



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент

Профиль программы
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

ИНСТИТУТ

Отраслевой экономики и управления

ВЫПУСКАЮЩАЯ КАФЕДРА

Менеджмента

РАЗРАБОТЧИК

УРОПСП

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1 Целью государственной итоговой аттестации (ГИА) является определение соответствия результатов освоения выпускником основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (профиль «Стратегическое управление персоналом») (далее по тексту – ОПОП) соответствующей требованиям Федерального государственного образовательного стандарта (далее по тексту – ФГОС) высшего образования (далее по тексту – ВО) по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952 и зарегистрированного в Минюсте России 21.08.2020 г. №59391 (с дополнениями и изменениями).

1.2 В результате освоения ОПОП ВО у выпускника должны быть сформированы планируемые результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам, соотнесенные с установленными компетенциями.

Таблица 1 –Планируемые результаты обучения по дисциплинам (модулям) ОПОП ВО, соотнесенные с установленными компетенциями

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения, соотнесенные с установленными компетенциями
ОПК-1	Поведенческий менеджмент	<u>Знать:</u> - научные основы индивидуального и группового поведения человека в организации; - теории межличностной и групповой коммуникации; основы теории конфликтов; - современные основы теорий мотивации и вознаграждения. <u>Уметь:</u> - выбирать и осознанно применять методы диагностики организационного поведения; - определять влияние моделей организационного поведения на эффективность деятельности организации; - выстраивать результативные межличностные и межгрупповые коммуникации; - осуществлять анализ и интерпретацию феноменов организационного поведения. <u>Владеть:</u> - инновационными технологиями управления поведением сотрудников; - навыками формирования эффективных групп и группового принятия решений; - навыками постановки и решения практических задач в области поведенческого менеджмента; - навыками обобщения и критического анализа практик управления поведением персонала
ОПК-3	Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие	<u>Знать:</u> - требования к системам социальной политики организаций; - принципы и приоритетные направления корпоративной культуры современных предприятий и средства реализации корпоративной культуры и социальной политики в условиях современного рынка. <u>Уметь:</u> - составлять проект программы корпоративной культуры; оценивать эффективность социальных программ предприятия; - определять социальные ориентиры и способы их реализации в деятельности предприятия. <u>Владеть:</u> - методами управления корпоративными социальными программами; - способами информирования общества о реализации принципов корпоративной культуры и социальной политики в деятельности предприятия.
УК-2; ОПК-4; ОПК-5	Управление бизнес-процессами и проектами	<u>Знать:</u> - принципы и методы управления проектными циклами; - основы управления бизнес-процессами; - подходы к бизнес-моделированию деятельности предприятия; - ключевые положения систем стандартизации управления процессами и проектами; <u>Уметь:</u>

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения, соотнесенные с установленными компетенциями
		- формировать организационную структуру предприятия; - определять параметры оценки деятельности; - осуществлять анализ функционирования бизнес-процессов и проектов. <u>Владеть:</u> - навыками моделирования деятельности предприятия; - инструментами оптимизации проектной и процессной деятельности; - навыками обобщения и критической оценки научных исследований в менеджменте.
УК-1; ОПК-2	Технологии стратегического анализа и принятия решений	<u>Знать:</u> - основы формирования стратегической направленности деятельности компании; - особенности, формы и этапы процесса разработки стратегических решений; - основные технологии, модели, методы проведения стратегического анализа и принятия эффективных решений - особенности разработки стратегий различных уровней; <u>Уметь:</u> - использовать необходимый инструментарий анализа и выбора стратегий; - осуществлять диагностику и критический анализ проблемных ситуаций с применением современных технологий; - проводить стратегический анализ внешней и внутренней среды; - анализировать основные стратегические показатели деятельности компании; - использовать матричные модели для проведения портфельного анализа деятельности многопродуктовой компании; <u>Владеть:</u> - навыками целеполагания при формировании стратегических альтернатив; - навыками применения экспертного, программно-целевого подхода; - технологиями проведения мониторинга, сканирования, прогнозирования среды деятельности компании; - умениями использовать стратегическую сегментацию для принятия решений по формированию сбалансированного портфеля бизнеса.
ОПК-3; ОПК-4	Управление эффективностью бизнеса	<u>Знать:</u> - теоретические подходы, понятийный аппарат в области комплексного управления эффективностью бизнеса; - основные методы и модели построения эффективной организации в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды; - основы проектной и процессной деятельности организации <u>Уметь:</u> - всесторонне обосновывать операционную и организационную эффективность, социальную

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения, соотнесенные с установленными компетенциями
		значимость принимаемых бизнес-решений; - управлять бизнесом на основе системы ключевых показателей деятельности организации; - формировать стратегию эффективного роста с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков; - выявлять и оценивать новые рыночные возможности организации <u>Владеть:</u> - навыками построения эффективной бизнес-модели компании; - умением применять современные управленческие технологии на практике; - методами создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.
УК-3; УК-4; УК-5	Элективный модуль профессионального развития	
УК-3; УК-4; УК-5	Самоменеджмент и эффективное руководство	<u>Знать:</u> - основные подходы к планированию личного развития и самореализации; - современные технологии самоменеджмента, включая тайм-менеджмент, управление стрессом, принятие эффективных решений и действия в нестандартных ситуациях, самодиагностику, самореализацию и саморазвитие; - основные теоретические положения о групповых процессах в организациях, культурных, социальных особенностях группового поведения и толерантного восприятия различий; - признаки команды, содержание стадий жизненного цикла команды, модели эффективных команд, процесс создания и развития команды; - типологию и функции лидерства, современные модели лидерства, концепции развития лидерства; - современные теории стилей и модели руководства, технологии управления результативностью; <u>Уметь:</u> - определять цели личного развития и планировать его, применять технологии развивающей деятельности; - проводить анализ использования рабочего времени, планировать рабочий день, неделю и т.д., формулировать, декомпозировать цели и определять приоритеты в работе, использовать матрицы управления временем; - создавать команды и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; - применять принципы системного мышления, действовать в нестандартных ситуациях и использовать творческий потенциал; - осуществлять функции руководства коллективом с учетом его социокультурных особенностей; - разрабатывать и внедрять систему управления результативностью на основе современных моделей

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения, соотнесенные с установленными компетенциями
		эффективности. <u>Владеть:</u> - навыками самодиагностики; - методами минимизации потери времени и навыками личной эффективности; - навыками развития лидерства; - навыками эффективной коммуникации.
УК-3; УК-4; УК-5	Профессиональный иностранный язык	<u>Знать:</u> - основные особенности построения предложения в изучаемом иностранном языке; - наиболее частотные формы глагола-сказуемого; наиболее частотный общий и профессиональный вокабуляр; - правила речевого этикета для повседневного и профессионального общения на данном языке; требования к пересказу, сочинениям, презентациям, критерии их оценки. <u>Уметь:</u> выстраивать на иностранном языке связную устную и письменную речь по пройденной тематике и повседневным вопросам; должным образом оформлять презентацию на иностранном языке и предъявлять ее для обсуждения в группе; принимать участие в беседе на иностранном языке в рамках наиболее распространенных общих и профессиональных ситуаций общения. <u>Владеть:</u> - умениями продуктивной устной и письменной речи на индивидуально достижимом уровне (как правило, не ниже A1+ Европейской шкалы для начинающих, A2 - для условно-начинающих и B1 для продолжающих изучение данного иностранного языка в магистратуре); - умением грамотно и адекватно ситуации задавать вопросы на иностранном языке, а также отвечать на них; - умением подготовить и обсудить на иностранном языке наиболее типичные проблемы отрасли в формате презентации.
УК-6; ПК-1; ПК-2	Научно-исследовательский практикум	<u>Знать:</u> - методы самооценки и планирования профессионального развития, принципы определения приоритетов в научно-исследовательской деятельности; - современные концепции и модели стратегического управления персоналом (HR-стратегии, кадровый аудит, управление талантами), а также методы их разработки и внедрения в организации; - нормативно-правовые основы кадрового документооборота, методы администрирования HR-процессов и автоматизации управления персоналом (HRM-системы, электронный документооборот). <u>Уметь:</u> - анализировать и корректировать собственную деятельность на основе рефлексии и обратной связи от научного руководителя; - разрабатывать стратегии управления персоналом, адаптированные под специфику организации,

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения, соотнесенные с установленными компетенциями
		включая методы оценки эффективности HR-политик; - организовывать и оптимизировать процессы кадрового администрирования, разрабатывать регламентирующие документы (положения, инструкции, HR-метрики). <u>Владеть:</u> - навыками тайм-менеджмента и самоорганизации при выполнении научного исследования; - навыками прогностического анализа кадровых процессов, моделирования сценариев развития персонала; - навыками работы с HR-документацией, автоматизированными системами кадрового учета и методами контроля за исполнением HR-процедур.
ПК-2	Разработка и внедрение корпоративных стандартов	<u>Знать:</u> - взаимосвязь элементов организационной культуры, философии и концепции системы управления персоналом организации и корпоративных стандартов деятельности; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации в организации; - нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ; - системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормам труда. <u>Уметь:</u> - разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты организации в области управления персоналом; - проводить администрирование процессов стратегического управления организации на основе их стандартизации; - анализировать корпоративные стандарты в аспекте регламентации основных процессов компании в области управления персоналом. <u>Владеть:</u> - методами анализа общемировых тенденций развития корпоративных стандартов, а также возможностей их применения к условиям российского бизнеса; - принципами построения системы корпоративных стандартов; - методами разработки и внедрения корпоративных стандартов на предприятии.
ПК-1	Стратегия и политика управления персоналом	<u>Знать:</u> - содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; - основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом. <u>Уметь:</u> - анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и персонал;

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения, соотнесенные с установленными компетенциями
		- принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; - разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации; - прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения. <u>Владеть:</u> - методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; - методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; - технологиями стратегического менеджмента в управлении персоналом при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.
ПК-1	Маркетинг персонала	<u>Знать:</u> - основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умеет применять их на практике - основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умеет применять их на практике <u>Уметь:</u> - составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.) <u>Владеть:</u> - навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала - навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.
ПК-1	Экономика труда	<u>Знать:</u> - основные понятия, категории и инструменты экономики труда; - закономерности функционирования современной экономики труда на макро- и микроуровне; основные показатели, характеризующие сферу труда и занятости; - взаимосвязь показателей в сфере труда и занятости с другими экономическими показателями на макро- и микроуровне; - способы организации труда и работы исполнителей; - способы нахождения и принятия управленческих решений в области организации работ и нормированию труда. <u>Уметь:</u> - использовать современные методы сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере труда и

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения, соотнесенные с установленными компетенциями
		занятости; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций в сфере труда и занятости, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных последствий; выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере труда и занятости; организовывать работы исполнителей; - находить и принимать управленческие решения в области организации работ и нормированию труда. <u>Владеть:</u> - общей культурой исследования и регулирования трудовых отношений в условиях рыночной экономики; специальной терминологией и лексикой данной дисциплины; - навыками самостоятельного овладения новыми знаниями в области управления трудом и регулирования трудовых отношений; - способами организации работ исполнителей; методами управленческих решений в области организации работ и нормированию труда.
ПК-1; ПК-2	Антикризисное управление персоналом	<u>Знать:</u> - нормативные правовые акты, которые необходимо учитывать при антикризисном управлении персоналом; - классификацию методов и приемов, используемых при анализе предпосылок для антикризисного управления персоналом; - порядок разработки и реализации системы антикризисного управления персоналом. <u>Уметь:</u> - анализировать факторы и предпосылки антикризисного управления персоналом; - разрабатывать систему антикризисного управления персоналом; - предлагать решения по совершенствованию управления персоналом предприятия на основе антикризисного управления персоналом. <u>Владеть:</u> методами анализа предпосылок внедрения антикризисного управления персоналом; методами совершенствования управления персоналом предприятия на основе антикризисного управления персоналом.
ПК-2	Управление развитием персонала	<u>Знать:</u> - цели и задачи управления развитием персоналом; - основные направления развития и оценки эффективности управления; - методы и инструментарий оценки эффективности системы развития персонала; - процессы стратегического управления персоналом. <u>Уметь:</u> - определять цели, задачи и направления развития персонала в соответствии со стратегическими планами организации; - выбирать и применять методы и инструментарий управления развитием персонала;

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения, соотнесенные с установленными компетенциями
		- администрировать процессы стратегического управления персоналом; - разрабатывать документооборот планирования и развития персонала; <u>Владеть:</u> - навыками эффективного применения современных технологий управления развитием персонала
ПК-1; ПК-2	Кадровый консалтинг и аудит системы управления персоналом	<u>Знать:</u> - цели и задачи кадрового аудита и консалтинга; - основные направления кадрового аудита и оценки эффективности управления персоналом; методы и инструментарий кадрового аудита; <u>Уметь:</u> - определять цели, задачи и направления кадрового аудита и оценки эффективности управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации; - выбирать и применять методы и инструментарий кадрового аудита; - выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации. <u>Владеть:</u> навыками кадрового аудита; навыками кадрового консалтинга
	Учебная практика	
УК-1; ОПК-5	Научно- исследовательская работа	<u>Знать:</u> - методы подготовки данных для составления обзоров, отчетов и научных публикаций в области управления персоналом. <u>Уметь:</u> - осуществлять сбор данных для составления обзоров и отчетов в сфере управления персоналом; - составлять обзоры и отчеты в сфере управления персоналом. <u>Владеть:</u> - навыками подготовки данных для составления обзоров, отчетов и научных публикаций в сфере управления персоналом; - навыками составления обзоров и отчетов, а также научных публикаций в области управления персоналом. <u>Приобрести опыт:</u> - составления обзоров, отчетов и научных публикаций в сфере управления персоналом.
ОПК-2; ОПК-3; ОПК-5; ПК-1; ПК-2	Производственная практика	
ОПК-2; ОПК-3; ПК-1; ПК-2	Практика по профилю профессиональной деятельности	<u>Знать:</u> - современные концепции и тенденции управления персоналом в организации; - прикладные проблемы организационной стратегии и кадровой политики; - основные направления анализа кадрового потенциала организации.

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения, соотнесенные с установленными компетенциями
		<u>Уметь:</u> - осуществлять выбор и обоснование методов проведения исследований в области стратегического управления персоналом на предприятии; - осуществлять систематизацию информации при проведении самостоятельных исследований в области кадровой и социальной политики организации. <u>Владеть:</u> - навыками внедрения и реализации основных элементов стратегического управления персоналом в организации; - навыками разработки философии и концепции управления персоналом в деятельности организаций. <u>Приобрести опыт:</u> - разработки и внедрения системы стратегического управления персоналом; - администрирования процессов СУП и разработки кадрового документооборота.
ОПК-5; ПК-1; ПК-2	Научно-исследовательская работа	<u>Знать:</u> - современные концепции и тенденции управления персоналом в организации; - прикладные проблемы организационной стратегии и кадровой политики; - основные направления анализа кадрового потенциала организации. <u>Уметь:</u> - осуществлять выбор и обоснование методов проведения исследований в области стратегического управления персоналом на предприятии; - осуществлять систематизацию информации при проведении самостоятельных исследований в области кадровой и социальной политики организации. <u>Владеть:</u> - навыками внедрения и реализации основных элементов стратегического управления персоналом в организации; - навыками разработки философии и концепции управления персоналом в деятельности организаций. <u>Приобрести опыт:</u> - проведения научных исследований и критической оценки научных исследований в менеджменте и смежных областях; - разработки и внедрения системы стратегического управления персоналом организации; - администрирования процессов стратегического управления персоналом и разработки кадрового документооборота.

2 ВИД (ФОРМА) ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

Итоговая аттестация выпускника ОПОП проводится государственной экзаменационной комиссией (ГЭК) на основе представления и защиты им выпускной квалификационной работы магистра.

Выпускная квалификационная работа - магистерская диссертация (МД).

3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ И ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

3.1 Выпускная квалификационная работа (ВКР) выполняется по определенной, утвержденной в установленном в университете порядке теме. При этом по ней формулируются соответствующие задания, результаты выполнения которых должны быть представлены в ВКР. Тема МД и задания по ней предусматривают возможность демонстрации выпускником требуемых результатов освоения ОПОП – сформированности соответствующих компетенций магистра.

В приложении приведены типовые темы и задания по МД.

- МД должна быть завершенной работой, представляться в виде самостоятельного оконченного исследования, оформленной и сброшюрованной диссертации, и может быть выполнена на материалах конкретного хозяйствующего объекта или их группы;
- в МД должны быть представлены результаты выполнения задания по утвержденной теме в полном объеме;
- объем диссертации должен, как правило, составлять 70-80 страниц машинописного текста формата А4;
- текст диссертации должен содержать аналитические, расчетные и графические (иллюстративные) материалы;
- в МД не должно быть неправомерных заимствований.

Требования к структуре, содержанию и оформлению магистерской диссертации указаны в следующих методических материалах:

- Мнацаканян А.Г., Кохан А.Н., Огий О.Г., Карлов А.М., Кузин В.И. Магистерская диссертация: учебно-метод. пособие (в учебно-методическом пособии описаны содержание, структура и процедура подготовки и защиты МД);
- Мнацаканян, А. Г., Настин, Ю. Я., Круглова, Э. С. Методические указания по оформлению учебных текстовых работ (рефератов, контрольных, курсовых, выпускных

квалификационных работ) для всех специальностей и направлений (в методических указаниях описаны правила оформления МД в соответствии с ГОСТ).

Всем магистрантам необходимо руководствоваться этими методическими материалами.

4 ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ, ШКАЛА И ПРОЦЕДУРА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4.1 Оценка результатов освоения ОПОП представляет собой оценку ВКР, определяемую государственной экзаменационной комиссией (ГЭК) по итогам ее защиты по четырехбалльной шкале оценивания («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

4.2 Показатели и критерии оценивания результатов освоения ОПОП (ВКР) приведены в табл.2.

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания результатов освоения образовательной программы (выпускной квалификационной работы магистра)

Показатель оценивания	Критерий оценивания	Оценка
Актуальность темы МД	Работа актуальна, может внести вклад в развитие теории и практики, методология позволяет качественно рассмотреть все стороны предмета исследования, хорошо продуманная концепция с выраженной актуальностью и значимостью решенных автором задач.	5
	Работа актуальна, может внести вклад в развитие теории и практики, методология в принципе адекватна, однако отдельные противоречия и сложности ее применения не разрешены автором, теоретико-методологический подход продуман, однако сохраняются отдельные неясности.	4
	Работа умеренно актуальна, методология позволяет качественно рассмотреть лишь некоторые стороны предмета исследования, в основе лежит «шаблонный» теоретико-методологический подход.	3
	Работа практически не актуальна, методология не позволяет исследовать данный предмет, наличествуют лишь отдельные теоретические положения.	2
Обоснованность, научная и (или) практическая ценность полученных результатов исследования и выводов	Работа обладает научной и практической новизной, содержит оригинальные решения, научно-исследовательских или производственно-технологических задач. Научная и (или) практическая ценность полученных результатов исследования и выводы содержат доказательную базу в форме четких аргументов и обоснование. Теоретическая и практическая часть работы органически взаимосвязаны. Сделаны самостоятельные выводы и предложены конкретные аргументированные мероприятия по решению задач, сформулированные в МД.	5
	Отдельные положения работы могут быть новыми и значимыми в теоретическом или практическом плане и содержать оригинальные решения научно-исследовательских или производственно-технологических задач. Научная и (или) практическая ценность полученных результатов исследования и выводы требуют доказательную базу в форме дополнительных аргументов и четкого обоснования. Теоретическая и практическая часть работы недостаточно связаны между собой. В работе сделаны самостоятельные выводы, а предложенные мероприятия по решению задач, сформулированных в МД, требуют конкретизации и более весомой аргументации.	4

Показатель оценивания	Критерий оценивания	Оценка
	Работа представляет собой изложение известных теоретических фактов, а отдельные рекомендации могут найти практическое применение. Научная и (или) практическая ценность лишь отдельных полученных результатов исследования и выводов содержат доказательную базу в форме аргументов и обоснование. Предложенные мероприятия по решению задач, сформулированных в МД, требуют конкретизации и не содержат аргументации.	3
	Полученные результаты или решение задачи не являются новыми и представляют собой констатацию известных фактов. Научная и (или) практическая ценность полученных результатов исследования и выводы не содержат доказательной базы в форме аргументов и обоснования. Отсутствуют самостоятельные выводы.	2
Содержание магистерской диссертации	Содержание МД полностью соответствует уровню квалификационных требований, предъявляемых к ВКР магистра и представлена с соблюдением требований по ее оформлению, использованы современные информационные технологии. Раскрыта заявленная тема, решены все поставленные задачи, достигнута цель.	5
	Содержание МД полностью соответствует уровню квалификационных требований, предъявляемых к ВКР магистра. МД представлена с соблюдением требований по ее оформлению. Содержание работы раскрывает заявленную тему. Поставленные задачи могут быть решены более эффективно, требуется дополнительная аргументация.	4
	Содержание МД соответствует базовому уровню квалификационных требований (минимальных требований), предъявляемых к ВКР магистра. МД представлена с несущественными отдельными нарушениями требований по ее оформлению. Содержание работы не в полной мере раскрывает заявленную тему, не все поставленные задачи нашли эффективное решение в диссертации.	3
	Содержание МД не соответствует уровню квалификационных требований, предъявляемых к ВКР магистра. Содержание работы не раскрывает заявленную тему, предъявленное решение поставленных задач не является удовлетворительным (вызывает массу возражений и вопросов без ответов). Задачи, сформулированные в МД, не решены, цель не достигнута.	2
Качество автореферата и презентационного материала	Язык изложения грамотен, стиль изложения логически последователен и соответствует научному. Презентационный материал раскрывает и дополняет текст автореферата. Автореферат выполнен с соблюдением требований к структуре и содержанию, а также правил оформления.	5
	Язык изложения грамотен, стиль изложения логически последователен, но не полностью соответствует научному. Презентационный материал в основном раскрывает и дополняет текст автореферата. Средства систематизации и визуализации результатов применяются с ошибками,	4

Показатель оценивания	Критерий оценивания	Оценка
	либо в недостаточном объеме.	
	Нарушена логика изложения отдельных разделов МД, а сам стиль не полностью соответствует научному. Имеются ошибки в оформлении текста МД и/или иллюстративного материала. Средства систематизации и визуализации результатов применяются с ошибками, либо в недостаточном объеме.	3
	Нарушена логика изложения МД, а сам стиль не соответствует научному. Имеются грубые и многочисленные ошибки оформления. Средства систематизации и визуализации результатов отсутствуют либо применяются с грубыми ошибками.	2
Теоретическая фундированность концепции автора и личный вклад в исследование	Общее количество используемых источников 45 и более. Используется научная литература последних лет издания, в том числе на иностранном языке. Студент свободно владеет отечественными и зарубежными теоретическими и прикладными материалами по теме МД. Результаты МД апробированы на научных конференциях и опубликованы в 2 и более статьях. Внутритекстовые ссылки и библиография оформлены в соответствии с ГОСТ.	5
	Общее количество используемых источников не менее 45. Используется научная литература последних лет издания. Студент в целом владеет отечественными и зарубежными теоретическими и прикладными материалами по теме МД. В диссертации присутствуют незначительные заимствования текста. Результаты МД апробированы на научных конференциях или опубликованы в не менее чем 2 статьях.	4
	В диссертации используются источники учебной литературы, материалы учебно-методического характера в ущерб научной литературе. В отдельных случаях использована устаревшая литература, потерявшая актуальность. Имеются погрешности в библиографическом оформлении источников. В теоретической части работы присутствуют значительные заимствования текста. Результаты МД апробированы на научных конференциях и опубликованы в не менее чем 2 статьях.	3
	Изучено малое количество литературы. Нарушены правила внутритекстового цитирования. Список литературы оформлен с нарушениями требований действующего ГОСТ. В работе присутствуют неправомерные заимствования текста без указания его авторов.	2
Качество разработки выносимых на защиту положений и защита МД	Основные результаты, выносимые на защиту, обладают научной новизной и развивают теоретические положения в исследуемой области знаний, а также могут быть использованы в практической деятельности органов власти и субъектов хозяйствования. Студент при защите МД демонстрирует владение материалом работы, умело и грамотно преподносит доклад,	5

Показатель оценивания	Критерий оценивания	Оценка
	сопровождается презентацией и отражающий полностью все выносимые на защиту положения МД. На вопросы Председателя и членов ГЭК, замечания рецензента дает исчерпывающие ответы и проявляет способность вести научную дискуссию.	
	Отдельные результаты, выносимые на защиту, обладают научной новизной и развивают теоретические положения в исследуемой области знаний, а также могут быть использованы в практической деятельности органов власти и субъектов хозяйствования. Студент владеет теоретическим материалом по теме исследования; в основном знаком с современными концепциями и научными публикациями по основному содержанию магистерской работы. Студент при защите МД демонстрирует владение материалом работы, структурировано и логично преподносит доклад, сопровождаемый презентацией и отражающий большую часть содержания выносимых на защиту положений МД. На вопросы Председателя и членов ГЭК, замечания рецензента дает ответы, допуская отдельные неточности, и проявляет некоторую неуверенность при ведении научной дискуссии.	4
	Отдельные результаты, выносимые на защиту, обладают научной новизной, или могут быть использованы в практической деятельности органов власти и субъектов хозяйствования. Студент частично знаком с научными публикациями по основному содержанию магистерской работы. Выступление на защите МД не иллюстрируется достаточным количеством наглядного материала, раскрывающего проблему исследования, доклад размыт, не в полной мере сбалансирован. Студент допускает некоторые ошибки, отвечая на вопросы Председателя и членов ГЭК, а также замечания рецензента.	3
	Основные результаты, выносимые на защиту, не обладают научной новизной, а также не могут быть использованы в практической деятельности органов власти и субъектов хозяйствования. Студент не владеет теоретическим материалом по теме исследования. К защите должным образом не подготовлены презентация и доклад. Студент при защите МД студент затрудняется ответить на поставленные вопросы и замечания рецензента, либо в ответах допускает существенные ошибки.	2

Примечание: (5 – «отлично», 4 – «хорошо», 3 – «удовлетворительно», 2 – «неудовлетворительно»).

На основании оценок, приведенных в табл. 2 показателей каждый член ГЭК выставляет выпускнику общую экспертную оценку.

4.3 Оценки членов ГЭК являются основанием для определения председателем ГЭК оценки итоговой аттестации выпускника по ОПОП. При этом учитываются отзыв руководителя ВКР и результаты (оценки) освоения дисциплин и прохождения практик ОПОП.

5 СВЕДЕНИЯ О ПРОГРАММЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ И ЕЕ СОГЛАСОВАНИИ

Программа государственной итоговой аттестации представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, профиль программы «Стратегическое управление персоналом».

Программа ГИА рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента (протокол № 9 от 23.04.2025).

Заведующая кафедрой

В.В. Дорофеева

Директор института

А.Г. Мнацаканян

Начальник УРОПС

В.А. Мельникова

Приложение № 1

ТИПОВЫЕ ТЕМЫ И ЗАДАНИЯ НА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ

**Тема 1: Разработка корпоративной политики по управлению персоналом
рыбоперерабатывающего предприятия**

Задания по теме МД:

1. Обобщить теоретические основы, принципы и содержание политики в области управления персоналом, определить её роль в корпоративной политике предприятия на современном этапе.
2. Проанализировать влияние внешних и внутренних факторов на систему управления персоналом организации.
3. Исследовать взаимосвязь между используемыми организацией планами, программами, процедурами, технологиями и эффективностью (результативностью) управления персоналом.
4. Выявить «проблемные зоны» корпоративной политики по управлению персоналом.
5. Разработать основные элементы корпоративной политики по управлению персоналом для рыбоперерабатывающего предприятия, пояснить их назначение и функции.
6. Предложить подход к администрированию процессов управления персоналом для рыбоперерабатывающего предприятия.
7. Разработать предложения (основные направления) модернизации системы управления персоналом на основе корпоративной политики.

Тема 2: Совершенствование системы управления персоналом рыбохозяйственной организации

Задания по теме МД:

1. Обобщить теоретические основы функционирования системы управления персоналом.
2. Провести анализ успешных корпоративных практик по вопросам проектирования (совершенствования) системы управления персоналом организации.

3. Проанализировать влияние внешних и внутренних факторов на систему управления персоналом рыбохозяйственной организации.

4. Исследовать структуру, функции, принципы и технологии системы управления персоналом организации РХК.

5. Провести анализ программы достижения целей и решения задач по управлению персоналом.

6. Контроль, сравнение и анализ процессов в области управления персоналом, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей.

7. Разработка предложений по совершенствованию системы управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам.

Тема 3: Разработка системы стратегического управления персоналом рыбохозяйственной организации

Задания по теме МД:

1. Обобщить теоретические основы, принципы и содержание стратегического управления персоналом, определить роль стратегии управления персоналом в системе стратегического управления рыбохозяйственной организации.

2. Провести анализ используемых принципов, методов стратегического целеполагания в управлении персоналом.

3. Проанализировать влияние внешних и внутренних факторов на систему управления персоналом рыбохозяйственной организации.

4. Исследовать систему планов (программ) рыбохозяйственной организации по управлению персоналом.

5. Провести анализ социальной политики, систем мотивации, оценки и развития персонала, системы оплаты и организации труда.

6. Предложить подход к разработке и реализации стратегии управления персоналом рыбохозяйственной организации.

7. Разработать основные элементы системы стратегического управления персоналом рыбохозяйственной организации.

Тема 4: Совершенствование системы стратегической оценки управления персоналом рыбохозяйственной организации

Задания по теме МД:

1. Обобщить теоретические основы, принципы и содержание оценки управления персоналом, определить роль оценочной информации о системе управления персоналом в стратегическом управлении рыбохозяйственной организацией.
2. Провести анализ успешных корпоративных практик по внедрению систем оценивания персонала.
3. Исследовать вопросы проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом рыбохозяйственной организации.
4. Провести анализ отчетности по управлению персоналом.
5. Выявить ресурсы по улучшению деятельности рыбохозяйственной организации.
6. Предложить подход по формированию системы стратегической оценки управления персоналом рыбохозяйственной организации.
7. Подготовить предложения по управлению эффективностью и вовлеченностью персонала рыбохозяйственной организации на основе оценки.

Тема 5: Совершенствование организационной структуры службы управления персоналом

Задания по теме МД:

1. Определить современное состояние структурирования службы управления персоналом.
2. Описать методику анализа организационной структуры службы управления персоналом.
3. Обосновать возможность применения в отечественных условиях позитивного зарубежного опыта структурирования службы управления персоналом.
4. Подобрать адекватные методы анализа организационной структуры службы управления персоналом конкретной организации.
5. Выявить ключевые проблемы организационной структуры службы управления персоналом.
6. Разработать рекомендации по совершенствованию организационной структуры службы управления персоналом и оценить их эффективность

Тема 6: Совершенствование кадровой политики организации

Задания по теме МД:

1. Изучить опыт формирования кадровой политики на предприятиях различных форм собственности.
2. Выявить и охарактеризовать методы анализа кадровой политики организации
3. Исследовать особенности формирования кадровой политики конкретной организации.
4. Описать методику анализа кадровой политики организации.
5. Определить необходимость совершенствования процесса формирования кадровой политики организации.
7. Разработать рекомендации по совершенствованию процесса формирования кадровой политики организации и оценить их эффективность.

Тема 7. Совершенствование кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом

Задания по теме МД:

1. Изучить опыт кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом на предприятиях различных форм собственности.
2. Выявить и охарактеризовать требования к кадровому обеспечению системы управления персоналом.
3. Проанализировать и описать методику анализа кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом.
4. Описать состояние делопроизводственного обеспечения и его влияние на качество выполнения функций управления персоналом.
5. Проанализировать состав и содержание документов, схем документооборота, используемых при выполнении функций управления персоналом, а также документов, регламентирующих делопроизводственное обеспечение выполнения функций управления персоналом.
6. Обосновать необходимость совершенствования кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом.
7. Разработать рекомендации по совершенствованию кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом и оценить их эффективность.

Тема 8. Совершенствование системы стратегического управления персоналом

Задания по теме МД:

1. Определить необходимость, цель, задачи и содержание стратегического управления персоналом в современных условиях.
2. Обосновать актуальность стратегического управления персоналом в исследуемой организации.
3. Исследовать характеристики конкурентоспособного трудового потенциала организации как объекта стратегического управления.
4. Проанализировать действующие технологии и методы стратегического управления персоналом, обеспечивающие формирование его конкурентоспособного потенциала.
5. Обосновать необходимость совершенствования системы стратегического управления персоналом.
6. Разработать рекомендации по совершенствованию системы стратегического управления персоналом организации и оценить их эффективность.