднемесячной заработной платы работников сельскохозяйственного производства, руб.	11394	13935	15653
по отношению к:			
2.1 среднеобластному уровню, %	78,4	82,5	81,2
2.2 МРОТ	2,63р.	3,02р.	3,00р.
3. Доля фонда заработной платы, %:			
3.1 в структуре основных производственных затрат	13,4	14,0	13,5
3.2 в выручке	15,6	12,5	12,1
Доля фонда заработной платы в растениеводстве, %:			
4.1 в структуре основных производственных затрат	12,7	12,3	12,0
4.2 в выручке	15,2	9,8	12,0
Доля фонда заработной платы в животноводстве, %:			
5.1 в структуре основных производственных затрат	12,7	13,6	13,4
5.2 в выручке	11,2	11,6	12,5
Получено на 1 руб. заработной платы - выручки, руб.	6,43	7,80	6,90

Ситуация 10.

Установить месячную заработную плату работникам коллектива по нормативам от выручки.

Условия задачи

Денежная выручка, полученная первичным коллективом за месяц за произведенную (полученную) продукцию оказанные услуги или выполненные работы составила 2,23 млн. руб.

Месячная заработная плата руководителя установлена в размере 3% от суммы месячной выручки, полученной коллективом.

Расчет месячной заработной платы работникам коллектива по нормативам

Члены первичного трудового коллектива	Методика расчета месячной заработной платы		Начисленная месячная заработная плата, руб.
Первый работник	80%	от месячной заработной платы начисленной руководителю	
Второй работник	75%		
Третий работник	65%		
Четвертый работник	60%		
Пятый работник	60%		
Доля месячного фонда заработной платы коллектива в выручке, %			

Ситуация 11.

Рассчитать Удельный вес фонда заработной платы в затратах на основное производство. Сделать соответствующие выводы.

Таблица - Удельный вес фонда заработной платы в затратах на основное производство

Показатели	Годы	
	202.	202.
Затраты на оплату труда, тыс. руб.:		
Всего на основное производство	16963	19815
в том числе на производство продукции:		
растениеводства	3737	3743
животноводства	6685	8753
Итого затрат по основному производству, тыс. руб.:		
Всего на основное производство	136063	183362
в том числе на производство продукции:		
растениеводства	40286	50164
животноводства	84395	123629
Удельный вес затрат на оплату труда, %		
в общих затратах на основное производство	+	+
в затратах на производство продукции растениеводства	+	+
в затратах на производство продукции животноводства	+	+

Ситуация 12.

Укажите наиболее приемлемые методы для оценки соответствующих качеств.

Оценка и отбор персонала

Оцениваемые качества	Методы оценки и отбора персонала					
	Анализ анкетных данных	Психологическое тестирование	Оценочные деловые игры	Квалификационное тестирование	Проверка отзывов	Собеседование
Интеллект						
Эрудиция						
Профессиональные знания						
Организаторские способности						
Коммуникативные способности						
Личностные способности						
Здоровье и работоспособность						
Внешний вид и манеры						
Мотивация						

Ситуация 13.

Выполнить Ситуация и обосновать ответ.

К организации и оплате труда не относится:

1. Принципы формирования систем оплаты труда персонала.
2. Анализ конкурентоспособности политики оплаты труда в компании.
3. Разработка стандартов работы с управленческой документацией положениями, регламентами, инструкциями).
4. Формирование и развитие социально-психологического климата.
5. Знание и внедрение систем оплаты труда персонала.
6. Методы отбора кандидатов.
7. Методы и инструменты дифференциации персонала.
8. Методы нормирования труда и расчетов необходимой численности персонала.
9. Организация учета рабочего времени.
10. Методы и навыки паспортизации рабочих мест.
11. Трудовые показатели в области организации труда персонала.
12. Методы оценки эффективности системы оплаты труда.

Ситуация 14.

Выполнить Ситуация и обосновать ответ.

К обучению и развитию персонала не относится:

1. Принципы формирования системы обучения и развития персонала.
2. Разработка и внедрение политики обучения и развития персонала в компании.
3. Методы управления карьерой.
4. Виды и формы обучения персонала.

5. Формирование и поддержка климата сотрудничества

6. Методы оценки эффективности системы обучения и развития и ее вклад в достижение целей компании

7. Формирование бюджета на персонал и контроль его исполнения

8. Принципы формирования учебных программ.

Ситуация 15.

Выполнить Ситуация и обосновать ответ.

К оценке персонала не относится:

6. Цели, задачи и виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами компании.

7. Методы и навыки оптимизации расходов на персонал

8. Критерии оценки персонала.

9. Методы и инструменты оценки персонала.

10. Умение планировать время.

11. Методы и навыками оценки результатов и качества оценки персонала в компании.

12. Методы и навыками организации постоценочных мероприятий.

Ситуация 16

Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных вами ситуаций сформулируйте сами. В связи с этим будут различны результаты решений данных ситуаций.

Анализ ситуации проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

Ситуации:

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.

2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом «притираются» друг к другу. Происходит много разногласий.

3. Отдел-победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.

4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.

5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.

6. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.

7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.

8. В адрес руководства корпорации постоянно поступают анонимки на генерального директора.

9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.

10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Схема мотивационного процесса

1. Анализ ситуации:

место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место);

участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры, мотивации).

2. Определение проблемы:

формулировка проблемы;
причины и мотивы.
3. Постановка целей мотивации.
4. Планирование мотивации работника (работников):
выявление потребностей работников;
определение иерархии потребностей;
анализ изменения потребностей;
«потребности - стимулы»;
стратегия, способ мотивации.
5. Осуществление мотивации:
создание условий, отвечающих потребностям;
обеспечение вознаграждения за результаты;
создание уверенности в возможности достижения цели;
создание впечатления от ценности вознаграждения.
6. Управление мотивацией:
контроль за ходом мотивационного процесса;
сравнение полученных результатов с требуемыми;
корректировка стимулов.

Ситуация 17

Выделите показатели, позволяющие оценить качество трудовой жизни персонала организации.

Систематизируйте их в мини систему показателей, позволяющая оценить качество трудовой жизни персонала организации

В таблице перечислены показатели.

Степень соблюдения принципов
Степень соответствия кадровой политики стратегии развития организации
Степень открытости кадровой политики
Доля в общей численности работников, зачисленных на новые должности за счет внутренних или внешних источников
Организационные процедуры и технологии
Методы формирования, состав и структура, программы подготовки
Уровень использования и владения персоналом специализированных программных продуктов
Методы и процедура профессионального продвижения кадров
Создание системы движения кадровой информации и степень ее владения персоналом
Объем затрат на персонал в динамике, состав и их структура
Доля затрат на персонал в структуре производственных затрат и в выручке
Организация, процедуры и методика
Количественный состав и структура
Структура персонала по возрасту, стажу работы и другим параметрам
Качественный состав и структура по уровню образования
Методы оценки и отбора, эффективность их применения
Критерии отбора
Процедура оценки и отбора
Критерии оценки и уровень
Уровень общего образования и профессиональной подготовки
Удельный вес персонала с высоким профессионально-квалифицированным уровнем
Количество патентов и рационализаторских предложений в расчете на одного работающего
Коэффициент соответствия работников профессионально-квалификационным требованиям к занимаемым должностям
Коэффициент соответствия уровня сложности выполняемых работ уровню квалификации работников
Доля выполняемых работ, оказываемых услуг или произведенной продукции низкого качества
Методика и организация проведения
Методика расчета и нормативы потребности

Уровень количественной обеспеченности
Уровень качественной обеспеченности
Доля вакансий в штатной численности персонала
Коэффициенты выбытия и приема кадров
Уровень текучести кадров
Уровень сменяемости кадров
Коэффициент закрепляемости персонала
Формы и методы маркетинга персонала
Структура и содержание коллективного договора
Структура и содержание трудового договора
Состав и структура штатного расписания
Структура и содержание положения по оплате труда
Содержание, период, затраты и оценка результатов обучения
Уровень затрат всего, в том числе в расчете на среднегодового работника
Программы развития, формы и методы подготовки и переподготовки, уровень затрат
Система и степень инвестирования в персонал
Формы и методы профориентационной работы
Система адаптации персонала
Виды и структура мотивов трудовой деятельности
Формы и способы мотивации труда
Оценка и уровень мотивированности работников
Методы проведения и система оценочных показателей, процедура
Количественные и качественные показатели оценки труда
Оценка морально-психологического климата
Количество конфликтных ситуаций
Уровень сплоченности коллектива
Уровень социальной напряженности и конфликтности
Количество неформальных групп
Виды, состав и структура социальных услуг, условия их получения, показатели оценки, уровень развития социальной инфраструктуры
Динамика фонда заработной платы
Показатели оценки и их уровень
Уровень удовлетворенности работников трудом, его результатами
Виды, состав и структура материальных и моральных стимулов
Эффективность системы стимулирования труда
Уровень заработной платы
Коэффициент динамики уровня заработной платы работников организации
Уровень и структура
Система бонусов, уровень и условия их получения
Уровень конкурентоспособности производимой продукции, оказанных услуг и в целом организации
Результативные показатели экономической деятельности
Показатели финансового состояния
Уровень эффективности труда - система обобщающих и частных показателей производительности труда: Стоимость произведенной продукции, или оказанных услуг, выручка в расчете на: среднегодового работника; 1 чел-час; 1 руб. затрат на содержание и развитие персонала. Прибыль в расчете на: среднегодового работника; 1 чел.-час; 1 руб. заработной платы; 1 руб. затрат на содержание и развитие персонала.
Зарплатоемкость
Зарплатоотдача
Условия труда
Уровень работоспособности работников
Уровень безработицы
Уровень травматизма
Количество больничных листов
Степень влияния на окружающую среду

Ситуация 18

Выполнить Ситуация и обосновать ответ.

К оценке персонала относится:

13. Цели, задачи и виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами компании.
14. Критерии оценки персонала.
15. Методы и инструменты оценки персонала.
16. Умение планировать время.
17. Методы и навыками оценки результатов и качества оценки персонала в компании.

Ситуация 19.

Рассчитать Удельный вес фонда заработной платы в затратах на основное производство. Сделать соответствующие выводы.

Таблица - Удельный вес фонда заработной платы в затратах на основное производство

Показатели	Годы	
	202..	202..
Затраты на оплату труда, тыс. руб.:		
Всего на основное производство	18963	20815
в том числе на производство продукции:		
растениеводства	8737	4743
животноводства	7685	9753
Итого затрат по основному производству, тыс. руб.:		
Всего на основное производство	146063	153362
в том числе на производство продукции:		
растениеводства	45286	53164
животноводства	80395	113620
Удельный вес затрат на оплату труда, %		
в общих затратах на основное производство	+	+
в затратах на производство продукции растениеводства	+	+
в затратах на производство продукции животноводства	+	+

Ситуация 20.

Оцените кадровую обеспеченность региона.

В таблице представлена информация по региону.

Показатели	Годы					Среднегодовой темп роста (снижения),%
	20..	20..	20..	20..	20..	
Сельское население:						
численность - всего, чел.	271074	267616	265234	262390	257782	
доля в общей численности населения области, %	35	34	34	34	34	
Среднегодовая численность персонала сельскохозяйственных организаций - всего, чел.	19702	19016	18276	17954	17413	
доля в общей численности	7,3	7,1	6,9	6,8	6,7	

сельского населения, %						
Работники сельскохозяйственных организаций, занятых в сельскохозяйственном производстве:						
среднегодовая численность, чел.	17893	16984	16424	15951	15197	
доля в структуре персонала, %	90,8	89,3	89,9	88,8	87,3	
Движение персонала в сельском хозяйстве, тыс. чел.:						
численность принятых	4,3	3,6	4,8	4,4	4,7	
численность выбывших	4,0	4,5	4,6	4,7	4,6	
Рабочие постоянные:						
среднегодовая численность, чел.	12468	11620	11383	10936	10511	
доля в структуре персонала, %	63,3	61,1	62,3	60,9	60,4	

3.2. Примерный перечень тем ВКР по направлению 38.04.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами»[2]

1. Совершенствование системы управления человеческими ресурсами в интегрированных формированиях
2. Влияние методов управления человеческими ресурсами на результаты деятельности организации
3. Стратегическое управление человеческими ресурсами как инструмент достижения целей организации
4. Экономический механизм формирования и использования рабочей силы в сельской местности
5. Воспроизводство квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве
6. Формирование и использование рабочей силы в аграрной экономике
7. Формирование эффективной кадровой политики в организациях АПК
8. Совершенствование системы формирования кадров для сельского хозяйства
9. Формирование системы обеспечения сельскохозяйственных организаций кадрами управления
10. Системы кадрового обеспечения АПК региона и ее совершенствование

[2] Перечень тем не является исчерпывающим. Название тем требует уточнения по объекту, разработка темы ведется по конкретной организации.

11. Формирование и эффективное использование кадрового потенциала организаций АПК

12. Формирование конкурентоспособного управленческого персонала

13. Устойчивое социально-экономическое развитие сельских территорий как фактор качества жизни сельского населения

14. Стратегия формирования устойчивого жизнеобеспечения населения сельских территорий как инструмент управления качеством жизни

15. Повышение качества жизни сельского населения как фактор устойчивого функционирования сельского хозяйства

16. Управление качеством жизни населения сельских муниципальных образований

17. Влияние социальной инфраструктуры на воспроизводство трудового потенциала

18. Разработка системы управления в организациях малого бизнеса

19. Проектирование структуры управления организации АПК

20. Принятие управленческих решений по совершенствованию производственно-отраслевой структуры в сельскохозяйственных организациях

21. Рынок труда и эффективность использования трудового потенциала в аграрном секторе экономики

22. Функционирование аграрного рынка труда в условиях модернизации экономики

23. Совершенствование механизма оплаты труда работников аграрной сферы

24. Мотивация персонала как основа повышения эффективности труда в сельском хозяйстве

25. Мотивация труда как фактор эффективности использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций

26. Оценка и стимулирование персонала сельскохозяйственных организаций в условиях инновационного развития

27. Оценка и развитие управленческого персонала организаций АПК

28. Комплексная оценка управленческого персонала в системе кадрового менеджмента

29. Оценка труда персонала предприятия в современных социально-экономических условиях

30. Организационно-экономический механизм регулирования производительности труда в сельском хозяйстве

31. Управление производительностью труда в организациях АПК

32. Совершенствование управления производительностью труда на предприятии

33. Механизм стимулирования роста производительности труда персонала

34. Экономическая эффективность использования трудовых ресурсов на предприятиях с различными формами хозяйствования

35. Формирование и эффективность использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях

36. Управление эффективностью использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий

37. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

38. Эффективность государственного регулирования воспроизводства и использования трудовых ресурсов сельского хозяйства

39. Комплексная оценка эффективности формирования и использования трудовых ресурсов

40. Управление хозяйственной деятельностью организации АПК на основе повышения эффективности использования трудовых ресурсов

Примерные планы магистерских диссертаций

Тема: Экономический механизм формирования и использования рабочей силы в сельской местности

Введение
Глава 1. Теоретические основы формирования и использования рабочей силы в сельской местности
1.1. Понятия «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «персонал (кадры)»
1.2. Факторы формирования и использования рабочей силы
1.3. Особенности формирования сельского рынка труда и занятости
Глава 2. Современное состояние формирования и использования рабочей силы в сельской местности
2.1. Социально-демографическая характеристика формирования рабочей силы
2.2. Качественная характеристика рабочей силы
2.3. Эффективность использования рабочей силы в сельском хозяйстве
Глава 3. Основные направления по совершенствованию механизма формирования и использования рабочей силы в сельской местности
3.1. Моделирование процесса формирования и использования рабочей силы
3.2. Направления совершенствования формирования рабочей силы
3.3. Прогнозирование потребностей в работниках сельского хозяйства
Выводы и предложения
Список литературы
Приложения

Тема: Воспроизводство квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве

Введение
Глава 1. Теоретико-методологические основы воспроизводства

квалифицированных рабочих сельского хозяйства

1.1. Сущность воспроизводства рабочей силы

1.2. Особенности воспроизводства квалифицированных рабочих сельского хозяйства

1.3. Научные основы исследования и прогнозирования воспроизводства квалифицированных рабочих сельского хозяйства

Глава 2. Современное состояние формирования и использования квалифицированных рабочих сельского хозяйства

2.1. Демографический и трудоресурсный потенциал формирования квалифицированных рабочих сельского хозяйства

2.2. Состояние подготовки квалифицированных рабочих сельского хозяйства в системе начального профессионального образования

2.3. Проблемы использования квалифицированных рабочих сельского хозяйства

Глава 3. Направления совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве

3.1. Концепция воспроизводства квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве

3.2. Прогноз потребности отрасли сельского хозяйства в квалифицированных рабочих

3.3. Основные направления совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве региона

Выводы и предложения

Список литературы

Приложения

Тема: Формирование эффективной кадровой политики в организациях АПК

Введение

Глава 1. Теоретические основы формирования эффективной кадровой политики в организациях аграрного сектора экономики

1.1. Содержание кадровой политики и ее роль в обеспечении конкурентоспособности организации АПК

1.2. Системный подход к формированию кадровой политики сельскохозяйственных организаций

1.3. Методика проведения оценки эффективности кадровой политики

Глава 2. Социально-экономическая оценка механизма реализации кадровой политики в аграрном секторе

2.1. Кадровое обеспечение инновационного развития экономики аграрного сектора

2.2. Социально-экономическая оценка реализации кадровой политики в организациях АПК

2.3. Оценка влияния мотивационного механизма на кадровое обеспечение отрасли

Глава 3. Концепция формирования и развития кадровой политики аграрного сектора, обеспечивающая его конкурентоспособность

3.1. Концепция формирования и реализации кадровой политики современного аграрного сектора экономики

3.2. Институциональные преобразования в сфере кадрового мониторинга АПК в субъектах РФ

3.3. Механизм реализации кадровой политики современной организации АПК

Выводы и предложения

Список литературы

Приложения

Тема: Совершенствование системы формирования кадров для сельского хозяйства

Введение

Глава 1. Теоретические основы формирования кадров сельскохозяйственного производства

1.1. Сущность, содержание понятийного аппарата, раскрывающего проблему формирования кадров

1.2. Роль профессиональной подготовки в развитии системы формирования кадров

1.3. Условия и проблемы эффективности кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства

Глава 2. Исследование состояния и факторов формирования кадров сельскохозяйственного производства

2.1. Состояние и тенденции развития сельскохозяйственного производства региона

2.2. Процессы формирования сельского рынка труда и оценка их влияния на занятость населения в сельском хозяйстве региона

2.3. Уровень и динамика кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства области

Глава 3. Совершенствование системы формирования кадров сельскохозяйственного производства

3.1. Стратегические направления развития системы формирования кадров сельскохозяйственного производства

3.2. Алгоритм разработки региональной целевой программы кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства

3.3. Формирование кадров сельскохозяйственного производства на основе интеграции его частного и коллективного сектора

Выводы и предложения

Список литературы

Приложения

Тема: Формирование конкурентоспособного

управленческого персонала

Введение
Глава 1. Теоретическое обоснование формирования конкурентоспособного управленческого персонала
1.1. Современные концепции организации подготовки и отбора управленческого персонала
1.2. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами
1.3. Методические подходы к организации процессов подготовки и отбора конкурентоспособного управленческого персонала
Глава 2. Интеграционный подход к подготовке конкурентоспособного управленческого персонала
2.1. Анализ отбора управленческого персонала и подготовки кадрового резерва на предприятиях
2.2. Концепция интеграции предприятия и вуза в решении кадровой проблемы
2.3. Механизм формирования конкурентоспособного управленческого персонала
Глава 3. Совершенствование методов формирования и развития конкурентоспособного управленческого персонала
3.1. Система диагностики профессиональных качеств управленческого персонала
3.2. Комплексная оценка потенциальных возможностей кандидата
3.3. Прогноз развития конкурентоспособного управленческого персонала предприятия
Выводы и предложения
Список литературы
Приложения

Тема: Устойчивое социально-экономическое развитие сельских территорий как фактор качества жизни сельского населения

Введение
Глава 1. Теоретические основы исследования устойчивого социально-экономического развития сельских территорий
1.1. Сельские территории региона: основные понятия
1.2. Стратегическое значение и особенности устойчивого социально-экономического развития сельских территорий
1.3. Факторы повышения качества жизни сельского населения
Глава 2. Социально-экономический потенциал развития сельских территорий области
2.1. Развитие экономического и социального пространства жизнедеятельности сельского населения региона
2.2. Роль аграрного производства в формирование уровня жизни сельского населения региона

2.3. Оценка качества жизни сельского населения региона
Глава 3. Пути обеспечения устойчивого социально-экономического развития сельских территорий
3.1. Прогнозные сценарии устойчивого социально-экономического развития сельских территорий
3.2. Приоритеты социально-экономического развития сельских территорий
3.3. Развитие сельских территорий как детерминанта роста качества жизни населения
Выводы и предложения
Список литературы
Приложения

Тема: Стратегия формирования устойчивого жизнеобеспечения населения сельских территорий как инструмент управления качеством жизни

Введение
Глава 1. Теоретические основы разработки стратегии устойчивого жизнеобеспечения населения сельских территорий
1.1. Концептуальные основы разработки стратегии устойчивого жизнеобеспечения населения сельских территорий
1.2. Классификация причинно-следственных связей кризисных явлений на сельских территориях
1.3. Обоснование методических подходов к разработке стратегии устойчивого жизнеобеспечения сельского населения
Глава 2. Социально-экономическое развитие сельских территорий как индикатор качества жизни населения
2.1. Оценка и дифференциация качества жизни на селе, распределение сельского населения по качественным ступеням благосостояния
2.2. Обоснование эффективного функционирования объектов социальной сферы и инженерной инфраструктуры
2.3. Организационно-экономическая классификация мер по формированию диверсифицированного рынка труда на селе
Глава 3. Формирование стратегии устойчивого жизнеобеспечения населения сельских территорий
3.1. Стратегия и перспективные направления сельской политики
3.2. Организационно-экономический механизм реализации стратегии устойчивого жизнеобеспечения сельского населения
3.3. Инновационное и финансовое обеспечение устойчивого развития сельских территорий.
Выводы и предложения
Список литературы
Приложения

Тема: Управление качеством жизни населения сельских муниципальных образований

Введение
Глава 1. Теоретические и методологические основы исследования качества жизни населения
1.1. Качество жизни населения – как экономическая категория
1.2. Методологический подход к оценке и выбору номенклатуры показателей качества жизни населения
1.3. Формы и методы управления качеством жизни сельского населения
Глава 2. Анализ жизнедеятельности сельского населения региона и ее влияние на устойчивость аграрного производства
2.1. Состояние и тенденции развития АПК региона
2.2. Комплексный анализ показателей качества жизни
2.3. Демографическое положение как следствие в характеристике качества жизни населения
Глава 3. Совершенствование управления качеством жизни населения сельских территорий
3.1. Дифференциация факторов управления качеством жизни сельского населения
3.2. Оптимизация методики оценки качества жизни населения сельских территорий
3.3. Стратегические направления повышения качества жизни населения
Выводы и предложения
Список литературы
Приложения

Тема: Разработка системы управления в организациях малого бизнеса

Введение
Глава 1. Теоретические основы системы управления и ее специфика в организациях малого бизнеса
1.1. Сущность и содержание системы управления
1.2. Особенности разработки системы управления в сфере малого бизнеса
1.3. Методические подходы к определению экономической эффективности управления
Глава 2. Современное состояние системы управления в организациях малого бизнеса
2.1. Анализ развития малого предпринимательства в регионе
2.2. Структура управления производством. Анализ состава управленческого персонала организации
2.3. Эффективность системы управления производством и оценка работы органов управления
Глава 3. Основные направления совершенствования системы управления в организациях малого бизнеса
3.1. Совершенствование структуры управления

3.2.Разработка управленческих решений по совершенствованию системы управления

3.3.Планирование управленческого труда

3.4.Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления в организациях малого бизнеса

Выводы и предложения

Список литературы

Приложения

Тема: Управление эффективностью использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий

Введение
Глава 1. Теоретические основы управления эффективностью использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий
1.1.Концептуальные основы управления эффективностью использования трудового потенциала сельскохозяйственных организаций
1.2.Характеристика элементов и факторы роста трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий
1.3.Система критериев и показателей эффективного использования трудового потенциала в сельском хозяйстве
Глава 2. Современное состояние использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий
2.1.Мировой и российский опыт формирования и использования трудового потенциала сельского хозяйства
2.2.Тенденции и факторы развития трудового потенциала сельского хозяйства области
2.3.Эффективность использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий области
Глава 3. Экономическое обоснование направлений повышения эффективности использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий
3.1.Система управления трудовым потенциалом с учетом взаимосвязи его элементов
3.2.Корреляционно-регрессионная модель использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий
3.3.Методика оценки эффективности использования трудового потенциала в сельском хозяйстве
Выводы и предложения
Список литературы
Приложения

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Цель оценки заключается в определении уровня квалификации выпускника, стимулировании развития у него профессионализма, стремления осуществлять оптимальную профессиональную деятельность.

Критерии оценивания обучающихся в разрезе каждой компетенции, представлены в пункте 3. Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования фонда оценочных средств.

Оценка по итогам государственного экзамена выставляется по четырех бальной системе:

Оценка по итогам государственного экзамена выставляется по четырех бальной системе:

«отлично» (уровень освоения компетенции «высокий») ставится, если у обучающегося все компетенции сформированы на высоком уровне, при ответах он исчерпывающе, логически и аргументировано излагает материал вопроса, раскрывающий ту или иную компетенцию, точно используется терминология, показывает понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации, обосновывает собственную точку зрения при анализе конкретной проблемы исследования, продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы, допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию свободно и содержательно отвечает на поставленные дополнительные вопросы, делает обоснованные выводы;

«хорошо» (уровень освоения компетенции «повышенный») выставляется, если у обучающегося все компетенции сформированы на повышенном или высоких уровнях, при ответах он демонстрирует твердые и достаточно полные знания программного материала по данной компетенции, недостаточно подробное, но в целом грамотно показывают понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, проявляет логичность и доказательность изложения материала, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию, в ответах на дополнительные вопросы имеются незначительные ошибки;

«удовлетворительно» (уровень освоения компетенции «пороговый») выставляется, если у обучающегося большинство компетенций сформировано, но большинство из них на пороговом уровне, при ответах он поверхностно раскрывает основные теоретические положения, раскрывающие компетенцию, у него имеются базовые знания специальной терминологии; в

усвоении специального материала имеются пробелы, излагаемый материал не систематизирован; выводы недостаточно аргументированы, имеются смысловые и речевые ошибки, правильные ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей в освещении отдельных положений при наводящих вопросах членов комиссии;

«неудовлетворительно» (уровень освоения компетенции «недостаточный»), выставляется, если у обучающегося большинство компетенций не сформировано, он допускает фактические ошибки и неточности, у него непонимание сущности излагаемых вопросов рассматриваемой компетенции, отсутствует знание специальной терминологии, нарушена логика и последовательность изложения материала; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы или не отвечает, не может сформулировать собственную точку зрения по обсуждаемой теме.

При защите ВКР учитывается определенный перечень критериев, обеспечивающих формирование компетенций. Перечень критериев оценивания ВКР представлены в таблице.

Критерии оценки ВКР	Формируемые компетенции	Навыки обучающихся в рамках формируемых компетенций	Отлично (высокий уровень овладения компетенций)	Хорошо (повышенный уровень овладения компетенций)	Удовлетворительно (пороговый уровень овладения компетенций)	Неудовлетворительно (недостаточный уровень)	Материал
Актуальность и новизна темы	УК-1 ОПК-3	- способен выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; - способен формулировать цель и задачи исследования; - способен обосновать актуальность проблемы исследования.	Достаточно высокая	Достаточная	Допустимая	Низкая	- доклад; информационный материал - разделы текста работы, содержащие постановку и описание задачи (введение, теоретическая часть ВКР); - отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.
Достаточность использованной отечественной и зарубежной литературы по теме	ОПК-2 ОПК-5	-способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по избранной теме; - владеет навыками работы с научной литературой, в т.ч. поиска, оценки, выбора, освоения и применения актуальных научных знаний; - владеет научными методами проведения теоретических исследований; - владеет иностранными языками на уровне, обеспечивающими эффективное проведение НИР.	Достаточно высокий	Достаточный	Допустимый	Низкий	- доклад; информационный материал - разделы текста работы, содержащие описание проблемы, постановку задачи, место исследования в актуальной литературе по теме (введение, теоретическая часть ВКР, список литературы); - отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.
Практическая значимость ВКР	УК-2 УК-3 ПК-1	- анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы; - способен использовать методы	Полностью обоснована	Частично обоснована	Недостаточно обоснована	Не обоснована	- доклад; информационный материал - разделы текста работы,

		количественного и качественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования; - владеет темой исследования;					содержащие направления совершенствования и конкретные практические рекомендации в рамках исследуемой проблемы; - отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.
Способность проводить сбор, анализ и систематизацию данных в соответствии с поставленной целью, задачами, а также установленным объектом и предметом исследования	ОПК-2	- способен формулировать и проверять научные гипотезы, выбирать и обосновывать инструментальные средства, современные технические средства и информационные технологии для обработки информации в соответствии с постав-ленной научной задачей, - владеет темой исследования; - способен выявлять данные, необходимые для решения постав-ленных задач, выработки решения и рекомендаций;	Полностью соответствует требования	Частично соответствует требованиям	Недостаточно соответствует требованиям	Не соответствует требованиям	- доклад; информационный материал - разделы текста работы, содержащие организационно-экономическую и финансовую характеристику объекта исследования, а также при оценке современного состояния управления человеческими ресурсами в организации в рамках исследуемой проблемы; - отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.
Использование при написании ВКР материала, полученного в ходе прохождения преддипломной практики, достаточность собранных эмпирических данных для выполнения	ОПК-1 ОПК-4	- способен осуществлять сбор научных данных, как на основе использования баз данных, так и информации компаний, рынков; - способен выбирать и обосновывать инструментальные средства, современные технические средства и информационные технологии для обработки информации в соответствии с поставленной научной задачей;	Полностью раскрыты все проблемы	Частично раскрыты	Имеется только рациональное зерно	Нет ответа или в ответе ошибка	- доклад; информационный материал - разделы текста работы, содержащие организационно-экономическую и финансовую характеристику объекта исследования; - отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.

поставленных задач по доказательству гипотезы ВКР							
Глубина и обоснованность анализа и интерпретации полученных результатов и выводов	ПК-1 ПК-2 ПК-3 ПК-4 ПК-5 ПК-6 ПК-7	- способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по избранной теме; - владеет темой исследования; - способен осуществлять анализ и обработку научных данных, статистической и другой информации, необходимой для проведения исследования;	Результаты полностью представлены и аргументи-рованы	Раскрыты основные результаты	Сделан акцент на второстепенные материалы, не выделены сущест-венные позиции	Не изложена суть работы, не отражены основные результаты	- доклад; информационный материал - разделы текста работы, содержащие организа-ционно-экономическую и финансовую характеристику объекта исследования, оценку современного состояния и направления совершен-ствования менеджмента организации в рамках исследуемой проблемы, выводы и предложения; - отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.
Четкость и грамотность изложения материала, качество оформления работы	УК-4	- умеет ясно и логично строить устную речь, излагать основные результаты и выводы; - умеет делать логические и обоснованные выводы; - владеет темой исследования; - умеет формулировать практические рекомендации.	Полностью раскрыты все проблемы	Частично раскрыты	Имеется только рациональное зерно	Нет ответа или в ответе ошибка	- доклад; информационный материал - все разделы ВКР; - отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.
Умение вести полемику по теоретическим и практическим вопросам ВКР, глубина и правильность ответов на	УК-4 УК-6	- умеет ясно, логично и аргументированно излагать содержание исследования; - умеет формулировать перспективы исследования; - умеет формулировать практические рекомендации; - владеет темой исследования;	Достаточно высокая	Достаточная	Допустимая	Низкая	- доклад; - отзыв научного руководителя; - ответы на вопросы.

вопросы членов ГЭК и замечания руководителя ВКР		- умеет делать логические и обоснованные выводы.					
Качество презентации ВКР	УК-4	- способен представлять результаты проведенного исследования в виде отчета, статьи или доклада; - умеет кратко, наглядно представить результаты в информационном материале;	Полностью соответствует требования	Частично соответствует требованиям	Недостаточно соответствует требованиям	Не соответствует требованиям	- доклад, - информационный материал
Четкость и грамотность составления и изложения аннотации и ключевых слов к ВКР на иностранном языке	УК-4 УК-5	- владеет иностранными языками на уровне, обеспечивающими эффективное проведение НИР; - владеет навыками публичных научных коммуникаций; - владеет темой исследования; - умеет четко и лаконично отвечать на вопросы.	Полностью соответствует требования	Частично соответствует требованиям	Недостаточно соответствует требованиям	Не соответствует требованиям	- аннотация и ключевые слова к ВКР.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Факультет экономический
Государственный экзамен
Направления подготовки
38.04.02 Менеджмент
Направленность/профиль
«Управление человеческими ресурсами
Уровень подготовки магистратура

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной
и методической работе
_____О.В. Евдакимова
«____»_____ 20___ г.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Теоретический вопрос.
2. Теоретический вопрос.
3. Ситуационная задача.

Декана экономического факультета _____ Ф.И.О.

Председатель методической комиссии _____Ф.И.О.

Зав. кафедрой «Экономика
и менеджмент в АПК» _____Ф.И.О.

Приложение 2

ВЕДОМОСТЬ

оценок сдачи государственного экзамена

по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент,

направленность «Управление человеческими ресурсами»

у обучающихся _____ курса _____формы обучения

экономического факультета

Ф.И.О. обучающегося	**Средний балл**	**Государственный экзамен**	**Примечание**
1. Иванов Иван Иванович	3,34		
2. Петрова Анна Ивановна	4,80		
3. Сидоров Петр Петрович	**5,0**		

Приложение 3

СВОДНАЯ ВЕДОМОСТЬ
оценок сдачи государственного экзамена
по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент,
направленность / профиль «Управление человеческими ресурсами»
у обучающихся ___ курса _____ формы обучения
экономического факультета ФГБОУ ВО Орловский ГАУ
выпуск _____ г. (дата)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Оценки председателя и членов государственной экзаменационной комиссии						Общая оценка
		Ковалев А.А.	Смирнова А.А.					
1	Иванов Иван Иванович							
2	Петрова Анна Ивановна							
3	Сидоров Петр Петрович							
4								
5								

Председатель ГЭК _____
Члены ГЭК:
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Секретарь _____

Приложение 4

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ПРОТОКОЛ №_____
заседания Государственной экзаменационной комиссии

«____» _____ 20____ г. с _____ час. _____ мин. до _____ час. _____ мин.

Присутствовали:
Председатель д.э.н., профессор Ковалев А.А.
Члены: д.э.н., профессор Смирнова А.А., ….
Секретарь Ловчикова Елена Ионовна – к.э.н., доцент, зав. кафедрой «Экономика и менеджмент в АПК»

О сдаче государственного экзамена по направлению подготовки **Менеджмент**
Факультет **экономический**

Направление **38.04.02 Менеджмент**

Направленность/профиль **«Управление человеческими ресурсами»**

Экзаменуется обучающийся _____
Билет № _____
Вопросы:
1. _____
_____
_____
2. _____
_____
_____
3. Решение профессиональной задачи № _____
Общая характеристика ответа обучающегося на заданные ему вопросы:_____
_____

Признать, что обучающийся сдал(а) Государственный экзамен с оценкой _____

Особое мнение членов Государственной экзаменационной комиссии _____
_____
_____

Председатель _____
(подпись)

Секретарь _____
(подпись)

Приложение 5

ВЕДОМОСТЬ

оценок защиты выпускных квалификационных работ

(магистерских диссертаций) по направлению подготовки

38.04.02 Менеджмент, направленность / профиль «Управление человеческими ресурсами» у обучающихся ____ курса _____ формы обучения

экономического факультета ФГБОУ ВО Орловский ГАУ

(дата).

Фамилия, Имя, Отчество	**Средний балл**	**Государственный экзамен**	**Примечание**
1. Иванов Иван Иванович	3,05	3	
2. Петрова Анна Ивановна	3,45	4	
3. Сидоров Петр Петрович	4,26	5	

Приложение 6

СВОДНАЯ ВЕДОМОСТЬ
оценок защиты выпускных квалификационных работ
по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент,
направленность / профиль «Управление человеческими ресурсами»
у обучающихся ___ курса _____ формы обучения
экономического факультета ФГБОУ ВО Орловский ГАУ
выпуск _____г. (дата)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество обучающегося	Оценки председателя и членов государственной экзаменационной комиссии						Общая оценка
		Ковалев А.А.	Смирнова А.А.					
1	Иванов Иван Иванович							
2	Петрова Анна Ивановна							
3	Сидоров Петр Петрович							
4								
5								

Председатель ГЭК _____
Члены ГЭК:
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Секретарь _____

Приложение 7

Образец оценочного листа защиты ВКР

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
защиты выпускной квалификационной работы
ФИО обучающегося _____группы_____

Направление подготовки **38.04.02 Менеджмент.**
Направленность «Управление человеческими ресурсами»

№ п/п	Критерии оценки результатов защиты ВКР*	Уровень сформированности компетенций («высокий»/«повышенный» / «пороговый»/ «недостаточный»)**	Оценка
1.	Актуальность и новизна темы УК-1, ОПК-3		
2.	Достаточность использованной отечественной и зарубежной литературы по теме ОПК-2, ОПК-5		
3.	Практическая значимость ВКР УК-2, УК-3, ПК-1		
4.	Способность проводить сбор, анализ и систематизацию данных в соответствии с поставленной целью, задачами, а также установленным объектом и предметом исследования ОПК-2		
5.	Использование при написании ВКР материала, полученного в ходе прохождения преддипломной практики, достаточность собранных эмпирических данных для выполнения поставленных задач по доказательству гипотезы ВКР ОПК-1, ОПК-4		
6.	Глубина и обоснованность анализа и интерпретации полученных результатов и выводов ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7		
7.	Четкость и грамотность изложения материала, качество оформления работы УК-4		
8.	Умение вести полемику по теоретическим и практическим вопросам ВКР, глубина и правильность ответов на вопросы членов ГЭК и замечания руководителя ВКР УК-4, УК-6		
9.	Качество презентации ВКР УК-4		
10.	Четкость и грамотность составления и изложения аннотации и ключевых слов к ВКР на иностранном языке УК-4, УК-5		
Итоговая оценка			

*- для оценки уровня форсированности компетенций используется таблицы 1 и 2 (на стр.18-22)

** «Высокий» - большинство компетенций сформировано на высоком уровне
«Повышенный» -все компетенции сформированы на пороговом и повышенном уровне
«Пороговый» - все компетенции сформированы, но большинство из них на пороговом уровне
«Недостаточный» -имеются несформированный компетенции

Член ГЭК: _____ _____
(подпись) (ФИО)

Приложение 8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ПРОТОКОЛ №_____
заседания Государственной экзаменационной комиссии

«____» _____ 20___ г. с _____ час. _____ мин. до _____ час. _____ мин.

По рассмотрению выпускной квалификационной работы (ВКР) обучающегося

_____
(фамилия, имя, отчество)

в форме: _____магистерской диссертации_____
(бакалаврской работы, магистерской диссертации)

Факультет **экономический**

Направление: **38.04.02 Менеджмент**

Направленность / профиль: **«Управление человеческими ресурсами»**

Уровень подготовки: **магистратура**

На тему: _____

_____

_____

Присутствовали:
Председатель ГЭК: д.э.н., профессор Ковалев А.А.
Члены ГЭК: д.э.н., профессор Смирнова А.А., ….
Секретарь ГЭК Ловчикова Елена Ионовна – к.э.н., доцент, зав. кафедрой «Экономика и менеджмент в АПК»

Руководитель ВКР:_____

В Государственную экзаменационную комиссию представлены следующие материалы:

1. Текст ВКР (пояснительная записка к ВКР) на _____ страницах.

2. Справка деканата о сданных обучающимся экзаменах и о выполнении им требований учебного плана.

3. Презентационный материал (плакаты, чертежи, таблицы) к ВКР на _____ листах.

4. Другое: _____

5. Отзыв руководителя ВКР _____

6. Рецензия на ВКР за подписью _____

_____

После сообщения о выполненной ВКР в течении _____ мин. обучающемуся были заданы следующие вопросы:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Общая характеристика ответа обучающегося на заданные ему вопросы и рецензию:

_____

Признать, что обучающийся выполнил и защитил ВКР с оценкой

_____

Присвоить

_____

(Фамилия, инициалы; степень, квалификацию)

_____

Отметить, что _____

_____

Особое мнение членов государственной экзаменационной комиссии _____

_____

Выдать диплом (с отличием, без отличия).

Председатель государственной экзаменационной комиссии _____

(подпись)

Секретарь государственной экзаменационной комиссии _____

(подпись)

Лист регистрации изменений

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	Дата