



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 индикаторами достижения компетенций.

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

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения /индикаторы, соотнесенные с установленными компетенциями
ОПК-2; ОПК-5	Философия и методология научных исследований	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные подходы к определению понятия «наука» и «техника»; - основные характеристики науки и техники на различных этапах развития; - основные закономерности развития науки и техники; понятие «метод», «методология»; общефилософские и общенаучные методы познания; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - охарактеризовать роль науки и техники в жизни общества и человека; - иметь представление об этапах становления науки и техники для оценки современного этапа их развития; - иметь представления об основных закономерностях развития науки и техники; проводить самостоятельные исследования, используя общефилософские и общенаучные методы познания; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа процессов и тенденций в области науки и техники; пониманием роли науки и техники в социокультурном развитии общества; - навыками использования различных методов познания при проведении самостоятельных исследований.
УК-4	Профессиональный иностранный язык	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 иностранном языке; требования к пересказу, сочинениям, презентациям, критерии их оценки. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - выстраивать на иностранном языке связную устную и письменную речь по пройденной тематике и повседневным вопросам; должным образом оформить презентацию на иностранном языке и предъявить ее для обсуждения в группе; принимать участие в беседе на иностранном языке в рамках наиболее распространенных общих и профессиональных ситуаций общения. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками продуктивной устной и письменной речи на индивидуально достижимом уровне (как правило, не ниже A1+ Европейской шкалы для начинающих, A2 – для условно – начинающих и B2 – для продолжающих изучение данного иностранного языка в магистратуре); навыками 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 профессиональной презентации.

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения /индикаторы, соотнесенные с установленными компетенциями
ОПК-2	Информационные технологии профессиональной деятельности	<p><u>Знать:</u> - основные информационные технологии моделирования и прогнозирования экономических процессов, подготовки и представления аналитических материалов.</p> <p><u>Уметь:</u> - использовать современное программное обеспечение для решения экономико-статистических и эконометрических задач, а также использовать для представления результатов научных исследований.</p> <p><u>Владеть:</u> - информационными технологиями для моделирования и прогнозирования, а также представления научных результатов и их использования в преподавательской деятельности.</p>
УК-4	Деловые и научные коммуникации на иностранном языке	<p><u>Знать:</u> - основные особенности деловой и научной коммуникации на изучаемом иностранном языке в предусмотренном данной программой круге профессиональных ситуаций; социокультурные нормы делового и научного общения, а также правила речевого этикета, позволяющие выпускникам эффективно добиваться целей профессиональной и научной коммуникации.</p> <p><u>Уметь:</u> - в области аудирования: воспринимать на слух нормативную речь на иностранном языке общего и профессионального содержания, а также адекватно реагировать в форме вопросов, аргументированных ответов, высказывания собственного мнения; - в области чтения: понимать основное содержание аутентичных профессиональноделовых текстов с целью его дальнейшего изложения на иностранном языке своими словами, а также обобщения, систематизации и обсуждения; - в области говорения: начинать, вести/поддерживать и заканчивать диалог-расспрос и диалог-обмен мнениями, связанный с отобранным кругом ситуаций деловой и научной коммуникации, соблюдая нормы речевого этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); высказывать свое мнение, просьбу; положительно или отрицательно отвечать на предложение собеседника; делать сообщения и выступать с презентациями; в области письма: оформлять тезисы устного выступления по изученной проблематике, оформлять слайды к презентации; излагать содержание прочитанного, прослушанного, а также собственные суждения в форме связного заверченного по смыслу письменного текста.</p> <p><u>Владеть:</u> - основными особенностями полного стиля произношения, необходимого для профессиональной и научной коммуникации на иностранном языке; лексическим минимумом наиболее частотных и семантически ценных единиц, позволяющим свободное общение в отобранном круге наиболее характерных ситуаций деловой и научной коммуникации в целевой профессиональной сфере; - основными способами словообразования; - грамматическими навыками, необходимыми для коммуникации на иностранном языке без искажения смысла в письменной и устной форме.</p>

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения /индикаторы, соотнесенные с установленными компетенциями
УК-5; ОПК-3; ОПК-4	Управление человеческими ресурсами	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - роли, функции и задачи менеджера в современной организации; - способы действия в нестандартных ситуациях; - основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; - социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; - формировать и эффективно позиционировать собственные лидерские качества; - проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, брать на себя всю полноту ответственности. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - современным инструментарием управления человеческими ресурсами; - методами формирования и поддержания этичного климата в организации; - навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные и информационные технологии; - методами руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; - аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления человеческими ресурсами.
УК-1; ОПК-1	Основы преподавания профессиональных дисциплин	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - фундаментальные законы и принципы дидактики; - основные методы преподавания экономических дисциплин; мировой педагогический опыт. <p><u>Уметь:</u> обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в научной и практической деятельности в сфере экономики;</p> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами и методиками преподавания экономических дисциплин; - навыками разработки учебных планов, программ и соответствующего методического обеспечения для преподавания экономических дисциплин в учебных заведениях; - способностью к публичной и научной речи.
УК-1; ПК-2	Исследования и аналитика в системе управления персоналом	<p><u>Знает:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные категории, виды и принципы аналитики в сфере управления персоналом. <p><u>Умеет:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей и аудита; - анализировать и структурировать кадровую информацию <p><u>Владеет:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора, анализа и обработки кадровой информации
ПК-1	Экономика труда	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия, категории и инструменты экономики труда; закономерности функционирования современной экономики труда на макро- и микроуровне;

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения /индикаторы, соотнесенные с установленными компетенциями
		<ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать современные методы сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере труда и 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. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
УК-3; УК-6; ПК-1	Управление организационным поведением	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы профилактики конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и формирования эффективной организационной культуры. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.
ПК-2	Политика обучения и развития персонала	<p><u>Знать:</u> роль обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации; содержание технологии обучения и развития персонала.</p> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - аргументировано и доказательно определять содержание обучения и развития персонала организации; применять технологии обучения и развития персонала в конкретных практических ситуациях; - разрабатывать и внедрять политику обучения. <p><u>Владеть:</u> навыками определения содержания и применения технологии обучения и развития персонала; навыками</p>

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения /индикаторы, соотнесенные с установленными компетенциями
		разработки политики обучения и развития персонала.
УК-2; ПК-1; ПК-2	Организационное проектирование и администрирование процессов	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы теории построения бизнес-процессов; - подходы к построению системы управления процессной организацией; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - выбирать и применять методы анализа и моделирования организационной структуры; <p><u>Владеть:</u> навыками администрирования процессов управления персоналом.</p>
ПК-1	Маркетинг и брендинг работодателя	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; ПК-2	Разработка и реализация кадровой политики организации	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание основных направлений и приоритетов кадровой политики организации; - критерии эффективности и результативности кадровой политики организации, ее место в системе стратегического управления персоналом; - особенности различных типов кадровой политики, ее социальные аспекты <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать положения кадровой политики на разных уровнях управления организацией; - определять цели и функции руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой политики; - соотносить общие принципы управления персоналом и положения кадровой политики. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации и кадровой политики; - способностью формулирования функций системы стратегического управления персоналом на основе положений

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения /индикаторы, соотнесенные с установленными компетенциями
ПК-2	Управление интеллектуальными ресурсами организации	<p>кадровой политики.</p> <p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – цели и стратегии развития организации при наличии различных сочетаний интеллектуальных ресурсов; – технологии, стандартизацию, унификацию, автоматизацию процессов управления интеллектуальными ресурсами организации; – специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области стратегического управления интеллектуальными ресурсами, границы их применения <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить анализ деятельности по управлению интеллектуальными ресурсами организации, разрабатывать показатели эффективности управления; – формировать планы, мероприятия и бюджет управления интеллектуальными ресурсами; – проводить контроллинг системы управления интеллектуальными ресурсами организации; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками планирования деятельности и разработки мероприятий по управлению интеллектуальными ресурсами для реализации стратегических целей организации; – навыками управления внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления интеллектуальными ресурсами; – навыками подготовки предложений по развитию систем управления интеллектуальными ресурсами по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений.
ПК-1; ПК-2	Разработка и внедрение корпоративных стандартов	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения /индикаторы, соотнесенные с установленными компетенциями
ПК-2	Кадровый аудит и оценка эффективности системы управления персоналом	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - цели и задачи кадрового аудита и оценки эффективности управления персоналом; - основные направления кадрового аудита и оценки эффективности управления персоналом; - технологию кадрового аудита и оценки эффективности управления персоналом; - методы и инструментарий кадрового аудита и оценки эффективности управления персоналом; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 и оценки эффективности управления персоналом; - выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации. <p><u>Владеть:</u> навыками кадрового аудита; навыками и оценки эффективности управления персоналом</p>
ПК-1; ПК-2	Стратегия управления персоналом организации	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; - основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и персонал; 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. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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-2	Дисциплины (модули) по выбору 1 (ДВ.1)	
ПК-2	Инновационные технологии управления персоналом	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - теории и методы теоретической и прикладной инноватики в области управления персоналом; - особенности использования инновационных технологий при стратегическом управлении персоналом; - новейшие тренды и тенденции формирования системы стратегического управления персоналом. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать инновационные методы и подходы при разработке и реализации стратегии управления персоналом;

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения /индикаторы, соотнесенные с установленными компетенциями
		<ul style="list-style-type: none"> - формировать инновационную активность персонала, преодолевать сопротивление инновационным изменениям; - проводить мониторинг изменения показателей деятельности персонала при реализации стратегий с использованием инновационных технологий. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования инновационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач в области разработки стратегии управления персоналом; - способностями использовать инновационные технологии при принятии стратегических решений в области управления персоналом; - методами принятия инновационных стратегических решений в области управления персоналом в организации.
ПК-2	Современные персонал-технологии	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия, методы и инструменты реализации в практике стратегического управления современных персонал-технологий; - основы методологии научного познания; актуальные научные проблемы стратегического управления персоналом; - возможные направления обеспечения эффективной реализации системы стратегического управления персоналом с использованием современных персонал-технологий. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - аргументировано и доказательно определять содержание проблем стратегического управления персоналом в организации; - рассматривать проблематику использования и развития персонала в контексте применения современных технологий управления персоналом; - использовать для решения аналитических и исследовательских задач стратегического управления персоналом современные технологии <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; - способностью применять современные персонал-технологии в области подбора, ротации, мотивации, развития персонала; -навыками администрирования процессов стратегического управления персоналом с использование современных персонал-технологий.
УК-6; ОПК-2; ПК-1	Учебная практика	
УК-6; ОПК-2; ПК-1	Научно- исследовательская работа	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы подготовки данных для составления обзоров, отчетов и научных публикаций в области управления персоналом. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять сбор данных для составления обзоров и отчетов в сфере управления персоналом;

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения /индикаторы, соотнесенные с установленными компетенциями
		- 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. - приобрести опыт составления обзоров, отчетов и научных публикаций в сфере управления персоналом.
ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; 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. <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.
ОПК-1; ОПК-4; ОПК-5; ПК-1; ПК-2	Научно-исследовательская работа	<u>Знать:</u> - актуальные проблемы в области управления персоналом; - основные направления развития персонала в контексте общеэкономических, мировых и страновых особенностей; - общенаучную методологию, логику поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации; - инструменты анализа и систематизации информации по теме ВКР; <u>Уметь:</u> - выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом; - проводить исследования актуальных научных проблем в области управления персоналом; - вести поиск, сбор, обработку и обобщение, анализ экономических данных по теме исследования; - использовать методы анализа и систематизации информации по теме ВКР; <u>Владеть:</u> - навыками выявления и формулирования актуальным научным проблемам в области стратегии и политики управления персоналом. - навыками применения методов и инструментов проведения исследований актуальных научных проблем в области

Коды формируемых компетенций выпускника	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения /индикаторы, соотнесенные с установленными компетенциями
		управления персоналом; - навыками интерпретации и представления результатов исследований актуальных научных проблем в области управления персоналом; - навыками и опытом решения задач исследования по теме магистерской диссертации; - навыка-ми сбора, обработки, анализа и систематизации информации.

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 оконченого 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:

- Мнацакян 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);

- Мнацакян, 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».

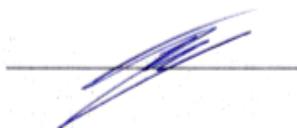
Программа ГИА рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента (протокол №11 от 14 мая 2024 г.).

Заведующая кафедрой



В.В. Дорофеева

Директор института



А.Г. Мнаçаканян

Начальник УРОПСП

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 управлению 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.