

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ»

Утверждаю
Проректор
_____ / Н.Н. Михайлов/
« ____ » _____ 20 ____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

«Государственная итоговая аттестация»
(индекс и наименование практики в соответствии с рабочим учебным планом)

Направление подготовки	<u>38.04.03 «Управление персоналом»</u> <i>код и наименование</i>
Уровень образования	<u>магистратура</u> <i>Высшее - бакалавриат/ магистратура/ подготовка научно-педагогических кадров в аспирантуре</i>
Образовательная программа	<u>Управление персоналом</u> <u>организации</u> <i>наименование</i>
Институт (факультет)	<u>Институт управления персоналом,</u> <u>социальных и бизнес-</u> <u>коммуникаций (УПСиБК),</u> <u>Институт открытого образования</u> <u>(ИОО),</u> <i>краткое и полное наименование</i>
Форма обучения	<u>очная, заочная</u> <i>очная, очно-заочная, заочная</i>
Кафедра	<u>Управления персоналом (УП)</u> <i>краткое и полное наименование кафедры, разработавшей рабочую программу дисциплины (модуля) и реализующей ее</i>

Москва
2017

Рабочая программа разработана

д.э.н., профессором Свистуновым В.М.
к.э.н., доцентом Коноваловой В.Г.
(степень, звание, ФИО)

Рабочая программа рассмотрена
и принята на заседании кафедры

управления персоналом

Протокол заседания кафедры УП
Заведующий кафедрой УП

от «28» августа 2017 г. № 1

(подпись) Р.А. Ашурбеков
(ФИО)

Рабочая программа одобрена на
заседании ученого совета
института (факультета)

управления персоналом, социальных и бизнес-
коммуникаций

Протокол заседания ученого
совета института УПСиБК

от «29» августа 2017 г. № 1

Председатель Ученого совета
института УПСиБК

(подпись) А.Д. Чудновский
(ФИО)

СОГЛАСОВАНО:

Протокол заседания
методического совета института
УПСиБК

от «29» августа 2017 г. № 1

Заместитель председателя
методического совета института
УПСиБК

(подпись) Г.В.Мохова
(ФИО)

Протокол заседания секции по
моно-направлениям УМС ГУУ

от «01» сентября 2017 г. № 1

Председатель секции по моно-
направлениям УМС ГУУ

(подпись) Р.А. Ашурбеков
(ФИО)

Заместитель начальника
подразделения Университета,
обеспечивающего учебный
процесс

(подпись) О.В. Журавлева
(ФИО)

Ответственный от Библиотеки

(подпись) _____
(ФИО)

Ответственный от Центра
информационных технологий

(подпись) Д.К. Микеев
(ФИО)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ И ПОРЯДОК ЕЕ ВЫПОЛНЕНИЯ	33
2.1. Цели и задачи выполнения ВКР (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ)	34
2.2. ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ ВКР	35
2.3. ТЕМАТИКА ВКР	35
2.4. СТРУКТУРА ВКР	37
2.5. СОДЕРЖАНИЕ ВКР	38
2.6. ОФОРМЛЕНИЕ ВКР	45
2.7. РУКОВОДСТВО И КОНТРОЛЬ ХОДА ВЫПОЛНЕНИЯ ВКР	46
2.8. ПОРЯДОК ЗАЩИТЫ ВКР	47
3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ	49
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ.....	64

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа государственной итоговой аттестации составлена в соответствии с:

- Положением о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры от 29 марта 2016 г. № 142-І;
- Положением о выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации) обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам магистратуры в федеральном государственном образовательном учреждении высшего образования «Государственный университет управления» от 26 декабря 2017 г. № 500–І;
- требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от «08» апреля 2015 г. №367 (ФГОС ВО);
- рабочим учебным планом и календарным учебным графиком по направлению подготовки «Управление персоналом» (уровень магистратуры) образовательной программы «Управление персоналом организации».

Государственная итоговая аттестация в полном объеме относится к базовой части образовательной программы магистратуры по направлению «Управление персоналом» и завершается присвоением квалификации «магистр».

В государственную итоговую аттестацию выпускников по направлению подготовки «Управление персоналом» входит подготовка и защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

В результате государственной итоговой аттестации экзаменационная комиссия должна оценить, насколько у обучающихся сформированы следующие компетенции (*табл. 1*):

Таблица 1 – **Перечень компетенций, освоение которых оценивается при проведении ГИА**

Коды компетенций по ФГОС	Описание компетенции	Планируемые результаты обучения
<i>Общекультурные компетенции</i>		
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу,	<i>Знать</i> - методы научного познания; - методологические и теоретические основы

	синтезу	<p>организации исследовательской деятельности, направленные на совершенствование управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - стадии планирования и организации исследований в области управления персоналом. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - строить процедуры прикладных и научных исследований для анализируемой управленческой ситуации в области управления персоналом; - разрабатывать и формулировать гипотезы исследования управленческой ситуации в области управления персоналом. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки программ прикладных и научных исследований в области управления персоналом.
ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и инструменты исследований управленческих ситуаций для принятия решений различного характера в области управления персоналом; - методы оценки эффективности исследовательских процедур в области управления персоналом; - сущность социальной и этической ответственности при принятии решений в области управления персоналом, в т.ч. в нестандартных ситуациях. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - обосновывать и практически применять методы исследований управленческих ситуаций для принятия решений различного характера в области управления персоналом; - определять критерии эффективности системы управления. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками подготовки аналитических материалов по результатам проведенных прикладных исследований; - готовностью брать на себя экономическую и социальную ответственность за конечный результат принятых решений
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - концептуальные основы социально-экономических исследований в менеджменте, в т.ч. в области управления персоналом; - основные источники и методологию изучения социально-экономических систем; - возможные сферы и направления саморазвития и профессиональной реализации; методы самореализации, пути использования и активизации творческого потенциала; <p><i>Уметь</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> - самостоятельно проводить исследования в области управления персоналом; - осуществлять выбор исследовательского инструментария (методик, техник, процедур) и применять его в конкретных ситуациях; анализировать, систематизировать и обобщать результаты исследований в области управления персоналом; - формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их самореализации с учётом индивидуально-личностных особенностей и возможностей использования творческого потенциала. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципами и технологией планирования и организации социально-экономических исследований в сфере управления персоналом; - навыками получения и первичной обработки информации о персонале, анализа, систематизации и обобщения; - методологией и методикой научных исследований (статистических, социологических и экономических) в области управления персоналом; - приемами и технологиями формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала
Общепрофессиональные компетенции		
<p>ОПК-1</p>	<p>готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные виды и особенности деловых коммуникаций на иностранном и русском языках в устной и письменной форме; - методы изложения информации и технологию составления текста как продукта информационно-аналитической, коммуникативно-управленческой и научно-коммуникативной деятельности; - сущность педагогической и учебной коммуникаций; виды научных коммуникаций, особенности научного стиля изложения, правила написания научных произведений как одного из основных каналов научной письменной коммуникации; - роль формальных и неформальных коммуникаций в формировании, поддержании и развитии организационной культуры; влияние деловых коммуникаций на восприятие персоналом организационной культуры. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать, организовывать и осуществлять различные виды коммуникаций в устной и письменной формах для решения задач профессиональной деятельности в области управления персоналом;

		<ul style="list-style-type: none"> - анализировать образовательный процесс с точки зрения коммуникационных процессов и коммуникационных технологий, поддерживать обратную связь в педагогическом общении; - анализировать трудности в межличностных, групповых и организационных коммуникациях и предлагать пути их преодоления, опираясь на ценности и нормы существующей организационной культуры; проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками комплексных видов речевой деятельности в области управления персоналом; - навыками подготовки аннотаций, тезисов как основными видами научной письменной коммуникации; навыками коммуникаций в устной и письменной форме при поддержании организационной культуры; - навыками индивидуально–личностной, групповой и организационной диагностики при изучении состояния и проблем сложившейся организационной культуры; навыками коммуникаций в устной и письменной форме при реализации программ развития организационной культуры.
<p>ОПК-2</p>	<p>готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - роль руководителя в формировании, поддержании и изменении организационной культуры, методы диагностики и управления развитием организационной культуры, принципы и особенности их применения в кросскультурой среде; - сущность и составляющие конфликтологической компетентности руководителя, роль руководителя в предупреждении и разрешении конфликтов, в т.ч. в кросскультурной среде. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - определять, поддерживать и развивать ценности, нормы и правила организационной культуры с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе; - анализировать взаимоотношения в коллективе, выявлять влияние социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий на возникновение и развитие конфликтов и прогнозировать их последствия для участников конфликтов, коллектива, организации в целом. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками эффективной организации групповой работы в соответствии со сложившейся организационной культурой и субкультурами, обусловленными социальными, этническими,

		<p>конфессиональные и культурные различия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки, реализации и оценки эффективности программ развития (изменения) организационной культуры в соответствии со стратегией организации и преодоления сопротивления изменениям организационной культуры; - методами оптимизации сотрудничества людей в организациях, повышения их активности и результативности в совместной деятельности.
<p>ОПК-3</p>	<p>владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - цели развития организации и управления персоналом, их взаимосвязь, подходы к формированию комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации; - сущность и принципы методологии исследования современных проблем управления персоналом в организации, подходы к их выявлению и классификации; принципы, формы и методы диагностики системы и технологии управления персоналом в организации; современные способы и пути совершенствования управления персоналом в организации; - принципы и подходы к организации работы с кадрами в системе государственного управления; - теоретические и методологические основы организационного развития и организационного проектирования системы управления организацией, в т.ч. системы управления персоналом; - содержание образовательного процесса сквозь призму проблем управления персоналом как в процессе преподавания дисциплин направления «Управление персоналом» в вузе, так и при организации и осуществлении процессов профессионального обучения и переобучения персонала организации. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в стратегии, бизнесе и целях деятельности компании, проблемах системы управления персоналом; согласовывать принципы и цели работы с персоналом с принципами и целями организации; - выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические и социальные проблемы управления персоналом; самостоятельно формировать комплексные решения современных проблем управления персоналом подразделения организации на основе применения методов организационного проектирования, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности принятия решений по управлению организацией и ее персоналом, организовывать процесс разработки и внедрения проектов систем управления персоналом и кадровых технологий, оценивать эффективность

		<p>проектных решений;</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методику кадрового аудита для выявления современных проблем управления персоналом в организации; формировать цели, задачи, выбирать методы, технологии и инструментарий исследований, разрабатывать программу аудита под его конкретные цели, осуществлять комплекс мероприятий по адаптации и внедрению новых технологий и инструментов управления персоналом для решения выявленных проблем; - выявлять возможность использования новых кадровых технологий в сфере государственного управления; проводить сравнительный анализ факторов, влияющих на качество кадрового обеспечения государственной гражданской службы; - выявлять и анализировать проблемные ситуации в области управления персоналом, требующие использования педагогических знаний и подходов. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа состояния кадровой политики и кадрового планирования в организации и оценки эффективности работы с персоналом; - навыками формирования и совершенствования системы управления организацией и системы управления персоналом; методами проектирования организационной структуры управления персоналом, распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования; - навыками разработки функционально-штатной структуры организации и локальных нормативных актов, касающихся организации труда и управления персоналом; - навыками оценки кадрового потенциала организации и направления его развития, анализа и установления взаимосвязи развития организации в целом и её персонала; - навыками диагностики и выявления проблемных зон в трудовой сфере и разработки комплекса мер по их ликвидации по результатам проведенного кадрового аудита; навыками проведения внутреннего аудита системы управления персоналом и принятием решений по ее развитию на основе аудиторских заключений; - навыками анализа проблем, возникающих при реализации основных кадровых технологий в рамках кадровой политики государственной гражданской службы
<p>ОПК-4</p>	<p>способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - процедуру и технологию работы с кадрами на каждом из этапов жизненного цикла организации; - способы и методы выявления и классификации проблем управления персоналом; - современные подходы к оценке эффективности

	использования и развития персонала	<p>применяемых технологий использования и развития персонала в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные способы и пути совершенствования управления персоналом в организации <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать и внедрять обоснованные нормы и правила адаптации, обучения, управления деловой карьерой персонала; - осуществлять оценку кадрового потенциала компании и анализировать возможность его развития; - осуществлять комплекс мероприятий по оценке эффективности применяемых инструментов управления персоналом для решения выявленных проблем; - грамотно распределять ресурсы организации для повышения эффективности использования и развития персонала <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками определения возврата на инвестиции в использование персонала; - методикой измерения показателей эффективности существующей в организации технологии развития персонала; - навыками постановки и решения задач оценки экономической и социальной эффективности совершенствования технологий использования и развития персонала в организации; - инструментами контроля за соблюдением принципов и стандартов использования и развития персонала в организации
ОПК-5	способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы формирования команд профессионалов, необходимые для решения задач, стоящих перед организациями; - основные принципы, технологии и методы деловых коммуникаций, используемые командами в организациях. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - реализовывать задачи по формированию команды, диагностировать проблемы возникающие в процессе формирования и работы команды, разрабатывать оптимальные пути их преодоления; - использовать навыки эффективной деловой коммуникации для работы в команде. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выбора и использования оптимальных методов формирования команд в соответствие с задачами, стоящими перед организацией и особенностями конкретных условий деятельности - навыками эффективного командного сотрудничества на основе понимания особенностей участников командного взаимодействия;

		<ul style="list-style-type: none"> - навыками и разработки проектов по улучшению качества с использованием методов "мозгового штурма" и методов экспертных оценок.
ОПК-6	<p>способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - существующие модели корпоративной социальной ответственности, - основные принципы корпоративной социальной ответственности, - проблемы и специфику развития корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации социальной политики государства и организаций; - механизмы реализации социальной политики и социальных программ в рамках общей стратегии развития государства и организаций, - существующие российские и международные стандарты по социальной ответственности <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять выбор принципов корпоративной социальной ответственности применительно к конкретным организациям на основании существующего российского и международного опыта - применять принципы корпоративной социальной ответственности к конкретным организациям - анализировать стратегию организации и ее кадровую политику с позиции степени разработанности мероприятий в области социальной ответственности <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки принципов корпоративной социальной ответственности на базе основных моделей корпоративной социальной ответственности; - способами разработки и реализации кадровой стратегии и социальной политики на базе действующей стратегии организации; - навыками определения тем и выявления проблем корпоративной социальной ответственности применительно к конкретной организации
ОПК-7	<p>владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - современные технологии управления персоналом; методы организации деятельности по стратегическому управлению персоналом в разрезе содержательных и обеспечивающих элементов системы организации; принципы социальной ответственности за реализацию технологий управления персоналом перед компанией, государством, обществом в целом; - виды и методы мотивации и стимулирования труда как базовой технологии управления персоналом; связь корпоративной системы мотивации и системы управления персоналом организации, взаимосвязь стратегии организации и корпоративной системы мотивации; мотивационное значение элементов системы

		<p>управления персоналом и кадровых технологий; роль и место технологии развития персонала в системе управления персоналом организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы диагностики применяемых в организации технологий управления персоналом; современные особенности практического применения ситуационного стиля управления персоналом (степень директивности и степень необходимой поддержки, а также уровень ответственности и свободы принятия решений); - содержание деятельности по созданию комфортных условий труда в организации, обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха, безопасности для различных категорий персонала организации преимущества и недостатки использования команды, как эффективной форм организации труда и частных форм командной работы. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать влияние технологий управления персоналом на эффективность деятельности организации; применять правила эффективного делового взаимодействия в системе управления персоналом; - систематизировать и стандартизировать задачи и подходы управления персоналом в организации; моделировать технологии управления персоналом на основе мотивации и стимулирования труда, проводить диагностику эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала; - осуществлять анализ возможностей и особенностей применения технологий управления персоналом в конкретных условиях функционирования организации; выбирать приоритетные задачи для реализации технологий управления персоналом, исходя из уровня компетентности и задач компании, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели организации и управления персоналом; - использовать команды и командные формы работы для решения управленческих и профессиональных задач в области управления персоналом организации. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения методики оценки влияния технологий управления персоналом на эффективность конкретных видов профессиональной деятельности; навыками достижения стратегических целей компании в области управления персоналом и ответственности за качество и результаты своей работы; - основными методами, способами и приемами мотивации и стимулирования, как в совокупности, так и отдельно в зависимости от ситуации и зрелости персонала; методами анализа потребности в
--	--	--

		<p>материальном и нематериальном стимулировании работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами организационного проектирования, позволяющими эффективно управлять мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; навыками построения процедуры управления персоналом, которая будет положительно влиять на производительность труда и качество работы персонала; способами установления взаимосвязи и взаимовлияния технологий управления персоналом с корпоративной культурой организации через подробное доведение до работников миссии организации, ее видения перспективы, целей и приоритетов; - навыками осуществления контроля, диагностики и оценки эффективности реализации технологий управления персоналом.
<p>ОПК-8</p>	<p>владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - показатели оценки социально-экономической эффективности системы и технологий управления персоналом; принципы и методы оценки социально-экономической эффективности системы и технологий управления персоналом; - принципы и методы разработки проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности; - инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения социально-экономической эффективности системы и технологий управления персоналом; - применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом; - строить организационно-управленческие модели; разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации; - методикой оценки социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом; - навыками использования результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или

		отдельных ее подсистем.
ОПК-9	способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы проведения факторного анализа развития персонала; принципы и закономерности развития рынка труда и трудовых ресурсов региона; - нормативно-правовое обеспечение кадровой политики органов государственного управления на федеральном, региональном и локальном (ведомственном) уровнях; - особенности осуществления государственной гражданской службы как основы профессиональной служебной деятельности граждан на должностях государственной службы; особенности кадровой политики на государственной службе; предмет, систему и методы правового регулирования трудовых отношений, роль государства в установлении порядка правового регулирования трудовых отношений. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - прогнозировать направления развития макроэкономической среды, осуществлять анализ тенденций рынка труда при формировании бизнес-процессов по управлению персоналом; - использовать информацию о состоянии макросреды при оценке ее влияния на уровень развития трудовых ресурсов региона или организации; - анализировать влияние органов государственного управления на общегосударственном уровне на факторы, определяющие состояние кадровой политики государства и организации; выявлять тенденции в развитии кадровой ситуации в РФ, используя статистические данные по показателям кадрового состава государственной гражданской службы; - пользоваться источниками права, правильно их понимать и применять на практике при оценке воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками взаимодействия кадровой службы организации с инфраструктурой макроэкономической среды; - навыками использования рекомендованного Министерством труда и социального развития методического инструментария на государственной службе: отбору, оценке, наставничеству; - навыками правомерного мышления и поведения при регулировании трудовых отношений и оценке воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов.
ОПК-10	владение методами и программными средствами обработки	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методику выбора информационной системы, отвечающей требованиям, задачам и возможностям

	<p>деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру службы информационных технологий, категории профессий в сфере информационных технологий и систем; - существующие варианты лицензирования информационных систем, модели стоимости информационных систем, критерии оценки эффективности информационных систем. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять современные дистанционные формы информационного обеспечения; - решать задачи экономически обоснованного выбора информационных систем службы управления персоналом; - взаимодействовать со службой информационных технологий и систем; - оценивать степень защищенности данных службы управления персоналом на соответствие требованиям нормативных документов. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями обработки управленческой информации (системы постановок задач, электронного документооборота, средствами электронных презентаций, календарей); - навыками работы с OLAP технологией в программном продукте «MS Office» и аналитической платформе «Deductor»; - базовыми навыками подбора персонала и процессом отражения деятельности службы управления персоналом в современных информационных системах на примере «1С: Зарплата и управление персоналом».
<p>ОПК-11</p>	<p>умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные этапы научно-исследовательской деятельности в управлении персоналом; - основы методологии научного исследования в управлении персоналом; - алгоритм постановки и этапы практического решения научных проблем в управлении персоналом. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; - применять эффективные методы научного исследования при анализе состояния подсистем системы управления персоналом организации. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выявления проблем в области управления персоналом; - навыками определения объекта и предмета исследования в области управления персоналом; - навыками постановки целей исследования проблем управления персоналом в организации.

ОПК-12	<p>умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы экономического анализа, контроля и принятия решений по всему блоку социально-трудовых отношений; - сущность и принципы и методы исследования системы управления персоналом; - методологические основы и теоретические положения кадрового консалтинга и аудита, его значение для эффективного управления персоналом; методы сбора данных и формирования информационной базы для проведения анализа и аудита персонала; - специфику использования функционально-стоимостного анализа, принципиальные отличия функционально-стоимостного анализа от других методов исследования объектов; сущность, принципы и исследования системы управления персоналом на основе функционально-стоимостного подхода. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методику исследования системы управления персоналом на основе кадрового аудита и консалтинга на практике; - использовать функционально-стоимостной анализ в выявлении и решении проблем управления персоналом организации; использовать методы расстановки приоритетов, попарных сравнений, проводить классификацию функций объекта; выделять факторы, влияющие на выбор объекта исследования; использовать принципы построения функциональной модели. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методами поиска и обработки исходной информации для проведения кадрового консалтинга и аудита; методами анализа и выявления узких мест в системе и технологии управления персоналом организации; приемами обоснования разработанных рекомендаций; - методами поиска и обработки исходной информации для проведения функционально-стоимостного анализа; методами анализа и выявления узких мест в системе и технологии управления персоналом организации; методологической базой выделения и анализа основных групп затрат, приходящихся на функции объектов исследования; - навыками применения на практике принципов построения функционально-стоимостной диаграммы; применения методики расчёта уровня качества выполнения функции.
<i>Профессиональные компетенции</i>		
ПК-1	<p>умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - современные взгляды и подходы к разработке философии и концепции управления персоналом с учетом особенностей развития организации и в

	<p>и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владение навыками их внедрения и реализации</p>	<p>соответствии с ее стратегическими планами; принципы, методы и технологии проведения анализа внешней и внутренней среды организации; принципы, механизмы и этапы формирования социального развития организации во взаимодействии со стратегическими планами организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и структуру кадровой политики как важнейшего направления стратегического планирования организации; этапы разработки кадровой политики государственной и коммерческой организаций; - влияние трудового законодательства и международно-правового регулирования трудовых отношений на разработку философии и концепции управления персоналом. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять особенности системы управления организации и ее персонала, критически оценивать сложившуюся философию и концепцию управления персоналом; - осуществлять анализ внешней и внутренней среды организации с использованием современных методик; осуществлять сбор и обработку информации для анализа состояния отдельных направлений кадровой политики во взаимосвязи с стратегическими планами организации; - разрабатывать кадровую и социальную политику на основе современной философии и концепции управления персоналом организации. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки, выбора, внедрения и реализации стратегии управления персоналом, современными методами управления организацией и ее персоналом; - навыками разработки планов внедрения и реализации кадровой политики в соответствии со стратегическими планами организации; навыками генерирования решений в области обеспечения организации кадрами в соответствии с типом кадровой политики; - навыками создания локальных нормативных актов, положений коллективного договора и соглашений различного уровня социального партнерства при внедрении и реализации кадровой и социальной политики и стратегии управления персоналом организации.
<p>ПК-2</p>	<p>умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методические основы проведения аудита системы и технологий управления персоналом, - сущность, содержание, цели, задачи и уровни оценки и планирования кадрового потенциала; теоретические основы методологии развития кадрового

	<p>направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p>потенциала организации, значение оценки результативности персонала для обоснования развития кадрового потенциала организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические основы формирования интеллектуального капитала организации, его составляющие, их взаимосвязь и взаимодействие; направления и способы использования и развития составляющих интеллектуального капитала организации в контексте особенностей современной экономики знаний; методы, способы и модели оценки, в том числе принципы разработки системы показателей для измерения интеллектуального капитала организации; - специфику использования функционально-стоимостного анализа с целью определения направлений развития системы и технологий управления персоналом в организации; - подходы к выбору и реализации антикризисных стратегий на основе оценки системы управления персоналом, кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностировать и оценивать отдельные составляющие интеллектуального капитала организации с использованием различных моделей измерения; разрабатывать и обосновывать мероприятия по совершенствованию управления интеллектуальными капиталами организации с целью преобразования знаний организации в ее конкурентные преимущества; - проводить экспертную оценку, выявлять резервы наиболее рационального формирования и использования трудового потенциала организации; - проводить аудит системы и технологий управления персоналом, определять их эффективность; обосновывать необходимость инвестирования в человеческий капитал с целью развитию системы и технологии управления персоналом в организации; - прогнозировать результаты внедрения рекомендаций по совершенствованию системы и технологий управления персоналом, разрабатываемых в ходе проведения функционально-стоимостного анализа; определять направления и задачи развития системы и технологий управления персоналом при разработке и реализации антикризисных стратегий. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методами развития системы и технологии управления персоналом организации на основе оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации; - навыками выявления, обособления, характеристики и описания составляющих интеллектуального капитала организации; навыками
--	--	---

		<p>определения оптимальных методов и способов оценки интеллектуальных активов (в том числе объектов интеллектуальной собственности) организации; навыками постановки целей, задач и определения мероприятий по формированию и развитию оптимальной системы управления интеллектуальным капиталом с учетом потенциальных возможностей и рисков организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования функционально-стоимостного анализа, оценки результативности персонала для определения направлений развития системы и технологий управления персоналом организации; - навыками формирования управленческих полномочий; проектирования структурных подразделений, технологий и процедур управления персоналом, научной организации труда, рабочего оборудования, аппаратных и программных средств, призванных обеспечить эффективное использование кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала организации.
<p>ПК-3</p>	<p>умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы, принципы и методологию разработки политики найма (привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала); - современные методики установления требований к должностям рабочим местам; - подходы к оценке конкурентоспособности персонала; - теоретические основы современных тенденций на рынке труда <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать стратегию и кадровую политику в области найма персонала в соответствие со стратегией организации; - формировать и внедрять обоснованные нормы и правила установления требований к должностям; - осуществлять оценку конкурентоспособности персонала и анализировать возможность его дальнейшего развития; - осуществлять комплекс мероприятий по оценке эффективности применяемых инструментов привлечения, отбора и подбора персонала в организацию <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками привлечения персонала на основе использования внутренних и внешних источников найма; - навыками разработки документационного и нормативного обеспечения политики найма персонала; - навыками применения различных методик

		<p>подбора и отбора персонала в зависимости от требований конкретной ситуации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами оценки и отбора конкурентоспособного персонала: структурированное интервью, скрининговые технологии, Видео - и WEB-резюме, и интервью, корпоративные и личные блоги сотрудников
ПК-4	<p>умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы, принципы и методологию разработки политики адаптации персонала (виды, направления адаптации, содержание программ и технологию адаптации); - современные способы дифференциации программ адаптации персонала в зависимости от целевых групп новых работников; - последовательность и содержание действий руководства организации и службы управления персоналом при формировании и реализации политики адаптации в организации; - документационное и нормативно-методическое обеспечение реализации политики адаптации персонала <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать стратегию и кадровую политику в области адаптации персонала в соответствие со стратегией организации и особенностями ее персонала; - формировать и внедрять обоснованные нормы и правила взаимоотношений с «новичками» организации; - осуществлять комплекс мероприятий по введению в должность новых работников, оценке эффективности применяемых инструментов адаптации персонала в организации; - создавать эффективную систему наставничества и распределять ответственность за реализацию политики адаптации персонала <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами адаптации персонала (вовлечение, сопровождение, обучение); - навыками получения обратной связи при реализации программы адаптации и оценке ее эффективности; - навыками построения системы корпоративных мероприятий по успешному вхождению в должность нового сотрудника посредством организации наставничества
ПК-5	<p>умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы, принципы и методологию разработки системы обучения и развития персонала в организации (виды, формы и методы обучения, основные направления развития персонала в организации); - современные подходы к организационному

		<p>развитию на основе системы персонального развития персонала компании;</p> <ul style="list-style-type: none"> - совокупность организационно-экономических мероприятий в области обучения и переподготовки работников, стимулирования творчества, создания условий саморазвития - документационное и нормативно-методическое обеспечение реализации политики обучения и развития персонала; - подходы к формированию «самообучающихся организаций» и технологию обучения - «action learning» — «обучение действием». <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать стратегию и кадровую политику в области обучения и развития персонала в соответствии со стратегией организации и потребностями в развитии ее персонала; - определять потребность в обучении и развитии работников с учетом влияния динамики внешней среды, появления новых образцов техники и технологии, изменения стратегии и структуры организации, необходимости освоения новых видов деятельности; - формировать политику обучения и развития персонала, направленную на последовательное поддержание и совершенствование их профессиональных и экономических знаний (углубление, повышение, приведение в соответствие с требованиями более высокой должности) и навыков. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегическим мышлением в области определения перспектив развития персонала организации - современными методами адаптации персонала (вовлечение, сопровождение, обучение); - навыками построения модели профессиональной подготовки работников организации; - навыками построения системы корпоративных мероприятий, обеспечивающих связь обучения с практикой; - навыками оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования обучения и развития персонала в организации.
<p>ПК-6</p>	<p>умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — теоретические основы, принципы и методологию осуществления деловой оценки персонала; - современные подходы к определению целей и видов деловой оценки персонала; - совокупность организационно-экономических мероприятий в области организации процедуры деловой оценки персонала - документационное и нормативно-методическое

		<p>обеспечение процедуры деловой оценки персонала; <i>Уметь</i> - разрабатывать цели и задачи в области деловой оценки персонала в соответствии со стратегией организации и целями в оценке и развитии ее персонала; - формировать подходы к деловой оценке, адаптировать и предлагать виды деловой оценки, исходя из особенностей деятельности организации, ее целей и задач, целей и задач подразделений, структуры персонала и системы управления персоналом в целом; - определять цели и задачи деловой оценки персонала, адекватные управленческой ситуации <i>Владеть</i> - стратегическим мышлением в области применения видов деловой оценки в соответствии со стратегией организации; - навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно формулирования целей и задач деловой оценки; - навыками построения эффективной технологии текущей деловой оценки персонала</p>
<p>ПК-7</p>	<p>умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>	<p><i>Знать</i> - факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на выработку и реализацию политики мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала организации; - виды стратегий в сфере мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала организации; основные направления политики мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала организации; - элементы системы оплаты труда персонала; современные методы оплаты труда персонала. <i>Уметь</i> - применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; - проводить исследования и определять типы трудовой мотивации работника и персонала организации; диагностировать систему мотивации и стимулирования труда, в том числе оплаты труда; выявлять и учитывать внешние и внутренние факторы, влияющие на оплату труда; - разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; проводить оценку соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда; использовать лучшие зарубежные и российские практики по оплате и стимулированию труда при формировании систем вознаграждения работников и политики мотивации и</p>

		<p>стимулирования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда, методы оценки конкурентоспособности и эффективности политики оплаты труда; проводить сравнительные исследования для определения эффективности системы вознаграждения. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой измерения и мониторинга мотивации персонала организации; методами проведения, обработки и анализа результатов исследований уровня заработных плат; - современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы мотивации и стимулирования труда; - основами методологии и методики анализа и построения системы оплаты труда персонала в организации; практическими навыками обеспечения взаимодействия стратегии развития организации и политики оплаты труда; практическими навыками конструирования эффективных систем оплаты труда работников по конечному результату; способами индивидуализации оплаты труда.
<p>ПК-8</p>	<p>способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - источники и причины конфликтов в организации, закономерности их развития, влияние особенностей кросскультурной среды на возникновение и развитие конфликтов и их последствия для оппонентов и организации; - влияние особенностей организационной культуры на морально-психологический климат, возникновение и развитие конфликтов - современные технологии предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов, в т.ч. с участием третьей стороны (медиации); организационный механизм управления конфликтами. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - самостоятельно выявлять источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтов в организации; - проводить структурный и динамический анализ конфликтов, прогнозировать конструктивные и деструктивные последствия конфликтов в кросскультурной среде; - использовать конструктивный конфликт в профессиональной деятельности; следовать этическим нормам по отношению к участникам конфликта, в т.ч. в кросскультурной среде; - определять, поддерживать и развивать ценности, нормы и правила организационной культуры,

		<p>способствующие профилактике конфликтов и поддержанию комфортного морально-психологического климата.</p> <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации управления конфликтами и стрессами, обоснования и реализации рекомендаций по предупреждению (профилактике) конфликтов и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе; - навыками эффективного взаимодействия в кросскультурной среде с целью обеспечения профилактики конфликтов и их конструктивного разрешения; - инструментами медиации в конфликтной ситуации, навыками эффективного общения с участниками конфликта с учетом их личных особенностей и эмоционального состояния, в т.ч. в кросскультурной среде.
ПК-9	<p>способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные факторы производственной среды и трудового процесса, оказывающие наибольшее негативное влияние на организм человека; - нормативно-правовую базу и государственную политику в области охраны труда в РФ; - задачи и содержание специальной оценки условий труда. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать результаты специальной оценки условий труда для разработки программ первоочередных мер по созданию безопасных и комфортных условий труда в организации; - формулировать задачи и функции должностных лиц организации и специалистов службы управления персоналом по обеспечению безопасных условий труда на рабочих местах. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками расчета показателей условий труда в организации; - навыками анализа системы управления безопасностью труда в организации; - навыками планирования мероприятий по безопасности и охране труда по результатам специальной оценки условий труда; - навыками определения тяжести и напряженности труда.
ПК-10	<p>умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы, принципы и методологию вопросов регламентации, стандартизации и разработки корпоративных документов в области управления персоналом организации; - современные формы стандартизации в области

		<p>управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - систему документооборота компании в области управления персоналом; - классификацию управленческой документации в области персонала по видам и формам <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - документировать процессы управления персоналом и внедрять их в практику работы организации; - осуществлять анализ документов по управлению персоналом в соответствии с требуемыми правилами их составления и применения; - разрабатывать политики, процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - правилами разработки и внедрения корпоративных стандартов по персоналу (положений о подразделении, организационной и функционально-штатной структуры и штатного расписания, должностных инструкций) - навыками составления организационных, распорядительных, справочно-информационных документов по управлению персоналом; - навыками стандартизации норм труда, взаимоотношений и поведения работников в организации; - навыками организации системы контроля и проверки действующих корпоративных стандартов в области управления персоналом
<p>ПК-11</p>	<p>умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методологические и практические аспекты деятельности системы управления персоналом, особенности ее функционирования на различных этапах жизненного цикла организации и действующей стратегии управления организацией; соотношение стратегий и целей организации, управления персоналом и управления интеллектуальным капиталом организации; - способы сбора и систематизации информации в области системы управления персоналом и интеллектуального капитала организации; - основные системы стандартов и нормативов, действующих в системе управления персоналом организации; - методические подходы к оценке эффективности деятельности системы управления персоналом, определению направлений и методов развития интеллектуального капитала для реализации стратегии организации. <p><i>Уметь:</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> - анализировать влияние выбранного направления деятельности системы управления персоналом на эффективность деятельности организации; - осуществлять поиск и систематизацию информации по вопросам управления персоналом по различным критериям и управления интеллектуальным капиталом организации; - структурировать документацию и действующие стандарты по управлению персоналом; - использовать алгоритм выбора направлений деятельности системы управления персоналом и интеллектуальным капиталом организации в соответствии с ее целями и задачами организации <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - правилами сбора информации и составления отчетности по деятельности системы управления персоналом; - навыками организации системы диагностики выбранного направления деятельности системы управления персоналом организации; - навыками обоснования выбора направлений деятельности системы управления персоналом организации, исходя из анализа ее целей и задач; - навыками определения оптимальных направлений развития составляющих интеллектуального капитала организации для ее экономического и социального роста.
<p>ПК-12</p>	<p>владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность, особенности и методы анализа человеческого капитала (кадрового потенциала), как одной из составляющих интеллектуального капитала организации; - принципы установления взаимосвязи между состоянием интеллектуального капитала и общим состоянием организации; - теоретические основы и практический опыт выявления возможных направлений развития интеллектуальных активов организации в целях экономического и социального развития организации. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностировать и критически оценивать человеческий капитал и другие составляющие интеллектуального капитала в контексте целей и задач организации; - находить недостатки в применяемых методах управления интеллектуальными активами организации; - делать выводы на основе проведенной экспертизы организационного развития системы управления интеллектуальным капиталом организации. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выявления основных конкурентных

		<p>преимуществ и возможных рисков управления знаниями организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки предложений по совершенствованию управления кадровым потенциалом и интеллектуальным капиталом организации и его развитию в контексте целей и задач организации; - навыками эффективного использования собственных интеллектуальных ресурсов и кадрового потенциала в целях реализации профессиональных задач.
<p>ПК-13</p>	<p>знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию и практику процедуры найма и адаптации персонала в организации и ее особенности в условиях стратегического управления персоналом и антикризисного управления; - критерии и методы оценки эффективности системы найма и адаптации персонала с целью минимизации кадровых рисков на этой стадии управления персоналом; - принципы и методы обеспечения занятости в организации, рационального использования персонала на внутреннем рынке труда; - критерии оценки эффективности системы рекрутмента персонала; - причины конфликтов и стрессов при реализации функций найма и управления адаптацией, условия и методы предупреждения их негативных последствий. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методику оценки эффективности существующей системы найма и адаптации персонала; - выбирать направление деятельности в системе найма и адаптации персонала исходя из стратегии организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; - выбирать показатели и критерии для оценки эффективности системы найма, действующей в организации; рассчитывать затраты на мероприятия рекрутмента; - распознавать признаки развития конфликтов и стрессовых состояний при реализации функций найма и адаптации персонала; - выявлять наиболее острые социально-экономические проблемы обеспечения занятости и рационального использования трудовых ресурсов в организации с целью минимизации кадровых рисков; - анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; планировать и организовывать антикризисные мероприятия, в т.ч. по стимулированию и обучению персонала, с целью

		<p>его адаптации к новым условиям работы и минимизации угрозы кризиса для организации.</p> <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области найма и адаптации персонала; - навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала, в т.ч. с точки зрения предупреждения возникновения конфликтов и стрессовых состояний; - способами учета режимов воспроизводства трудовых ресурсов и миграционных процессов на рынке труда; навыками выбора показателей затрат и результатов для оценки экономической эффективности и отбора факторов достижения социальной эффективности процесса найма и адаптации персонала для сокращения возможных кадровых рисков; - навыками разработки мероприятий по стимулированию персонала с целью его адаптации к новым условиям работы и минимизации угрозы кризиса для организации.
ПК-14	<p>знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методологические и практические аспекты применения различных моделей оценки эффективности обучения и развития персонала; - методические подходы к оценке эффективности применяемых методов обучения и учебных программ; - технологию и содержание этапов различных процедур оценки эффективности обучения и развития персонала <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать цели обучения, задающие стандарты и критерии оценки эффективности учебных программ; - осуществлять мониторинг методов анализа эффекта от обучения сотрудников, применяемых в организации; - сопоставлять затраты на обучение и развитие персонала и оценивать экономические результаты, полученные в результате обучения персонала. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками расчета возврата на инвестиции в обучение персонала; - навыками формирования бюджета на обучение и развитие персонала и контроля его исполнения; - навыками выбора методов развития персонала; - навыками разработки информационно-оценочных форм и сбора информации о результативности деятельности работников, прошедших обучение.
ПК-15	<p>знание методов оценки</p>	<p><i>Знать</i></p>

	<p>эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике</p>	<ul style="list-style-type: none"> - основные методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности системы оплаты труда в организации; - критерии выбора системы оплаты труда в соответствии с текущими и стратегическими целями организации. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностировать систему мотивации и стимулирования труда, в том числе, систему оплаты труда; - проводить сравнительные исследования для определения эффективной системы оплаты труда; - формировать систему ключевых показателей эффективности деятельности персонала. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации; - навыками разработки и оптимизации системы оплаты труда в организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.
<p>ПК-16</p>	<p>владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - влияние организационной культуры на морально-психологический климат и результаты деятельности организации; - основные методы диагностики состояния и эффективности организационной культуры; - взаимосвязь конфликтов, стрессов и благоприятного морально-психологического климата в коллективе; признаки конструктивного и деструктивного развития конфликтов; <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать инструменты и методы диагностики и анализа состояния организационной культуры, её инновационного и стратегического потенциала и влияния на морально-психологический климат в организации; - распознавать модели поведения, приводящие партнеров по взаимодействию к конфликтам, прогнозировать поведение оппонентов в конфликтной ситуации; проводить диагностику особенностей конфликтного поведения и выявлять конфликтные личности; - разрабатывать программы развития организационной культуры с целью повышения ее эффективности в соответствии со стратегическими планами организации; - формулировать задачи и функции службы управления персоналом в области управления организационной культурой; <p><i>Владеть</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> - навыками диагностики состояния и проблем организационной культуры и обоснования путей их преодоления; навыками поддержания благоприятного морально-психологического климата при изменении организационной культуры; - навыками участия в социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами; технологиями конструктивной коммуникации в конфликте и позитивного влияния на партнеров.
ПК-17	<p>владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные причины получения профессиональных заболеваний, производственных травм и повреждений, симптомы их проявления; - современные принципы, методические подходы, критерии и показатели оценки профессионального риска. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - идентифицировать физические, химические, биологические, психофизиологические факторы профессиональных рисков на рабочем месте; - анализировать причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки уровней травматизма и профессиональной заболеваемости; - навыками планирования работы по оценке профессиональных рисков; - навыками разработки новых форм профилактики профессиональных рисков.
ПК-18	<p>умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру процесса бюджетирования, бюджетные показатели, инструменты бюджетирования; основные подходы и технологии планированию затрат на персонал; - системы сбора, обработки, подготовки информации управленческого характера для планирования и бюджетирования деятельности в сфере управления персоналом; - источники финансирования мероприятий по обеспечению безопасности и охраны труда; - принципы и методы формирования фонда оплаты труда и его распределения среди различных категорий работников в соответствии с текущими и стратегическими целями организации; - сущность и виды инвестирования в человеческий капитал. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать систему знаний о составе затрат организации для разработки и обоснования плана и бюджета управления персоналом;

		<ul style="list-style-type: none"> - формировать бюджет затрат на персонал; использовать технологии контроля исполнения бюджета затрат на персонал; - применять количественные и качественные методы анализа для формирования и выполнения бюджета затрат на персонал; - осуществлять анализ структуры оплаты труда, доли базовой и премиальной ставок; проводить оценку соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов; - анализировать факторы, влияющие на инвестирование в человеческий капитал общества и организации; определять направления инвестирования в человеческий капитал организации; - определять истоки экономических потерь от вредных и опасных условий труда, социально-экономический эффект от разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; определять дополнительные тарифы страховых взносов в зависимости от установленного класса (подкласса) условий труда. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования информации финансового учета в процессе принятия управленческих решений по бюджетированию затрат на управление персоналом; - технологиями планирования и бюджетирования различных функций управления персоналом для соответствия их системе планирования и бюджетирования организации в целом; - методологией разработки базовой заработной платы; методами расчета минимального бюджета, реального бюджета, бюджета с плановым превышением; навыками формирования планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - навыками оценки затрат на реализацию мероприятий и программ по улучшению условий труда; навыками обоснования источников финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; - навыками оценки инвестиций в человеческий капитал организации, навыками оценки отдельных показателей индивидуального человеческого капитала работников организации.
ПК-19	владение навыками	<i>Знать</i>

	<p>оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета</p>	<ul style="list-style-type: none"> - порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу; порядок учета движения кадров и составления установленной отчетности; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления распорядительных и организационных документов по персоналу, порядок оплаты, организации и нормирования труда; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; - основы аудита кадровой документации; показатели оценки эффективности кадрового делопроизводства и кадрового учета. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать процессы кадрового делопроизводства и кадрового учета и оценивать их эффективность; - разрабатывать проекты организационных и распорядительных документов по персоналу, проекты внутренних локальных документов, в т.ч. по вопросам организации и оплаты труда; - оформлять документы, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, в т.ч. по вопросам организации и оплаты труда. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - технологией проведения аудита кадровой документации; - навыками оценки и совершенствования процедур кадрового делопроизводства и учёта; - навыками анализа, разработки и оформления документов по процессам и результатам управления персоналом, в т.ч. по организации и оплате труда.
<p>ПК-20</p>	<p>умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основополагающие принципы регулирования трудовых отношений; - элементы правового статуса субъектов трудовых отношений, - основы договорного регулирования труда; - теоретические и методические основы построения системы внутренних коммуникаций; роль внутренних коммуникаций в системе социально-трудовых отношений; <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать содержание трудового договора, должностных инструкций, иных внутренних актов, регулирующих компетенции участников трудовых отношений; - своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате

		<p>заключения трудового договора.</p> <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разъяснения положения локальных нормативных актов, содержания трудовых договоров и должностных инструкций участников трудовых отношений
ПК-21	<p>умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации</p>	<p><i>Знать</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные проблемы социально-трудовых отношений в организации; - методы, закономерности, принципы и пути решения социально-трудовых проблем организации; - роль системы менеджмента качества в решении социально-трудовых проблем организации. <p><i>Уметь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить диагностику наиболее острых социально-трудовых проблем организации с учетом специфики их деятельности, факторов внутренней и внешней среды; - организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой; - внедрять ключевые принципы менеджмента качества (вовлечение работников, лидерство руководителя, постоянное совершенствование, принятие решений, основанное на фактах и пр.) в систему управления персоналом с целью решения социально-трудовых проблем организации. <p><i>Владеть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками практического применения принципов менеджмента качества при разработке и обосновании мероприятий по совершенствованию системы и технологий управления персоналом решению социально-трудовых проблем в организации,

2. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ И ПОРЯДОК ЕЕ ВЫПОЛНЕНИЯ

Выпускная квалификационная работа (далее - ВКР) рассматривается как самостоятельная заключительная работа обучающегося, в которой систематизируются, закрепляются и расширяются теоретические знания и практические умения и навыки, полученные при освоении дисциплин и прохождении практик, предусмотренных программой магистратуры.

2.1. Цели и задачи выполнения ВКР (магистерской диссертации)

ВКР является самостоятельным исследованием с целью получения углубленных и специализированных знаний и навыков обучающихся в области управления персоналом в ходе практического решения реальных производственно-хозяйственных и управленческих проблем.

ВКР выполняется в течение всего срока обучения в магистратуре в рамках самостоятельной работы, научно-исследовательской работы и всех видов практик, предусмотренных ОП подготовки магистров.

В ходе выполнения ВКР обучающийся должен продемонстрировать свою способность решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, опираясь на полученные углубленные знания, умения и соответствующий заявленному уровню подготовки набор общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Целями выполнения ВКР являются также:

- закрепление и расширение теоретических знаний по определенной дисциплине или блоку базовых дисциплин общенаучного и профессионального циклов учебного плана;
- систематизация знаний во взаимной увязке блока базовых дисциплин со смежными дисциплинами;
- овладение методикой исследования при решении определенных теоретических, методических и практических проблем.

Для успешного выполнения ВКР обучающемуся необходимо:

- иметь знания в области управления, планирования, технологии и экономики организации, проблем развития управления определенными объектами и подсистемами и руководствоваться ими при решении задач;
- знать методы и технологию управления персоналом, принципы организации управления персоналом, уметь их самостоятельно использовать при решении теоретических, методических и практических задач, поставленных в ВКР;
- знать и уметь грамотно применять в процессе подготовки ВКР методы оценки экономической и социальной эффективности разработанных методических рекомендаций и практических мероприятий;
- уметь использовать средства вычислительной техники как в процессе выполнения исследований, так и в процессе оформления и защиты ВКР;
- ориентироваться при подборе различных источников информации и уметь работать со специальной литературой;
- уметь логично и обоснованно формулировать теоретические, методические и практические рекомендации, результаты анализа и мероприятия по развитию управления персоналом;
- квалифицированно оформлять графический материал, иллюстрирующий содержание ВКР.

2.2. Требования к содержанию ВКР

Являясь законченной самостоятельной комплексной научно-практической разработкой студента-выпускника магистратуры, ВКР должна отвечать следующим основным требованиям:

1. Реальная целевая направленность разработанных теоретических, методических и практических рекомендаций на повышение эффективности деятельности организаций, где проходили практику или работают обучающиеся.

2. Соответствие предлагаемых рекомендаций по формированию управления персоналом тенденциям развития системы управления и производственной системы организаций, где проходили практику или работают обучающиеся.

3. Предметность, конкретность и эффективность выводов о состоянии управления персоналом и предложений, направленных на его развитие.

4. Соответствие уровня разработки рекомендаций современному уровню научных разработок и методических положений по управлению персоналом, отраженных в соответствующей специальной литературе.

ВКР должна свидетельствовать о способности и умении автора:

- проводить целенаправленное и планомерное исследование на актуальную тему;
- выявлять связь теории и практики в рамках определенной темы исследования;
- вести поиск необходимой для ответа на вопросы исследования информации, грамотно обосновывая использование различных видов источников информации;
- осуществлять обработку данных, анализировать полученные результаты и интерпретировать их в контексте поставленных исследовательских задач;
- излагать результаты исследовательской работы грамотно и логично, с соблюдением правил цитирования и указанием ссылок на труды других авторов;
- делать обоснованные выводы по результатам исследования, имеющие новизну и практическую значимость.

2.3. Тематика ВКР

При выполнении ВКР (магистерской диссертации) обучающимся предлагаются следующие направления для проведения исследований:

1. Разработка философии и концепции управления персоналом организации.
2. Формирование системы управления персоналом организации.
3. Формирование целей и функций системы управления персоналом организации.
4. Функциональное разделение труда в системе управления персоналом (в том числе по подсистемам управления персоналом).

5. Разработка организационной структуры системы управления персоналом (в том числе по подсистемам управления персоналом).
6. Развитие кадрового обеспечения системы управления персоналом.
7. Развитие документационного обеспечения системы управления персоналом.
8. Развитие информационного обеспечения системы управления персоналом.
9. Развитие технического обеспечения системы управления персоналом.
10. Формирование системы регламентации труда персонала организации.
11. Формирование кадровой политики организации.
12. Развитие стратегического управления персоналом.
13. Разработка стратегии управления персоналом организации.
14. Организация кадрового планирования в организации.
15. Разработка оперативного плана работы с персоналом организации.
16. Технология организации маркетинга персонала.
17. Организация отбора претендентов на вакантную должность.
18. Организация деловой оценки персонала при найме.
19. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
20. Организация деловой оценки персонала.
21. Организация аттестации персонала.
22. Организация профориентации и трудовой адаптации персонала.
23. Разработка этапов процесса адаптации персонала организации.
24. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала.
25. Развитие организации труда персонала.
26. Организация рабочих мест персонала.
27. Организация процессов высвобождения персонала.
28. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
29. Организация управления деловой карьерой персонала.
30. Формирование системы служебно-профессиональным продвижением персонала в организации.
31. Организация формирования и управления кадровым резервом.
32. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе.
33. Управление конфликтами и стрессами в организации.
34. Формирование организационной культуры.
35. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала организации.
36. Организация оплаты труда персонала.
37. Развитие системы материального денежного и неденежного стимулирования персонала.
38. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.
39. Системы доплат, надбавок и премий в организации.
40. Управление социальным развитием в организации.

41. Условия, режим и дисциплина труда персонала.
42. Организация управления безопасностью труда и здоровьем персонала.
43. Организация анализа и описания работы и рабочего места.
44. Оценка результатов труда персонала организации.
45. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом.
46. Оценка затрат на персонал организации.
47. Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом организации.
48. Формирование и управление затратами на персонал организации.
49. Управление человеческим капиталом в организации, его структурой.
50. Использование человеческих ресурсов в организации.
51. Использование трудового потенциала организации и отдельного работника.
52. Автоматизированные информационные технологии управления персоналом организации.
53. Оценка социальной и экономической эффективности рекомендаций по развитию системы и процессов управления персоналом.
54. Организация аудита персонала.

Тема ВКР требует обязательного уточнения применительно к конкретной организации, на базе которой будет выполняться работа.

Обучающиеся, по их письменному заявлению, могут сами предложить темы ВКР (магистерских диссертаций) с обоснованием целесообразности их разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности и/или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Обучающегося обязан выбрать тему ВКР не позднее, чем за 8 месяцев до планируемого срока защиты ВКР. Заявление о выборе темы ВКР составляется по установленной форме.

Изменение или уточнение темы ВКР возможно не позднее чем за два месяца до предполагаемой даты защиты на основании личного заявления обучающегося, согласованного с научным руководителем, на им заведующего выпускающей кафедры.

2.4. Структура ВКР

Структура каждой работы может уточняться обучающимся совместно с научным руководителем, исходя из его интересов, степени проработанности данной темы в литературе, наличия научно-практической информации и т.п.

Рекомендуются следующая типовая структура ВКР (магистерской диссертации) (*табл. 2*).

Таблица 2 – Структура ВКР (магистерской диссертации)

Типовая структура ВКР	Содержание разделов выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)	Примерное количество стр.
Глава 1.	<u>Введение</u>	1-2
1.1.	<u>Теория и практика исследуемой проблемы</u>	<u>20-25</u>
1.2.	Характеристика современного состояния исследуемой проблемы	5-7
1.3.	Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике	10-12
1.3.	Основные направления решения исследуемой проблемы	5-6
Глава 2.	<u>Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения</u>	<u>25-30</u>
2.1.	Краткая характеристика исследуемого объекта.	2-3
2.2.	Анализ производственной системы организации (производственно – хозяйственной деятельности) и системы управления ею.	6-7
2.3.	Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте	5-6
2.4.	Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы	6-7
2.5.	Организационный механизм решения проблемы на исследуемом объекте	6-7
Глава 3	<u>Практические рекомендации решения проблемы</u>	<u>30-35</u>
3.1.	Проверка предложенной методики (методик) и способов решения проблемы на исследуемом объекте	6-8
3.2.	Разработка практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы на исследуемом объекте	9-10
3.3.	Расчет социально-экономической эффективности внедрения практических рекомендаций на исследуемом объекте	9-10
3.4.	План мероприятий по внедрению практических рекомендаций	6-7
	<u>Заключение</u>	<u>2-4</u>
	<u>Использованная литература</u>	<u>2-4</u>
	<u>Приложения</u>	
<u>Итого</u>		<u>80-100</u>

2.5. Содержание ВКР

Изложение материала ВКР должно подчиняться следующим основным требованиям:

- ВКР должна быть целостной и законченной научной работой, в ней должны быть рассмотрены все основные аспекты выделенного предмета исследования;
- стиль изложения материала в ВКР должен быть строго научным, логичным и доказательным без чрезмерной конкретизации и детализации материала, а также схематичного и конспективного изложения;
- плагиат и компиляция в ВКР не допускаются.

Далее представлены требования к содержанию ВКР в соответствии с приведенной структурой.

Введение.

Введение содержит четкое и краткое обоснование выбора темы и актуальности исследования; формулировку цели и задач исследования; определение предмета и объекта исследования; описание используемых методов исследования. Существование проблем в области исследуемых процессов или явлений и необходимость их решения указывают на актуальность исследования. Аргументация актуальности составляет не более 0,5-1,0 страницы.

Актуальность и необходимость решения проблемы определяют цель и задачи исследования. Цель исследования формулируется в соответствии с темой ВКР. Задачи исследования – это вопросы, которые предстоит решить для достижения поставленной цели (формулировка задач должна совпадать с содержанием исследования). В зависимости от объема и сложности задач, решению каждой задачи в ВКР отводится отдельная глава или параграф. Формулировки задач должны быть четкими и точными (со словами: уточнить, исследовать, установить, выявить, обосновать, определить, разработать и т. п.).

Постановка цели исследования предполагает определение объекта и предмета исследования. Объект – это носитель проблемы: материальный объект, процесс или явление, порождающие проблемную ситуацию. В объекте выделяется предмет исследования.

Объект, предмет, цели и задачи ВКР определяют выбор соответствующих методов исследования. Выделяют общие и специальные методы.

Общие методы научного исследования (наблюдение, сравнение, абстрагирование, анализ и синтез, индукция и дедукция и др.) используются на всем протяжении исследовательского процесса.

К специальным методам научного исследования можно отнести различные виды анализа: системный, стратегический, структурный, экономико-статистический, функционально-стоимостный, параметрический, корреляционно-регрессионный; методы экспертных оценок, организационного и экономико-математического моделирования, сетевого планирования, социологических исследований, аналогий, графические, статистические и экономико-математические методы и др.

Основная часть ВКР содержит критический анализ состояния проблемы, степень изученности проблемы; предлагаемые способы решения проблемы, проверку и подтверждение результатов исследования с указанием их практического использования и перспектив применения.

Содержание основной части определяется целями и задачами исследования и делится на главы и параграфы.

Глава 1. Теория и практика исследуемой проблемы (в конкретной выпускной квалификационной работе должна иметь свое название).

В Главе 1 необходимо:

дать характеристику степени проработанности проблемы в литературных источниках (монографиях, журнальных и газетных статьях, материалах конференций и т.п.), а также уровня ее реализации в практике работы организаций;

сформулировать сущность исследуемой проблемы, проанализировать специальную литературу по проблеме, обобщить опыт (как положительный, так и негативный) решения рассматриваемой проблемы в деятельности отечественных и зарубежных организаций;

определить, какие процессы (организационно-экономические, социально-психологические) составляют основу рассматриваемой проблемы;

сформулировать направления, закономерности, принципы и методы решения исследуемой проблемы на практике;

определить роль и место рассматриваемой проблема в сложившейся системе управления персоналом организации.

Глава 2. Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения (в конкретной выпускной квалификационной работе должна иметь свое название).

В главе 2 рекомендуется рассмотреть следующие разделы.

Краткая характеристика исследуемого объекта

Приводятся общие сведения об организации, ее организационно-правовой форме и форме собственности (государственное, частное, муниципальное предприятие, акционерное общество, малое предприятие и т.п.), в том числе:

специфика организации, назначение выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг;

общие сведения об объеме производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, объеме продаж, численности работающих.

Необходимо также описать перспективы развития организации с учетом возможностей рынка.

Анализ производственной системы организации (производственно-хозяйственной деятельности) и системы управления

Дается подробный анализ результатов производственно-хозяйственной и финансовой деятельности организации. Необходимо дать оценку по основным показателям деятельности, в том числе:

производственная структура (состав производственных подразделений, участков и взаимосвязи между ними);

объемы производства и реализации (продаж) продукции, работ, услуг;

затраты на производство и реализацию продукции, работ, услуг;

прибыль (доход) и рентабельность;

организационно-технический уровень производства, состав и возраст основных производственных фондов, технических средств управления;

численность работающих и их состав, производительность труда, фонд оплаты труда, условия и дисциплина труда, показатели использования персонала и т.п.

финансовые результаты (собственные и заемные средства, основные и оборотные средства и т.п.).

Для анализа результатов производственно-хозяйственной деятельности необходимо использовать фактические (отчетные) и плановые показатели за интервал времени, обеспечивающий выявление закономерностей в изменении рассматриваемых показателей.

Затем необходимо перейти к анализу состояния системы управления организации. Здесь приводятся анализ подсистемы линейного руководства, целевых, функциональных и обеспечивающих подсистем системы управления организации. Этот анализ следует проводить в поэлементном разрезе: кадры управления, технические средства управления, информация, методы организации управления, технология управления, функции управления, организационная структура управления, управленческие решения.

Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте.

В зависимости от темы выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) обучающийся должен проанализировать:

процесс формирования и реализации кадровой политики организации;

состав подразделений по управлению персоналом, их функции, права, ответственность, разделение полномочий, взаимосвязь с другими подразделениями организации;

основные методы управления персоналом, используемые на разных уровнях управления сотрудниками (руководителями, кадровой службой);

методы и программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, используемые в организации;

систему служебно-профессионального продвижения в организации программы подготовки кадрового резерва и работы с ним;

планы деловой карьеры работников организации;

методы и процедуры деловой оценки и аттестации персонала;

организацию профориентации и трудовой адаптации кадров;

организацию подбора и расстановки кадров;

систему мотивации и стимулирования работников в процессе трудовой деятельности;

управление социально-психологическим климатом и неформальными отношениями в коллективе;

способы профилактики, разрешения конфликтов в коллективе организации;

организацию труда руководителей, использования ими рабочего времени;
методы нормирования труда основных и вспомогательных рабочих;
взаимодействие организации с государственными и региональными службами занятости, рекрутинговыми агентствами, учебными заведениями для обеспечения покрытия потребности в персонале и занятости работников и др.

Для анализа состояния системы управления персоналом по рассматриваемой проблеме необходимо изучить:

общие функции управления персоналом (нормирование, планирование, организация, мотивация и стимулирование, координация и регулирование, учет, контроль, анализ);

деятельность подразделений службы управления персоналом (отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел охраны труда и техники безопасности, отдел социального развития, юридический отдел и др.), их конкретные функции. В соответствии с темой выпускной квалификационной работы, используя положения об отделах и службах, должностные инструкции, необходимо составить таблицы функционального разделения труда и схемы функциональных взаимосвязей исследуемых отделов, рассчитать трудоемкость основных функций управления;

технологии управления персоналом с учетом состава и последовательности принятия решений, состава и последовательности выполнения важнейших функций по рассматриваемой проблеме путем построения оперограмм их выполнения;

количественный и качественный состав работников кадровых служб с помощью построения схемы оргструктуры управления организацией и изучения штатного расписания;

состав и формы документов, используемых службой управления персоналом для выполнения своих функций (планы и отчеты по труду и заработной плате, по численности работающих; баланс рабочего времени; планы обучения, переподготовки и повышения квалификации; планы социального развития коллектива; коллективный договор, трудовой договор; положение об аттестации работников; схемы документооборота и др.);

состав технических средств, средств связи, периферийных устройств, компьютерной техники, используемых при выполнении функций управления персоналом; уровень механизации и автоматизации труда работников кадровых служб; организацию их рабочих мест, планировку помещений, условия труда, организацию его охраны и техники безопасности.

Здесь необходимо сделать выводы по результатам анализа состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте. Необходимо определить причины выявленных недостатков, их место в системе управления организацией и ее персоналом.

В тезисной форме следует подвести общий итог, характеризующий нерешенные методические, а также практические - организационные, экономические, правовые вопросы в области управления персоналом для исследуемой организации.

При этом могут содержаться ссылки на передовой опыт отечественных и зарубежных организаций, подтверждающий выявленные недостатки в деятельности анализируемого объекта.

Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы.

Необходимо рассмотреть существующие методики решения исследуемой проблемы, дать их критический анализ, обосновать необходимость разработки методики (методик), на базе существующих или новой методики (если анализ выявил отсутствие аналогов), учитывающей специфику исследуемого объекта.

Разработать и изложить в пошаговой форме методику (методики) решения исследуемой проблемы или методические рекомендации, если этого достаточно для решения проблемы.

В данном разделе могут также разрабатываться методические положения, инструкции по отдельным направлениям управления персоналом организации, различные регламенты, нормы и нормативы, квалификационные требования.

Организационный механизм решения проблемы на исследуемом объекте

Этот раздел ВКР выполняется обучающимся в том случае, если в организации следует провести определенные подготовительные организационные изменения, необходимые для применения, разработанных методических рекомендаций (методик) с целью создания условий решения исследуемой проблемы.

Глава 3. Практические рекомендации решения проблемы (в конкретной выпускной квалификационной работе должна иметь свое название)

Глава 3 предусматривает решение следующих вопросов.

Проверка предложенной методики (методик) и способов решения проблемы на исследуемом объекте

Здесь производится проверка жизнедеятельности предлагаемой в Главе 2 методики (методик) и иных методических материалов на базе реальных результатов и показателей деятельности организации, где работает слушатель. В результате такой проверки корректируются отдельные положения предлагаемой методики (методик) и выявляются узкие места, недостатки, мешающие решать проблему, поставленную в выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации). Данный раздел выводит на разработку конкретных практических мероприятий, направленных на устранение узких мест, недостатков в области управления персоналом организации – места прохождения практики или работы обучающегося.

Разработка практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы на исследуемом объекте.

Предлагаемые в ВКР мероприятия должны составлять взаимосвязанный комплекс, явившийся результатом проведенного анализа состояния управления

персоналом и направленный на решение практических задач исследуемой проблемы.

В состав комплекса мероприятий должны входить рекомендации по развитию производственной системы организации (в укрупненном виде, без обязательной детальной проработки).

Комплекс мероприятий по совершенствованию системы управления организации, направленный на развитие управления персоналом в соответствии с выбранной темой ВКР, должен носить конкретный характер и по возможности иметь детальную и тщательную проработку.

Комплекс мероприятий должен подкрепляться, по возможности, разработкой регламентирующей проектной документацией.

Расчет социальной и экономической эффективности внедрения практических рекомендаций на исследуемом объекте.

При расчете социальной и экономической эффективности от внедрения мероприятий рекомендуется использовать методические рекомендации, изложенные в учебнике А.Я.Кибанова «Основы управления персоналом» – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – гл. 8, с.392-436.

План мероприятий по внедрению практических рекомендаций

В данном разделе ВКР предлагается состав мероприятий по социально - психологическому, профессиональному и ресурсному обеспечению внедрения рекомендаций, контролю за ходом внедрения, стимулированию всех участвующих в нем работников.

Состав мероприятий может быть представлен в форме плана с указанием сроков их проведения, ответственных должностных лиц.

Форма плана-графика внедрения проектных рекомендаций приведена в *табл. 3*.

Таблица 3 - План-график внедрения мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятий	Дата внедрения	Исполнитель	Место внедрения

Заключение.

В заключении важно указать, в чем заключается главный смысл проделанной работы, какие важные научные результаты получены, какие обозначились новые научные задачи в связи с полученными результатами исследования. Определяются направления дальнейших исследований в этой области.

Список использованной литературы.

После заключения приводится перечень использованной литературы, с т.ч. актуальных иностранных источников на языке оригинала. Литературные источники располагаются в алфавитном порядке по фамилии авторов. По

каждому литературному источнику указывается: его автор (или группа авторов), полное название книги или статьи, место и наименование издательства (для книг и брошюр), год издания; для журнальных статей указывается наименование журнала, год выпуска и номер. По сборникам трудов (статей) указывается автор статьи, ее название и далее название книги (сборника) и ее выходные данные.

В тексте ВКР обязательны ссылки на указанные в перечне источники.

Приложения.

В приложениях приводятся расчетные материалы (при значительном объеме вычислительных работ); формы документов, отражающие проведение теоретических исследований, анализа производства и управления; регламентирующая документация (положения, должностные инструкции, штатные расписания, формы документов и т.д.), а также другие материалы, использование которых в тексте ВКР перегружает ее и нарушает логическую стройность изложения материала. Здесь приводятся также графические и иные материалы методического характера, помогающие обучающемуся проводить исследование и оформлять его результаты.

Каждое приложение должно начинаться с нового листа и иметь тематический заголовок.

2.6. Оформление ВКР

ВКР состоит из текстовой части, графического материала, перечня использованной литературы и приложений.

Рекомендуется следующая структура ВКР:

- титульный лист;
- аннотация;
- содержание (оглавление);
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованной литературы.

Текстовая часть выполняется на листах стандартного формата с использованием одной стороны листа. В тексте не должно применяться сокращение слов, за исключением общепринятых. Если в тексте приводятся цитаты или цифровые данные, заимствованные из литературы, то обязательно дается ссылка на источник внизу соответствующей страницы или в конце цитаты ставится номер источника (в квадратных скобках) по списку литературы.

Приводимый в текстовой части графический материал (рисунки, таблицы) должен иметь наименование и быть пронумерован. Графический материал, приводимый в тексте, выполняется или непосредственно на листах текстовой части, или на отдельных вкладышах.

На включаемые в работу графический материал и перечень использованной литературы должны быть ссылки в текстовой части.

Все таблицы и рисунки должны иметь сквозную нумерацию и свое название. Номер и название таблицы даются над ней, номер и название рисунка - под ним. Таблицы и рисунки делаются одноцветными. Рисунками считаются: схемы, диаграммы, формы документов, графики и т.п.

Графический материал является обязательной составляющей ВКР. Он должен быть органически связан с текстовой частью и в наглядной форме иллюстрировать основные положения анализа, методических рекомендаций и практических мероприятий, представленных по результатам исследования. При этом в тексте должны быть сноски на приводимый иллюстрирующий материал и пояснения к нему. Типовыми графическими материалами являются схемы динамики основных технико-экономических показателей деятельности организаций и их производственных подразделений; схемы организационных структур управления; функциональные и информационные матрицы; схемы обработки информации; штатные расписания, графики и таблицы, иллюстрирующие результаты анализа; таблицы эффективности разработанных мероприятий и др.

2.7. Руководство и контроль хода выполнения ВКР

Выполнением ВКР руководит кафедра управления персоналом. Заведующий кафедрой назначает научных руководителей, как правило, из числа преподавателей кафедры. Руководитель работы выдает обучающемуся задание на ее разработку, консультирует обучающегося на этапе подготовки к выполнению работы и в ходе ее разработки, контролирует выполнение работы.

Для более качественного выполнения ВКР по представлению ее научного руководителя допускается привлечение консультанта. Консультант работает в тесном контакте с научным руководителем работы; в пределах своих функций определяет вопросы, которые должны быть решены в соответствии с темой, несет ответственность за разработку этих вопросов.

В отдельных случаях, когда это диктуется темой работы, в качестве консультантов могут быть приглашены преподаватели других кафедр или специалисты-практики из внешних организаций и учреждений.

Научный руководитель ВКР и консультант (если он назначается) должны проводить для обучающегося в процессе выполнения работы необходимые консультации.

2.8. Порядок защиты ВКР

Завершенные ВКР представляются обучающимися научным руководителям на согласование не менее чем за 20 рабочих дней до назначенной даты защиты ВКР.

Обучающийся обязан до сдачи работы научному руководителю поставить на титульном листе свою подпись и получить подпись консультанта (если он назначен), а также иметь соответствующие подписи на раздаточном материале. После проверки работы научный руководитель подписывает ее титульный лист, раздаточный материал и передает обучающемуся вместе с отзывом научного руководителя.

Не позднее, чем за 1 месяц до объявленной даты защиты ВКР, с целью определения готовности обучающегося к защите, проводится предзащита комиссиями, назначенными заведующим выпускающей кафедрой. На предзащиту, ВКР представляется на выпускающую кафедру на бумажном носителе.

После успешного прохождения предзащиты проводится рецензирование ВКР. Для проведения рецензирования ВКР выпускнику назначается рецензент (рецензенты) из числа лиц, не являющихся работниками выпускающей кафедры. Выпускнику ОП магистратуры может быть назначен внешний рецензент из числа лиц, не работающих в Университете, ведущих специалистов - представителей работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности. Рецензенты выбираются выпускающей кафедрой. ВКР передается рецензенту выпускающей кафедрой не позднее, чем за 14 дней до назначенного срока защиты ВКР.

Рецензент проводит анализ ВКР и представляет письменную рецензию на указанную работу (далее – рецензия) не позднее, чем за 7 календарных дней до защиты ВКР.

Оригинал ВКР на бумажном носителе, оформленный в соответствии с установленными требованиями, подписанный обучающимся, научным руководителем, консультантом (при наличии), руководителем образовательной программы, отзыв научного руководителя ВКР с подписью на бумажном носителе, электронная версия ВКР в формате Word со сканированным титульным листом и аннотацией на диске CD-RW, представляются на выпускающую кафедру, не позднее, чем за 5 рабочих дней до даты защиты ВКР.

Расписание работы ГАК согласовывается с председателем комиссии, утверждается и доводится до общего сведения до начала защиты выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций). Все заседания ГАК фиксируются в специальных протоколах.

Перед защитой секретарь ГАК передает работу и прочие документы председателю ГАК, после чего обучающийся получает слово для доклада.

Время доклада 7-10 минут. В процессе доклада обучающийся использует иллюстративный материал или демонстрирует презентацию на экране.

Иллюстративный материал представляет собой отдельно сброшюрованные в тетрадь графики, рисунки, таблицы, диаграммы по всем разделам выполненного исследования. Затем докладчику задаются вопросы, на которые он обязан дать полные и исчерпывающие ответы. Вопросы могут быть заданы как членами ГАК, так и другими лицами, присутствующими на защите.

После этого зачитывается отзыв рецензента, с которым обучающийся должен быть заблаговременно ознакомлен.

Обучающийся отвечает на замечания рецензента. Далее возможны краткие выступления членов ГАК, научного руководителя и зачитывается отзыв рецензента.

По окончании публичной защиты Государственная аттестационная комиссия на закрытом заседании обсуждает результаты защиты, при этом учитывается успеваемость обучающегося за время обучения.

Государственная аттестационная комиссия принимает решение о выдаче обучающемуся диплома государственного образца, после чего происходит оглашение результатов защиты.

В тех случаях, когда защита работы признается неудовлетворительной, Государственная аттестационная комиссия устанавливает, может ли обучающийся представить к повторной защите ту же работу с доработкой, определяемой ГАК, или же он обязан разработать новую тему, которая устанавливается кафедрой.

Обучающиеся, не прошедшие государственную итоговую аттестацию (не защитившие ВКР) в срок по уважительным причинам, установленным законодательством Российской Федерации и в иных исключительных случаях в соответствии с решением ректора или иного уполномоченного лица вправе пройти ее в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации.

Обучающиеся, не прошедшие государственную итоговую аттестацию (не защитившие ВКР) по неуважительной причине, в том числе получивший на государственной итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также обучающиеся, не прошедшие повторные государственное аттестационное испытание в установленный срок (в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание или получением оценки «неудовлетворительно»), отчисляется из Университета в соответствии с локальными нормативными актами Университета с выдачей справки об обучении как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана.

Лицо, отчисленное из Университета как не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не ранее чем через год и не позднее чем через пять лет после срока проведения государственной итоговой аттестации, которая не пройдена обучающимся.

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

Оценивание результатов защиты выпускных квалификационных работ (магистерской диссертации) осуществляется по четырем группам критериев:

1) критерии содержания:

- обоснованность выбора и актуальность темы исследования;
- обоснование практической и теоретической значимости исследования;
- уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала;
- наличие в диссертации результатов, которые в совокупности решают конкретную научную и (или) практическую задачу; или - результатов (теоретических и (или) экспериментальных), которые имеют существенное значение для развития конкретных направлений в области управления персоналом, или - научно обоснованных разработок, использование которых в полном объеме обеспечивает решение прикладных задач;
- экономическая обоснованность полученных результатов;
- обоснованность и четкость сформулированных выводов;
- адекватность использования методов исследования;
- применение навыков самостоятельной экспериментально-исследовательской работы;
- объем и уровень анализа научной литературы по исследуемой проблеме, релевантность, полнота, корректность и содержание цитирования, логичность изложения;

2) критерии оформления магистерской диссертации:

- владение научным стилем изложения, орфографическая и пунктуационная грамотность;
- соответствие формы представления работы требованиям, предъявляемым к оформлению данных работ;

3) критерии процедуры защиты магистерской диссертации:

- качество устного доклада: логичность, точность формулировок, обоснованность выводов;
- презентационные навыки: структура и последовательность изложения материала, соблюдение временных требований, использование презентационного оборудования и/или раздаточного материала, контакт с аудиторией, язык изложения, ораторское мастерство проявление лидерских качеств руководителя;
- качество ответов на вопросы членов ГЭК: логичность, глубина, правильность и полнота ответов, способность действовать в нестандартной

ситуации;

- качество ответов на замечания рецензентов: логичность, глубина, правильность и полнота ответов;

4) отзыв рецензента - компетенции, оцениваемые критериями содержания и оформления магистерской диссертации.

Взаимосвязь критериев оценки и оцениваемых компетенций представлена в *табл.3*.

Таблица 3 - Показатели и критерии оценивания компетенций

Критерии	Оцениваемые компетенции
Критерии содержания магистерской диссертации:	
обоснованность выбора и актуальность темы исследования;	ОПК-3: владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом; ОПК-9: способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; ОПК-11: умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ПК-2: умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации; ПК-21: умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
обоснование практической и теоретической значимости исследования;	ОПК-3: владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом; ПК-11: умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; ПК-16: владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры; ПК-21: умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации.
уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного	ОПК-9: способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие

<p>материала;</p>	<p>трудовых ресурсов региона и отдельной организации; ПК-11: умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; ПК-16: владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры; ПК-17: владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p>
<p>наличие в диссертации результатов, которые в совокупности решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или-результатов (теоретических и (или) экспериментальных), которые имеют существенное значение для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или - научно-обоснованных разработок, использование которых в полном объеме обеспечивает решение прикладных задач;</p>	<p>ОПК-4: способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; ОПК-6: способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; ОПК-7: владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; ОПК-12: умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; ПК-1: умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владение навыками их внедрения и реализации; ПК-3: умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; ПК-4: умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; ПК-5: умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации; ПК-6: умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; ПК-7: умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; ПК-8: способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру; ПК-9: способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; ПК-10: умение разрабатывать и внедрять корпоративные</p>

	стандарты в области управления персоналом
экономическая обоснованность полученных результатов	<p>ОПК-4: способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;</p> <p>ОПК-8: владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;</p> <p>ПК-13: знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;</p> <p>ПК-14: знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;</p> <p>ПК-15: знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике;</p> <p>ПК-17: владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</p> <p>ПК-18: умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;</p> <p>ПК-19: владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета</p>
обоснованность и четкость сформулированных выводов	<p>ОПК-5: способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;</p> <p>ОПК-12: умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;</p> <p>ПК-10: умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;</p> <p>ПК-20: умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</p>
адекватность использования методов исследования;	<p>ОПК-7: владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;</p> <p>ОПК-10: владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы;</p> <p>ПК-11: умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации,</p>

	<p>систематизировать информацию для достижения поставленной цели;</p> <p>ПК-12: владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности</p>
<p>применение навыков самостоятельной экспериментально-исследовательской работы;</p>	<p>ОК-1: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;</p> <p>ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;</p> <p>ОПК-10: владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p> <p>ПК-12: владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности</p>
<p>объем и уровень анализа научной литературы по исследуемой проблеме, релевантность, полнота, корректность и содержание цитирования, логичность изложения;</p>	<p>ОК-3: готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;</p> <p>ОПК-1: готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;</p> <p>ОПК-3: владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p>
<p>Критерии оформления магистерской диссертации:</p>	
<p>владение научным стилем изложения, орфографическая и пунктуационная грамотность;</p>	<p>ОПК-1: готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;</p>
<p>соответствие формы представления работы требованиям, предъявляемым к оформлению данных работ;</p>	<p>ОПК-1: готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;</p>
<p>Критерии процедуры защиты магистерской диссертации:</p>	
<p>качество устного доклада: логичность, точность формулировок,</p>	<p>ОПК-1: готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;</p> <p>ПК-12: владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности;</p>

	ОПК-5: способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
презентационные навыки: структура и последовательность изложения материала, соблюдение временных требований, использование презентационного оборудования и/или раздаточного материала, контакт с аудиторией, язык изложения, ораторское мастерство, проявление лидерских качеств руководителя, способность действовать в нестандартных ситуациях	ОК-2: готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения ОПК-1: готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности ОПК-2: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия ПК-8: способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
качество ответов на вопросы членов ГЭК: логичность, глубина, правильность и полнота ответов	ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; ОПК-3: владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом ПК-21: умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
качество ответов на замечания рецензентов: логичность, глубина, правильность и полнота ответов	ОК-2: готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ОК-3: готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; ОПК-3: владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
Отзыв рецензента	Компетенции, оцениваемые критериями содержания и оформления магистерской диссертации

Оценивание уровня сформированности компетенций во время защиты выпускной квалификационной работы осуществляется по четырёхбалльной шкале с градациями: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (табл. 4).

Таблица 4 - Показатели критериев оценивания и шкала оценивания

Критерии	«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	«Неудовлетворительно»
1. Критерии содержания:	ПОКАЗАТЕЛИ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ			
обоснованность выбора и актуальность темы исследования	тема актуальна, и её актуальность раскрыта в полном объеме	Тема актуальна, и её актуальность раскрыта	тема актуальна, но её актуальность раскрыта неполно	Тема актуальна, и её актуальность не раскрыта
обоснование практической и теоретической значимости исследования	<ul style="list-style-type: none"> - в работе обоснована ее практическая и теоретическая значимость; - цель, поставленная в работе, достигнута полностью, о чём свидетельствуют последовательность и глубина изложения материала, сформулированные задачи решены; - работа имеет несомненную практическую значимость и перспективу практического внедрения 	<ul style="list-style-type: none"> - в работе раскрыта практическая и теоретическая значимость - цель, поставленная в работе, достигнута полностью, есть замечания к последовательности и глубине изложения материала, сформулированные задачи решены - работа имеет определённую практическую значимость, и описаны возможности её практического внедрения 	<ul style="list-style-type: none"> - в работе не полностью раскрыта практическая и теоретическая значимость; - цель, поставленная в работе, достигнута не полностью, т.к. не решены некоторые сформулированные задачи; есть замечания к последовательности и глубине изложения материала - работа имеет определённую практическую значимость, подвергается сомнению самостоятельность разработок обучающегося, и не убедительны результаты её апробации 	<ul style="list-style-type: none"> - в работе сделана попытка описать практическую и теоретическую значимость; - цель, поставленная в работе, достигнута не полностью, т.к. не решено большинство сформулированных задач; есть существенные замечания к последовательности и глубине изложения материала; - работа не имеет практическую значимость
Уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала	- обучающийся демонстрирует высокий уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения	- обучающийся демонстрирует достаточный уровень осмысления	- обучающийся демонстрирует пороговый уровень осмысления теоретических	- обучающийся демонстрирует недостаточный уровень осмысления теоретических вопросов

	собранного материала по теме диссертации	теоретических вопросов и обобщения собранного материала по теме диссертации	вопросов и обобщения собранного материала по теме диссертации	и обобщения собранного материала по теме диссертации
Наличие в диссертации результатов, которые в совокупности решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результатов (теоретических и (или) экспериментальных), которые имеют существенное значение для развития конкретных направлений в управлении персоналом или научно-обоснованных разработок, использование которых в полном объеме обеспечивает решение прикладных задач	<p><i>диссертация содержит:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - результаты, которые в совокупности решают конкретную научную и (или) практическую задачу, - или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые имеют существенное значение для развития конкретных направлений в области управления персоналом; - или научно обоснованные разработки, использование которых в полном объеме обеспечивает решение прикладных задач в области управления персоналом 	<p><i>диссертация содержит:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - результаты, которые в основном решают конкретную научную и (или) практическую задачу; - или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые имеют определенное значение для развития конкретных направлений в области управления персоналом; - или научно обоснованные разработки, использование которых в основном обеспечивает решение прикладных задач в 	<p><i>диссертация содержит:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - результаты, которые частично решают конкретную научную и (или) практическую задачу; - или результаты (теоретические (или) экспериментальные), которые имеют несущественное значение для развития конкретных направлений в области управления персоналом; - или научно-обоснованные разработки, использование которых частично обеспечивает решение прикладных задач в области управления персоналом; 	<p><i>диссертация содержит:</i></p> <p>результаты, которые в совокупности не решают конкретную научную и (или) практическую задачу; или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые не имеют существенного значения для развития конкретных направлений в области управления персоналом; или научно обоснованные разработки, использование которых не обеспечивает решение прикладных задач в области управления персоналом;</p>

		области управления персоналом		
экономическая обоснованность полученных результатов	все результаты исследования экономически обоснованы	значительная часть результатов исследования экономически обоснованы	отдельные результаты исследования экономически обоснованы	отсутствует экономическое обоснование результатов проведенного исследования
обоснованность и четкость сформулированных выводов	<ul style="list-style-type: none"> - положения, выносимые на защиту, сформулированы четко и грамотно; - выводы сделаны грамотно, отражают сущность проделанной работы и позволяют судить о достоверности исследования 	<ul style="list-style-type: none"> - положения, выносимые на защиту, сформулированы грамотно, - выводы позволяют судить о достоверности исследования, но не в полном объеме отражают сущность проделанной работы 	<ul style="list-style-type: none"> - нет чёткости в формулировке положений, выносимых на защиту; - выводы не в полном объеме отражают сущность проделанной работы и не позволяют судить о достоверности исследования 	<ul style="list-style-type: none"> - положения, выносимые на защиту, сформулированы неграмотно - выводы сделаны неграмотно, не отражают сущность проделанной работы и не позволяют судить о достоверности исследования
адекватность использования методов исследования	- методы исследования адекватны заявленным целям и задачам диссертации	- методы исследования адекватны заявленным целям и задачам диссертации	- методы исследования адекватны заявленным целям и задачам диссертации	- методы исследования не адекватны заявленным целям и задачам диссертации
Применение навыков самостоятельной экспериментально-исследовательской работы	- исследование базируется на обширной источниковой базе, автор работы продемонстрировал необходимые навыки анализа источников;	- исследование базируется на обширной источниковой базе, автор работы продемонстрировал достаточные навыки анализа	<ul style="list-style-type: none"> - в исследовании используется информация из ограниченного круга источников. - автор работы продемонстрировал достаточные навыки 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствует практическая составляющая диссертационного проекта (проведенное обучающимся социологическое исследование); - материалы,

	- работа состоит из теоретического, методического и практического разделов, который демонстрирует приобретенные навыки использования методов сбора эмпирической информации, ее обработки и анализа	источников; - работа состоит из теоретического, методического и практического разделов, который демонстрирует приобретенные навыки использования методов сбора эмпирической информации, ее обработки и анализа	анализа источников	используемые в диссертации, являются плагиатом
объем и уровень анализа научной литературы по исследуемой проблеме, релевантность, полнота, корректность и содержание цитирования, логичность изложения	- работа свидетельствует о глубоком анализе литературы по теме исследования	- в работе проводится анализ литературы по теме исследования	- в работе сделана попытка анализа литературы по теме исследования	- работа носит реферативный характер
2. Критерии оформления:	ПОКАЗАТЕЛИ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ			
владение научным стилем изложения, орфографическая и пунктуационная грамотность	- работа написана грамотно и аккуратно	- работа написана грамотно, однако имеется ряд исправлений	- работа написана с ошибками, и имеется много исправлений	- работа написана неграмотно
Соответствие формы представления работы требованиям, предъявляемым к оформлению данных	- оформление и объем работы соответствуют всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода;	- оформление и объем работы соответствуют всем требованиям, предъявляемым к	- оформление и объем работы соответствуют не всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода;	- оформление и объем работы соответствуют не всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода,

работ	- работа содержит все необходимые документы и заявленные приложения	работам такого рода, однако имеются незначительные замечания; - работа содержит все необходимые документы и заявленные приложения, однако имеются замечания по последовательности приложений	- работа содержит все необходимые документы, но отсутствуют некоторые заявленные приложения, имеются замечания по их последовательности	имеются значительные замечания; - работа содержит не все необходимые документы, имеются значительные замечания по наличию и последовательности заявленных приложений
3. Критерии процедуры защиты:	ПОКАЗАТЕЛИ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ			
качество устного доклада: логичность, точность формулировок, обоснованность выводов	- выступление на защите структурировано, раскрыты причины выбора и актуальность темы, цель и задачи работы, предмет, объект и хронологические рамки исследования, логика вывода каждого наиболее значимого вывода; в заключительной части доклада показаны перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, освещены вопросы дальнейшего	- выступление на защите структурировано, допускаются одна-две неточности при раскрытии причин выбора и актуальности темы, целей и задач работы, предмета, объекта и хронологических рамок исследования, допускается погрешность в логике вывода одного из наиболее значимых выводов,	- выступление на защите структурировано, допускаются неточности при раскрытии причин выбора и актуальности темы, целей и задач работы, предмета, объекта и хронологических рамок исследования, допущена грубая погрешность в логике вывода одного из наиболее значимых выводов, которая при указании на нее, устраняется с трудом;	- выступление на защите не структурировано, недостаточно раскрываются причины выбора и актуальность темы, цели и задачи работы, предмет, объект и хронологические рамки исследования, допускаются грубые погрешности в логике вывода нескольких из наиболее значимых выводов, которые, при указании на них, не устраняются; в заключительной части не отражаются перспективы

	<p>применения и внедрения результатов исследования в практику;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся свободно владеет темой и не испытывает трудностей в её представлении, практически не пользуется текстом доклада; - речь обучающегося грамотна и убедительна, проявляются высокий уровень профессионально-коммуникативной культуры, а также сформированность общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций; 	<p>которая устраняется в ходе дополнительных уточняющихся вопросов;</p> <p>в заключительной части недостаточно отражены перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, вопросы дальнейшего применения и внедрения результатов исследования в практику;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся свободно владеет темой, однако испытывает незначительные трудности в её представлении; редко пользуется текстом доклада; - речь обучающегося грамотна, но не всегда убедительна, проявляется продвинутый уровень сформированности 	<p>в заключительной части недостаточно отражены перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, вопросы дальнейшего применения и внедрения результатов исследования в практику;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся владеет темой, однако испытывает трудности в её представлении, часто пользуется текстом доклада; - речь убедительна, однако имеются речевые ошибки, которые мешают восприятию сущности доклада, некоторые позиции доклада не аргументированы - в процессе защиты демонстрирует допустимый пороговый уровень сформированности общекультурных и профессиональных компетенций 	<p>и задачи дальнейшего исследования данной темы, вопросы дальнейшего применения и внедрения результатов исследования в практику;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся слабо владеет темой, испытывает значительные трудности в её представлении, читает текст доклада; - речь обучающегося неграмотна и неубедительна, обучающийся не показывает пороговый уровень сформированности общекультурных и профессиональных компетенций
--	--	---	---	--

		общекультурных и профессиональных компетенций		
<p>презентационные навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структура и последовательность изложения материала, - соблюдение временных требований, - использование презентационного оборудования и/или раздаточного материала, - контакт с аудиторией, - язык изложения, - ораторское мастерство, - проявление лидерских качеств руководителя, - способность действовать в нестандартных ситуациях 	<ul style="list-style-type: none"> - доклад обучающегося построен логически верно, соблюдены временные рамки; - презентация составлена грамотно и способствует лучшему восприятию и пониманию сущности работы; - обучающийся умело использует научную и соответствующую своей специальности терминологию 	<ul style="list-style-type: none"> - доклад обучающегося построен логически верно, однако имеются незначительные замечания в последовательности изложения или к соблюдению временных рамок; - презентация способствует лучшему восприятию и пониманию сущности работы, однако есть замечания к количеству и последовательности демонстрации слайдов; - обучающийся использует научную и соответствующую своей специальности терминологию 	<ul style="list-style-type: none"> - доклад обучающегося построен логическими ошибками, не соблюдены временные рамки; - презентация не в полной мере соответствует докладу обучающегося, есть замечания к содержанию, количеству и последовательности демонстрации слайдов; - обучающийся испытывает затруднения в использовании научной и соответствующей своей специальности терминологии 	<ul style="list-style-type: none"> - доклад обучающегося построен логически не верно; - презентация составлена неграмотно и мешает восприятию и пониманию сущности работы; - обучающийся не владеет научной и соответствующей своей специальности терминологией
качество ответов на	- обучающийся отвечает	- обучающийся	- обучающийся	- обучающийся не

<p>вопросы членов ГЭК: логичность, глубина, правильность и полнота ответов</p>	<p>на вопросы и замечания точно и корректно; - ответы на вопросы членов экзаменационной комиссии логичны, раскрывают сущность вопроса, подкрепляются положениями монографических источников и нормативно-правовых актов, выводами и расчетами из ВКР, показывают самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом</p>	<p>отвечает на вопросы и замечания точно и корректно; - в ответах на вопросы членов экзаменационной комиссии допущено нарушение логики, но в целом, раскрыта сущность вопроса, тезисы выступающего подкрепляются положениями нормативно-правовых актов, выводами и расчетами из ВКР, показывают самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом</p>	<p>испытывает трудности в ответах на вопросы, не всегда корректно реагирует на замечания; - ответы на вопросы членов экзаменационной комиссии не раскрывают до конца сущности вопроса, слабо подкрепляются положениями монографических источников и нормативно-правовых актов, выводами и расчетами из ВКР, показывают недостаточную самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом</p>	<p>понимает сущности вопросов, испытывает трудности в ответах, не всегда корректно реагирует на замечания; - ответы на вопросы членов экзаменационной комиссии не раскрывают сущности вопроса, не подкрепляются положениями нормативно-правовых актов, выводами и расчетами из ВКР, показывают отсутствие самостоятельности и глубины изучения проблемы студентом</p>
<p>Качество ответов на замечания рецензентов: логичность, глубина, правильность и полнота ответов</p>	<p>- обучающийся отвечает на вопросы и замечания точно и корректно; - ответы на вопросы рецензента логичны, раскрывают сущность вопроса, подкрепляются положениями монографических источников и нормативно-правовых</p>	<p>- обучающийся отвечает на вопросы и замечания точно и корректно; - в ответах на вопросы рецензента допущено нарушение логики, но, в целом, раскрыта сущность</p>	<p>- обучающийся испытывает трудности в ответах на вопросы, не всегда корректно реагирует на замечания; - ответы на вопросы рецензента не раскрывают до конца сущности вопроса, слабо подкрепляются</p>	<p>- обучающийся не понимает сущности вопросов, испытывает трудности в ответах, не всегда корректно реагирует на замечания; - ответы на вопросы рецензента не раскрывают сущности вопроса, не подкрепляются</p>

	<p>актов, выводами и расчетами из ВКР, показывают самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом</p>	<p>вопроса, тезисы выступающего подкрепляются положениями нормативно-правовых актов, выводами и расчетами из ВКР, показывают самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом</p>	<p>положениями монографических источников и нормативно-правовых актов, выводами и расчетами из ВКР, показывают недостаточную самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом</p>	<p>положениями нормативно-правовых актов, выводами и расчетами из ВКР, показывают отсутствие самостоятельности и глубины изучения проблемы студентом</p>
<p>4. Отзыв рецензента</p>	<p>- рецензия на ВКР не содержит замечаний</p>	<p>- рецензия на ВКР не содержит замечаний или имеют незначительные замечания;</p>	<p>- рецензия на ВКР содержит замечания и перечень недостатков, которые не позволили студенту полностью раскрыть тему</p>	<p>- рецензия на ВКР содержит аргументированный вывод о несоответствии работы требованиям ФГОС ВО</p>

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Основная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Выходные данные, объем	Наличие в библиотеке (экз.)	Наличие в ЭБС (режим доступа)
1	Кибанов А.Я., ред.	Управление персоналом организации: Учебник. / под ред. А.Я. Кибанова — 4-е изд., перераб. и доп.	М.: ИНФРА-М, 2017. - 695 с.	нет	http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576
2	Кибанов, А.Я Баткаева, И.А Митрофанова Е.А. и др.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ под. ред. А.Я.Кибанова	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.	Нет	http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=472457
3	Кибанов А.Я., Дуракова И.Б.	Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 301 с..	нет	http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=402612

4.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Выходные данные, объем	Наличие в библиотеке (экз.)	Наличие в ЭБС (режим доступа)
1	Батурин, В. К.	Теория и методология эффективной научной деятельности: Монография	М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2013. - 305 с	нет	http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=403679
2	Дуракова И.Б., ред.	Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 242 с.	М: ИНФРА-М, 2017. — 242 с.	нет	http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=504864#none
3	Чуланова О.Л.	Консалтинг персонала: учеб. пособие / О.Л. Чуланова. —	М. : ИНФРА-М, 2017. - 163 с.	нет	http://znanium.com/bookread2.php?book=754649-
4	Кибанов А.Я., ред.	Управление персоналом в России: история и современность: Монография	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с.	нет	Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=472299