

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Экономическое отделение



УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора
по образовательной деятельности
НЧИ КФУ

_____ Н.Д. Ахметов
"___" _____ 20__ г.

Программа государственной итоговой аттестации

Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2020

Содержание

1. Компетенции, освоение которых проверяется выпускной квалификационной работой
2. Объем выполнения и защиты выпускной квалификационной работы в зачетных единицах и часах
3. Цели, принципы, требования и этапы подготовки и защиты выпускной квалификационной работы
4. Примерные темы выпускных квалификационных работ
5. Критерии оценивания выпускных квалификационных работ
6. Нормативные документы, на основании которых разработана программа выпускной квалификационной работы
7. Литература
8. Методические рекомендации по подготовке выпускной квалификационной работы
9. Особенности подготовки и защиты выпускной квалификационной работы для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программу государственной итоговой аттестации разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Максютин Е.В. (Кафедра экономической теории и экономической политики, Экономическое отделение), lena.betty@mail.ru

1. Компетенции, освоение которых проверяется выпускной квалификационной работой

Выпускник должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОК-3	готовностью 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-10	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели
ПК-12	владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности
ПК-13	знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
ПК-14	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
ПК-15	знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике
ПК-16	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
ПК-18	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение
ПК-19	владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
ПК-2	умением 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-20	умением 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
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
ПК-22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-23	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
ПК-25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения
ПК-26	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
ПК-27	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения
ПК-28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации
ПК-29	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
ПК-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
ПК-30	владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
ПК-31	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
ПК-32	владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя
ПК-33	владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации
ПК-35	владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами
ПК-36	владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон
ПК-4	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
ПК-5	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-6	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-7	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
ПК-8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

2. Объем выполнения и защиты выпускной квалификационной работы в зачетных единицах и часах

Общая трудоемкость составляет 6 зачетных(ые) единиц(ы) на 216 часа(ов).

3. Цели, принципы, требования и этапы подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

Целями государственной итоговой аттестации являются:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний студентов по выбранному направлению подготовки 38.04.03 'Управление персоналом';
- развитие навыков ведения самостоятельной работы и применение различных методик исследования при решении определенных проблем и вопросов в выпускной квалификационной работе;
- определение уровня теоретических и практических знаний студентов, а также умение применять их для решения конкретных практических задач.

Задачи государственной итоговой аттестации

Задачами государственной итоговой аттестации являются:

- оценить уровень практической и теоретической подготовки студента к выполнению профессиональных задач по направлению подготовки 38.04.03 'Управление персоналом', а также возможности проведения научных исследований;
- выявить уровень подготовки студента в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.04.03 'Управление персоналом' к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы через набор определенных общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, которые студент должен показать в ходе государственной итоговой аттестации;
- определить готовность студента к профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОСВО.

Государственная итоговая аттестация проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Государственная итоговая аттестация проводится государственной аттестационной комиссией (ГЭК), дающей комплексную оценку уровня подготовленности выпускника и определение соответствия его подготовки требованиям образовательного стандарта. Успешное прохождение государственной итоговой аттестации является основанием для выдачи документа о квалификации образца, установленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. Студенту, успешно прошедшему государственную итоговую аттестацию по направлению подготовки 38.04.03 'Управление персоналом', присваивается квалификация 'магистр'.

Выпускная квалификационная работа представляет собой самостоятельную и логически завершенную работу, связанную с решением задач того вида деятельности, к которым готовится магистрант.

ВКР (магистерская диссертация) - это научный труд, выполненный в форме рукописи, представляет собой выпускную квалификационную работу научного содержания, которая имеет внутреннее единство и отражает результаты разработки выбранной темы. Она должна представлять собой законченную научно-исследовательскую работу, выполненную самостоятельно под общим руководством научного руководителя, и соответствовать современному уровню развития системы управления персоналом организации.

ВКР (магистерская диссертация) представляется в виде, который позволяет судить, насколько полно отражены и обоснованы содержащиеся в ней положения, выводы и рекомендации, их новизна и значимость. Совокупность полученных в такой работе результатов должна свидетельствовать о наличии у ее автора первоначальных навыков научной работы в избранной области профессиональной деятельности. Диссертация адекватно отражает как общенаучные, так и специальные методы научного познания, правомерность использования которых всесторонне обосновывается в каждом конкретном случае их использования. Содержание диссертации характеризуют оригинальность, уникальность и неповторимость приводимых сведений. Основой содержания является здесь принципиально новый материал, включающий описание новых факторов, явлений и закономерностей, или обобщение ранее известных положений с других научных позиций.

Этапы подготовки и защиты ВКР (магистерской диссертации):

- выбор темы и научного руководителя;
- изучение требований к диссертации;
- согласование с научным руководителем плана работы;
- анализ литературы по проблеме, определение целей, задач и методов исследования;
- разработка темы и решение проблемы;
- обобщение полученных результатов;
- написание и оформление работы;
- защита диссертации.

Написание ВКР (магистерской диссертации) проводится поэтапно согласно следующим срокам:

1. На первоначальном этапе магистрант занимается подборкой материала и изучением литературы по теме, составляет план (содержание) и согласовывает его с научным руководителем (в течение одного месяца с момента утверждения темы);
2. В ноябре-декабре первого года обучения магистрант предоставляет научному руководителю план работы, этапы её выполнения и краткую аннотацию на первую и вторую главы работы (не более трех страниц с указанием смысла каждого пункта плана);
3. В марте-апреле магистрант первого года обучения отдает на проверку научному руководителю первую главу диссертации;
4. В октябре-ноябре магистрант второго года обучения предоставляет на проверку научному руководителю вторую главу диссертации;
5. В январе-феврале второго года обучения магистрант предоставляет на проверку третью главу магистерской диссертации;
6. За 6 недель до даты защиты магистерской диссертации магистрант должен сдать на выпускающую кафедру готовый вариант магистерской диссертации (не прошитый).

Защита ВКР магистрантами проводится на заседании Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК), действующей согласно утвержденному положению, и формируемой приказом ректора университета. ГЭК возглавляет председатель, как правило, доктор наук, профессор по данной отрасли знаний. В состав членов ГЭК включаются представители промышленности, организаций и учреждений, являющиеся ведущими специалистами по управлению персоналом.

4. Примерные темы выпускных квалификационных работ

Примерная тематика магистерских диссертаций

1. Совершенствование кадровой деятельности органов государственного и муниципального управления
2. Регулирование текучести кадров на предприятии
3. Коллективный договор как форма социального партнерства в сфере трудовых отношений
4. Разработка стратегии управления персоналом организации.
5. Управление оплатой труда в организации
6. Повышение эффективности управления персоналом организации
7. Управление наймом персонала организации.
8. Управление мотивацией персонала организации.
9. Управление человеческими ресурсами организации
10. Формирование и развитие персонала организации
11. Управление системой высвобождения персонала организации
12. Совершенствование системы управления персоналом банка
13. Контроллинг персонала в системе управления организацией
14. Формирование кадровой стратегии банка
15. Управление мотивацией персонала банка
16. Управление лояльностью персонала организации
17. Способы удержания и развития наиболее ценных сотрудников в организации
18. Аутсорсинг в стратегиях современных компаний
19. Формирование кадрового резерва и механизмы его использования
20. Разработка системы вознаграждения персонала организации
21. Разработка эффективной системы мотивации и компенсации персонала
22. Совершенствование методов аттестации персонала
23. Разработка системы обучения и развития персонала организации
24. Обучение и развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия
25. Формирование корпоративной культуры и её роль в управлении персоналом
26. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации
27. Формирование кадровой политики организации
28. Формирование бренда работодателя в управлении человеческими ресурсами.
29. Управление талантами в организации
30. Управление молодыми талантами в организации
31. Управление ценными сотрудниками организации
32. Управление региональными человеческими ресурсами
33. Роль и функции HR-службы в российских организациях

- 34. Разработка программы адаптации персонала в организации
- 35. Внедрение инноваций в сфере управления человеческими ресурсами организации
- 36. Социальные инновации в сфере управления человеческими ресурсами организации
- 37. Совершенствование кадровой политики в отношении государственных и муниципальных служащих
- 38. Управление текучестью персонала на предприятии

Формулировки тем ВКР могут корректироваться в соответствии с индивидуальными возможностями, потребностями и траекториями обучения конкретных обучающихся, предложениями самих обучающихся, теоретической и практической актуальностью научных и научно-практических проблем.

5. Критерии оценивания выпускных квалификационных работ

Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
<p>-ВКР выполнена на высоком научно-теоретическом, методологическом уровне; -избранная автором тема отличается актуальностью и новизной, разработка проблемы оригинальна, достигнута цель исследования; -работа полностью отвечает требованиям кафедры и содержанию исследования по конкретной дисциплине; -основные положения работы сформулированы убедительно и аргументированно, раскрыты всесторонне, глубоко и являются результатом самостоятельной исследовательской деятельности автора; -аналитическая часть исследования выполнена корректно, использованные методики и процедуры их применения достоверны; -рекомендации и предложения исследования имеют четко выраженную практическую направленность; -по структурному оформлению, языку и стилю работа выполнена в строгом соответствии с предъявляемыми к ней требованиями; -автор использовал разнообразные источники информации, актуальный фактологический материал; -работа выполнена и представлена в установленные сроки; -работа получила положительную рецензию и отзывы; - доклад и ответы автора на вопросы в ходе защиты были содержательными, четкими, убедительными и по существу.</p>	<p>-ВКР в целом выполнена на достаточно высоком научно-теоретическом уровне, задачи исследования достигнуты; -избранная тема актуальна, отвечает предъявляемым требованиям кафедры проблематике конкретной дисциплины; - автор достаточно четко сформулировал, относительно глубоко раскрыл и обосновал основные положения работы; -предложения и рекомендации сформулированы автором в результате последовательных логических рассуждений и имеют практическую значимость; -в структуре, языке и стиле работы имеются лишь незначительные погрешности; -использованные источники достаточно разнообразны; -исследование подготовлено в установленные сроки; -на работу получены в целом положительные отзывы и рецензии; -доклад на защите был содержательным и четким, ответы на вопросы были по существу и убедительными.</p>	<p>-ВКР выполнена на недостаточно высоком методологическом уровне, цели и задачи исследования достигнуты не полностью; -выбранная тема в целом актуальна, но сам характер и структура ее разработки не в полной мере соответствуют требованиям кафедры и содержанию исследования по конкретной дисциплине; -основные положения работы раскрыты, но недостаточно обоснованы, не четко сформулированы выводы, предложения и рекомендации; -автор проявил относительную самостоятельность при написании работы, ограничился всего лишь несколькими первоисточниками; -в оформлении, стиле и языке имеются погрешности, с ошибками дан справочный аппарат; -исследование подготовлено с некоторыми отклонениями от установленных сроков прохождения, контроля и представления работы к защите; -работа получила преимущественно положительную оценку в рецензиях и отзывах; - доклад во время защиты был относительно содержательным, ответы на вопросы удовлетворительными.</p>	<p>-защищаемая ВКР не отвечает требованиям кафедры, направлению исследования по конкретной дисциплине; -цели и задачи не достигнуты, автор не сумел четко сформулировать, раскрыть и убедительно доказать основные положения исследования, в работе допущены серьезные ошибки; -работа не является самостоятельной (плагиат), использованные источники малочисленны и однообразны, допущены грубые погрешности в оформлении, языке, стиле; -работа выполнена с серьезными нарушениями плана-графика, рецензии на исследование отрицательные и члены ГЭК с ними согласны; -при удовлетворительной работе студент на защите не сумел показать достаточных знаний для получения положительной оценки.</p>

6. Нормативные документы, на основании которых разработана программа выпускной квалификационной работы

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 №636).

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301).

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет", утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 июля 2015 года №714.

Регламент государственной итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет" от 30 декабря 2016 года № 0.1.1.67-06/248/16.

Регламент подготовки и защиты выпускной квалификационной работы обучающимися федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет" от 11 февраля 2016 года № 0.1.1.67-06/33-к/16.

Регламент проведения государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет" от 31 марта 2017 года № 0.1.1.67-07/59-г.

7. Литература

Основная литература:

1. Космин В. В. Основы научных исследований (Общий курс) : учебное пособие / В. В. Космин. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. - 238 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-369-01753-1. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1088366> (дата обращения: 12.11.2020). - Текст : электронный.
2. Попов Р. А. Современные системы управления деятельностью : учебник / Р. А. Попов. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 309 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-016191-4. - URL : <https://znanium.com/catalog/product/1150849> (дата обращения: 12.11.2020). - Текст : электронный.
3. Рыжков И. Б. Основы научных исследований и изобретательства : учебное пособие / И. Б. Рыжков. - 4-е изд., стер. - Санкт-Петербург : Лань, 2020. - 224 с. - ISBN 978-5-8114-5697-0. - URL: <https://e.lanbook.com/book/145848> (дата обращения: 12.11.2020). - Текст : электронный.
4. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебное пособие / М. И. Бухалков. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 191 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-010654-0. - URL : <https://znanium.com/catalog/product/1006759> (дата обращения: 12.11.2020). - Текст : электронный.
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 301 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-107492-3. - URL : <https://znanium.com/catalog/product/1013991> (дата обращения: 12.11.2020). - Текст : электронный.

Дополнительная литература:

1. Дуракова И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учебное пособие / И. Б. Дуракова, Е. С. Корыстина. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 226 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-013423-9. - URL : <https://znanium.com/catalog/product/1006701> (дата обращения: 12.11.2020). - Текст : электронный.
2. Жук С. С. Управление качеством человеческих ресурсов: теория и практика : монография / С. С. Жук. - Москва : Дашков и К, 2015. - 232 с. - ISBN 978-5-394-02577-8. - URL : <https://znanium.com/catalog/product/558321> (дата обращения: 12.11.2020). - Текст : электронный.
3. Основы научных исследований : учебное пособие / Б.И. Герасимов, В.В. Дробышева, Н.В. Злобина [и др.]. - 2-е изд., доп. - Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2020. - 271 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-00091-444-1. - URL : <https://znanium.com/catalog/product/1094113> (дата обращения: 12.11.2020). - Текст : электронный.
4. Шкляр М.Ф. Основы научных исследований : учебное пособие / М.Ф. Шкляр. - Москва : Дашков и К, 2012. - 244 с. - ISBN 978-5-394-01800-8. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394018008.html> (дата обращения: 12.11.2020). - Текст : электронный.

8. Методические рекомендации по подготовке выпускной квалификационной работы

ВКР (магистерская диссертация) должна быть представлена в виде пояснительной записки и состоять из текстового документа, приложений, автореферата и демонстрационных материалов. Объем пояснительной записки к магистерской диссертации, выполняемой студентами направления подготовки 'Управление персоналом' зависит от характера выбранной для исследования темы и в среднем составляет не более 120 листов формата А4. Минимальный объем магистерской диссертации без приложений должен составлять 80-90 страниц. Объем приложений не ограничивается.

Структурными элементами магистерской диссертации являются:

1. Титульный лист

2. Задание на магистерскую диссертацию
3. Содержание
4. Введение
5. Основная часть
6. Заключение
7. Список используемой литературы
8. Автореферат
9. Демонстрационные материалы
10. Документы о внедрении результатов дипломного проектирования на предприятия.

Примерное соотношение частей магистерской диссертации по направлению подготовки 'Управление персоналом':

- введение 3-5 стр.
- теоретико-методологический раздел 30-35 стр.
- аналитический раздел 35-50 стр.
- проектный раздел 30-35 стр.
- заключение 5-7 стр.
- список использованной литературы 3-4 стр.
- приложения
- автореферат
- демонстрационные материалы

Итого: 110-120 стр.

Требования к содержанию основных структурных элементов магистерской диссертации

В рамках данного раздела представлены методические рекомендации относительно содержания основных разделов магистерской диссертации. Вместе с тем, учитывая, что магистерская диссертация является творческой научно-исследовательской работой студента, возможно изменение содержания отдельных разделов по предварительному согласованию с руководителем магистерской диссертации.

Титульный лист

Титульный лист является первой страницей магистерской диссертации и служит источником информации, необходимой для обработки и поиска документа. На титульном листе приводятся следующие сведения:

- наименование вышестоящей организации, в систему которой входит организация исполнитель - Министерство образования и науки Российской Федерации;
- наименование организации-исполнителя - Набережночелнинский институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования 'Казанский (Приволжский) федеральный университет';
- наименование выпускающей кафедры - кафедра экономической теории и экономической политики;
- тему магистерской диссертации;
- инициалы, фамилию, номер группы автора магистерской диссертации, свободное поле для личной подписи;
- должность, ученую степень, ученое звание, инициалы и фамилию научного руководителя магистерской диссертации, свободное поле для личной подписи;
- город и год выполнения магистерской диссертации.

Задание на магистерскую диссертацию

Задание заполняется магистрантом совместно с научным руководителем на стандартном бланке выпускающей кафедры в двух экземплярах. Задание заполняется шариковой ручкой черного цвета или машинописным способом на компьютере. Заполненное задание подшивается в работу после титульного листа, не нумеруется, но включается в общее количество листов магистерской диссертации. Второй экземпляр заполненного бланка задания сдается на кафедру 'Экономическая теория и экономическая политика'.

Содержание

Содержание включает введение, наименование всех разделов, подразделов, пунктов (если они имеют наименование), заключение, список использованных источников с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы магистерской диссертации, а так же наименование приложений, перечень демонстрационного материала, которые не нумеруются, но подшиваются в работу. Содержание имеет номер страницы 4.

Введение

Введение обязательно начинается с актуальности. Именно в этой части магистрант показывает, почему изучение выбранной им проблематики важно и нужно именно сейчас. Актуальность обосновывается, как правило, в двух-трех абзацах. Здесь необходимо отразить только суть исследуемого явления.

За актуальностью следует раздел, который называется разработанность проблемы. Здесь показывается, какие проблемы уже рассматривались другими авторами, на каких позициях они настаивали. На основе проведенного анализа источников магистрант должен показать недостаточность рассуждений, приведенных в рассматриваемых работах, либо возможности по их использованию. Далее из анализа разработанности проблемы вытекает её постановка. В этой части введения автор должен (желательно одним предложением) указать на существующую научную исследовательскую проблему, которую он будет решать в рамках своей работы. Постановка проблемы должна явным образом перекликаться с разделом актуальность в виде четко сформулированной мысли.

Во введении магистерской диссертации указывается научная новизна исследования. Научная новизна подразумевает новый научный результат, новое решение поставленной проблемы, ожидаемое по завершении исследования. Новизна может выражаться в новом объекте или предмете исследования (он рассматривается впервые), вовлечении в научный оборот нового материала, в иной постановке известных проблем и задач, новом методе решения или в новом применении известного решения или метода, в новых результатах эксперимента, разработке оригинальных моделей и т.п. Практическая значимость исследования, в том числе теоретического,

определяется возможностями прикладного использования его результатов (с указанием области применения и оценкой эффективности).

Далее определяются объект и предмет исследования. Объект исследования - это сфера социально-экономических отношений, или институциональное образование, в рамках которого будет проводиться исследование. Объектом исследования может выступать и процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию и избранное магистрантом для изучения. В объекте выделяется та его часть, которая служит предметом исследования, именно на него и направлено основное внимание магистранта, именно предмет исследования определяет тему магистерской диссертации, которая обозначается на титульном листе как её заглавие. Предмет исследования - это изучаемый механизм, процесс в рамках объекта исследования.

Затем формулируется цель работы и вытекающие из неё задачи. Любая цель содержит в себе несколько задач, достижение или решение которых, позволит достичь цели. Это обычно делается в форме перечисления (изучить..., описать..., установить..., выявить..., проанализировать... и т.п.). Цель исследования формулируется в соответствии с темой диссертационной работы.

Все задачи в свою очередь обязательно должны найти своё отражение (решение) в тексте работы. Описание решения этих задач должно составить содержание глав магистерской диссертации. Как правило, в процессе защиты именно этот момент более всего интересует комиссию. Как и каким образом была решена та или иная задача, где конкретно в тексте содержится её решение, к каким выводам пришёл автор в процессе её решения. Поэтому обычно содержание работы строится исходя из поставленных задач, когда каждый раздел работы содержит решение конкретной задачи и в заключении имеет вывод.

Предмет и объект исследования. Объект исследования - это конкретный фрагмент реальности, где существует проблема, подвергающаяся непосредственному изучению: город и его организации, общественные объединения, люди, процессы и т. п. Предмет исследования - наиболее существенные свойства изучаемого объекта, анализ которых особенно значим для решения задач исследования.

Методологическая, методическая, теоретическая и эмпирическая база исследования.

Методология - это логическая организация научной деятельности, состоящая в определении цели и предмета исследования, принципов, подходов и ориентиров в его проведении, выборе средств и методов, определяющих возможность получения достоверных и обоснованных результатов. Методология не является совокупностью методов.

Методическая база исследования представляет собой систему методов, которые используются в процессе подготовки диссертации. В этом же разделе следует указать на применяемые в процессе написания работы методы.

Во-первых, могут быть указаны общенаучные и философские методы, примененные автором. Спектр их широк, а значение велико, поэтому приведем перечень наиболее применимых методов: системный подход, органический подход, диалектический метод и др.

Во-вторых, методы фундаментальных наук: математические, экономические. Например, метод теории игр, комбинаторика, методы теории графов, или метод балансов (отраслевого, регионального, материального, энергетического и др.). Дополнительно следует обратить внимание на ставшие классическими методы логики: метод анализа, метод индукции, метод исследования причинно-следственных связей, метод выдвижения и проверки гипотез, метод дедуктивного вывода, метод эмпирического обобщения.

В-третьих, методы, принадлежащие к избранной сфере исследования: метод экспертных оценок, метод анкетирования, метод расчета экономической эффективности и т.п. Магистранту необходимо ориентироваться в таких дисциплинах, как 'Экономико-математическое моделирование', 'Исследование систем управления' и т.п.

Теоретической базой исследования являются теоретические работы ученых и специалистов в изучаемой области. Теоретическая основа исследования - целостные и признанные теории, которые приводятся автором в полемике в обоснование своей работы. Значение этого раздела заключается в том, что автор показывает свою компетентность, готовность работать в научном сообществе, способность ориентироваться во множестве научных знаний разного уровня и разной направленности.

Эмпирическая база исследования - это та выборочная совокупность объекта исследования, которая была изучена в рамках данной диссертационной работы. Эмпирическая основа исследования - перечень объектов и областей, исследованных автором в контексте своей работы.

Далее во введении отражается теоретическая и практическая значимость выводов данной работы, то есть необходимо четко показать, какие конкретные проблемы могут быть решены, какие явления объяснены при помощи выводов, сделанных в данной работе. Если объектом исследования было выбрано конкретное государственное учреждение, то следует показать каким образом предложения, сделанные в работе, повлияют на его хозяйственную или финансовую деятельность.

Окончание введения должно содержать описание методологии и структуры работы. Под методологией понимается способ получения достоверных научных результатов. Структура работы, как раздел введения, отражает логику размещения материала в работе. Как правило, характеризуя структуру работы, магистрант отмечает, что работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Далее можно дать краткую аннотацию каждого раздела работы (буквально одно-два предложения).

Объем введения - 3-5 страниц.

В главах основной части магистерской диссертации подробно рассматривается методика, техника исследования, обобщаются результаты. Все материалы, не являющиеся важными для понимания решения научно-практической задачи, обычно выносятся в приложения. Содержание глав основной части должно точно соответствовать теме магистерской диссертации и полностью её раскрывать. Эти главы должны показать умение магистранта сжато, логично и аргументировано излагать материал.

При составлении плана необходимо учитывать пропорциональность: нельзя допускать, чтобы одни главы по объему были слишком большими, а другие маленькими. Это относится и к размерам параграфов. Параграфы

выделяют лишь существенные моменты в содержании глав. В тексте параграфа отдельные подпараграфы не допускаются.

Каждая глава как самостоятельный раздел диссертации должна представлять законченное произведение, имеющее общее вступление, изложение основного содержания, выводы по материалу главы. Выводы в конце главы дают возможность сформулировать основные итоги по отдельным этапам исследования, подготовить общие выводы по диссертации в заключении.

Главы диссертации должны быть логически связаны между собой, раскрывать в заглавии самые важные аспекты рассматриваемой темы. Название глав должно быть четким, немногословным, грамотно сформулированным, недвусмысленным по содержанию.

Предложения должны быть логически связаны друг с другом. Предложения следующего абзаца должны упоминать о тексте предыдущего/предыдущих абзацев в логическом дополнении друг друга.

Основная часть

Основная часть делится на 3 главы.

Глава первая раскрывает теоретические аспекты заявленной темы и отражает следующие моменты:

- специфику используемого понятийного аппарата;
- государственную и региональную значимость проблемы;
- причины возникновения проблемы и факторы, определяющие её развитие;
- ретроспективный анализ динамики проблемы и её наиболее сложные элементы;
- правовую регламентацию исследуемых вопросов (нормативную базу);
- действующую методологию исследования проблемы.

В этом разделе необходимо также дать характеристику степени проработанности проблемы в литературных источниках (монографиях, журнальных и газетных статьях, материалах конференций и т.п.), а также уровня её реализации в практике работы предприятий. Обзор литературы по теме должен показать хорошее знакомство магистранта со специальной литературой, его умение систематизировать источники, критически их рассматривать, выделять существенное, оценивать ранее сделанное другими исследователями, определять главное в современном состоянии изученности темы. Материалы литературного обзора следует систематизировать в определённой логической связи и последовательности.

Магистрант должен определить, какие процессы (управленческие, организационные, экономические, социальные) составляют основу рассматриваемой проблемы.

Объём теоретической главы - 30-35 страниц.

Глава вторая представляет собой аналитическую часть магистерской работы и освещает следующее:

1. Краткая экономическая характеристика предприятия (историческая справка, форма собственности, виды деятельности, анализ структуры производства и управления, краткое описание состояния организации учёта и учётной политики на анализируемом предприятии, описание изучаемой проблемы, анализ основных экономических показателей деятельности предприятия минимум за 3 последних года) или анализ состояния проблемы в регионе (стране) с приведением динамики статистических показателей - в зависимости от выбранной темы либо характеристика структурного подразделения органа власти, в котором магистрант проходит практику и на основе работы которого исследуется поставленная проблема.

2. Оценка существующей системы управления различными программами, проектами на уровне органов местного самоуправления и государственных организаций т.д.

3. Анализ предмета исследования. Выбор и применение для анализа методологии, описанной в первой главе, выявление проблем, выбор метода решения проблемы, приведение расчетов и аналитических таблиц, схем, диаграмм и других наглядных материалов. При написании пункта необходимо указать особенности, характерные для данного вида управленческой деятельности.

Для написания второй главы в качестве источника для анализа являются данные бухгалтерской, налоговой, оперативной и статистической отчетности. Если необходимые сведения составляют коммерческую тайну, то предприятие может заведомо исказить фактические данные, сохранив пропорции относительных показателей.

Вторая глава должна содержать результаты проведённых магистрантом исследований, социологических опросов, анкетирования и т.д.

В завершении второго раздела студентом разрабатывается аналитическое резюме, в котором обобщаются результаты. Аналитическое резюме является не только завершающим разделом аналитической части магистерской диссертации. Оно также должно обосновать и доказать целесообразность разработки проектных решений, их социально-экономическую обоснованность.

Объём практической части - 35-50 страниц.

Третья глава является завершающей и содержит предложения по решению проблемного поля объекта исследования.

В третьей главе, как правило, даётся обоснование (разработка) подхода (концепции, модели, методики) к совершенствованию системы управления персоналом организации в соответствии с выбранной темой магистерской диссертации.

Полученные во второй главе выводы служат основанием для разработки методов и путей совершенствования тех процессов, которые анализировались. Эти предложения и мероприятия должны вытекать, прежде всего, из результатов анализа и быть направлены на устранение недостатков, выявленных в аналитической части магистерской диссертации. Обосновывается авторский подход магистранта к совершенствованию системы управления персоналом организации на основе формулирования предпочтительного варианта концептуальной модели (подхода), либо разработки того или иного методического инструмента, содействующего более эффективной системе управления.

Далее выявляются конкретные условия для эффективного применения предлагаемого варианта совершенствования существующей системы управления персоналом, предлагаются соответствующие логические и расчетные обоснования, связанные с реализацией предложенных идей, оценка их экономической и социальной

эффективности.

Объем третьей главы должен составлять 30-35 страниц.

Необходимо отметить, что на протяжении работы должна прослеживаться связь между частями исследования. Предлагая какие-то конкретные мероприятия, магистрант должен ориентироваться на теоретические положения, обоснованные в первой главе магистерской диссертации.

Каждый параграф магистерской диссертации должен завершаться обобщением (3-5 предложений), каждая глава - выводами (приблизительно 0,5 страницы). Название глав и пунктов должны полностью соответствовать содержанию (плану) работы.

Введение, каждая глава, заключение, список литературы и приложения начинаются с новой страницы, пункты глав продолжают страницу.

Выводы по пунктам второй и третьей глав должны являться логическим завершением и одновременно быть переходом к следующему пункту или главе. Слово 'выводы' не пишется.

Заключение

В заключении магистерской диссертации должны быть представлены все существенные обобщения, выводы, а самое главное, все рекомендации которые автор сумел разработать в ходе своего исследования.

Заключение должно включать в себя:

- выводы, сделанные автором по каждому разделу работы;
- авторскую оценку полноты решения поставленных задач;
- предложения по конкретному использованию результатов работы;
- показатели ожидаемой социально-экономической эффективности использования результатов работы.

При составлении заключения следует учитывать, что оно не является в полном смысле самостоятельным разделом работы. В нём лишь сводятся воедино основные результаты магистерского исследования. Каждое включённое в заключение положение должно быть предварительно описано, обосновано и доказано в основной части исследования.

Объем заключения - 5-7 страницы.

Студенты представляют законченные и сброшюрованные типографским способом магистерские диссертации научным руководителям за три недели до начала работы ГЭК по специальности или направлению подготовки.

После окончательной проверки магистерской диссертации, руководитель подписывает титульный лист, готовит отзыв и вместе со студентом представляет законченную работу заведующему кафедрой. В отзыве руководитель магистерской диссертации отмечает проявленную студентом инициативу, степень самостоятельности разработки, практическую ценность полученных выводов и рекомендации.

Заведующий кафедрой после ознакомления с магистерской диссертацией и отзывом руководителя определяет степень соответствия работы предъявляемым требованиям и принимает решение о допуске к защите, ставит подпись на титульном листе проекта и дает указание о передаче проекта в Государственную экзаменационную комиссию (ГЭК). Одновременно назначается рецензент по данной магистерской диссертации.

В качестве рецензента выступают работники предприятий и организаций, являющиеся высококвалифицированными специалистами по разрабатываемой теме. Список рецензентов рассматривается на заседании кафедры и утверждается приказом ректора по университету.

Рецензент в своем отзыве на магистерскую диссертацию должен оценить:

- актуальность темы;
- широту охвата и глубину разработки темы;
- степень использования первичных материалов предприятий и организаций, а также литературных источников по вопросам темы;
- соответствие выполненных расчетов, использованных методик, приведенных блок-схем, алгоритмов, графиков, моделей, диаграмм реальному процессу или задаче, а также - теоретическим положениям;
- качество и полноту графических материалов магистерской диссертации;
- правильность и оригинальность выводов, степень их новизны и возможность практического использования.

На основании вышеизложенного рецензент делает общий вывод о качестве магистерской диссертации, формулирует критические замечания и рекомендации выпускнику, выставляет оценку проделанной студентом работе.

К защите не допускаются студенты, нарушившие сроки выполнения разделов магистерской диссертации, представившие магистерскую диссертацию, не отвечающую требованиям по своему содержанию, небрежно оформленную работу, а также, имеющие финансовую задолженность.

Студенты, не выполнившие без уважительных причин магистерскую диссертацию, отчисляются из университета за неуспеваемость.

Выполнение магистерской диссертации производится в соответствии с заданием и графиком выполнения работы, составленными и утвержденными в установленном порядке.

Полностью подготовленная к защите магистерская диссертация представляется в сроки, предусмотренные индивидуальным планом научному руководителю, который подготавливает отзыв. Отзыв пишется в произвольной форме с учетом следующих положений:

- соответствие выполненной диссертации направлению, по которому Государственная экзаменационная комиссия (далее ГЭК) предоставлено право проведения защиты диссертации;
- актуальность темы, теоретический уровень и практическая значимость;
- глубина и оригинальность решения поставленных вопросов;
- оценка готовности такой работы к защите.

Заканчивается отзыв указанием на степень соответствия ее требованиям к выпускным квалификационным работам магистратуры.

По ходу выполнения магистерской диссертации магистрант обязан проходить контрольные рубежи, согласно утвержденному графику.

На контрольные рубежи, которые проводятся на заседании выпускающей кафедры, магистрант, после

согласования с научным руководителем, должен предоставить рабочий вариант глав диссертации, с краткой характеристикой выполненных и планируемых этапов работы.

По решению выпускающей кафедры магистрант с готовой и полностью оформленной магистерской диссертацией проходит предзащиту на кафедре в установленные заведующим выпускающей кафедрой сроки до защиты диссертации. Предзащита может проходить в форме научного семинара.

Подготовленная к защите магистерская диссертация должна пройти предзащиту. Задача предзащиты - проверка соответствия магистерской диссертации нормам и требованиям, установленным в действующих государственных стандартах специальностей и нормативных актах высшей школы.

Магистерская диссертация представляется в жёстком переплётё на бумажном и на электронном носителях. На основании прохождения предзащиты заведующий кафедрой решает вопрос о допуске диссертации к защите в ГЭК. Магистерская диссертация, допущенная к защите, направляется на обязательное рецензирование.

Магистерская диссертация должна иметь внешнюю рецензию. Оценка фиксируется в отзыве рецензента. В качестве рецензентов могут привлекаться специалисты, работающие в органах государственной и муниципальной власти, на предприятиях, в организациях, научных учреждениях и вузах, профессора и преподаватели других высших учебных заведений. В качестве рецензента может выступать работодатель магистранта.

Во внешней рецензии должны быть отражены следующие вопросы:

- актуальность темы и практическая ценность работы;
- новизна проведенного исследования;
- оценка качества выполнения работы (соответствие заявленной теме, полнота и обстоятельность разработки задания);
- использование в работе современных методов исследования, а также новых методик;
- разработка автором конкретных рекомендаций, направленных на повышение эффективности и оценка возможности их реализации в исследуемой области.

Кроме того, рецензент по своему усмотрению может указать отдельные замечания выполненной работы.

В заключении рецензент указывает, удовлетворяет ли выполненная работа требованиям, предъявляемым к магистерской диссертации, а также дает оценку выполненной работы. Подпись рецензента должна сопровождаться указанием его фамилии, имени, отчества (полностью), места работы и занимаемой должности. Магистрант заблаговременно знакомится с рецензией и готовит ответы на замечания рецензента.

Отзыв на магистерскую диссертацию и рецензия на магистерскую диссертацию вкладываются в диссертацию. Также в диссертацию при его наличии вкладывается акт о внедрении результатов магистерской диссертации

9. Особенности подготовки и защиты выпускной квалификационной работы для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации консультаций;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации защиты выпускной квалификационной работы;
- для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ предоставляется право выбора, с учетом индивидуальных психофизических особенностей, формы проведения итоговой аттестации (устно, письменно, с использованием технических средств и др.);
- для выступления на защите выпускной квалификационной работы обучающимся с ОВЗ и инвалидам могут быть предоставлены специальные технические средства, возможно привлечение ассистентов;
- увеличение продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы, выпускной квалификационной работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе "Управление персоналом организации".