

Минобрнауки России

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Оренбургский государственный университет имени В.А. Бондаренко»

Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма



УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор

(подпись, расшифровка подписи)

С.В. Нотова

"27" марта 2026 г.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Уровень высшего образования

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Управление человеческими ресурсами
(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Заочная

Год набора 2026

2243219, 2243220

2243219, 2243220

1 Общие положения

Целью государственной итоговой аттестации является установление соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы, разработанной в Оренбургском государственном университете соответствующим требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) и оценки уровня подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

Код	Наименование компетенции/индикаторы	Вид государственного испытания, в ходе которого проверяется сформированность компетенции	
		государственный экзамен	защита ВКР
универсальными компетенциями (УК):			
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий		+
	УК-1-В-1 Применяет основы познания и логического мышления, методы научного познания, в том числе методы решения проблемных ситуаций на основе системного подхода для выработки стратегии действий		+
	УК-1-В-2 Осуществляет критический анализ и синтез информации, анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, полученной из разных источников для выработки стратегии действий		+
	УК-1-В-3 Формулирует и аргументирует выводы и суждения на основе системного подхода для выработки стратегии действий		+
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла		+
	УК-2-В-1 Понимает классическую структуру проекта, способы представления проекта с учетом жизненного цикла		+
	УК-2-В-2 Формулирует цели и задачи проекта, структурные этапы процесса организации проектной деятельности		+
	УК-2-В-3 Обладает навыками использования ресурсов при управлении проектом на всех этапах жизненного цикла		+
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		+
	УК-3-В-1 Понимает эффективность использования стратегии командного сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде		+
	УК-3-В-2 Генерирует идею, выбирает направления развития ее в проекте с учетом видовых характеристик и осуществляет взаимодействие посредством распределения проектных ролей в команде		+
	УК-3-В-3 Осуществляет организацию и руководство работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		+
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах),		+

Код	Наименование компетенции/индикаторы	Вид государственного испытания, в ходе которого проверяется сформированность компетенции	
		государственный экзамен	защита ВКР
	для академического и профессионального взаимодействия		
	УК-4-В-1 Выбирает на государственном и иностранном (-ых) языках коммуникативно-приемлемый стиль общения, средства взаимодействия с партнерами		+
	УК-4-В-2 Ведет деловую коммуникацию в письменной и электронной форме, учитывая социокультурные различия		+
	УК-4-В-3 Применяет современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия		+
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия		+
	УК-5-В-1 Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп		+
	УК-5-В-2 Конструктивно взаимодействует с людьми различных категорий с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции		+
	УК-5-В-3 Осуществляет анализ и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия		+
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		+
	УК-6-В-1 Понимает важность планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда		+
	УК-6-В-2 Реализует намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда		+
	УК-6-В-3 Осуществляет реализацию приоритетов собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		+
общепрофессиональными компетенциями (ОПК):			
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	+	+
	ОПК-1-В-1 Использует при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	+	+

Код	Наименование компетенции/индикаторы	Вид государственного испытания, в ходе которого проверяется сформированность компетенции	
		государственный экзамен	защита ВКР
	ОПК-1-В-2 Умеет обобщать, критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом	+	+
	ОПК-1-В-3 Формулирует, анализирует, обосновывает современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	+	+
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	+	+
	ОПК-2-В-1 Владеет методами и инструментарием кадрового консалтинга для проведения исследований в системе управления персоналом	+	+
	ОПК-2-В-2 Умеет проводить аудит кадровых процессов, выявлять, формулировать проблемы при решении управленческих и исследовательских задач	+	+
	ОПК-2-В-3 Применяет комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом	+	+
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	+	+
	ОПК-3-В-1 Понимает механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации	+	+
	ОПК-3-В-2 Владеет инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	+	+
	ОПК-3-В-3 Разрабатывает и внедряет эффективную кадровую политику организации	+	+
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации		+
	ОПК-4-В-1 Применяет методологию, систему методов организационного проектирования в проектной и процессной деятельности		+
	ОПК-4-В-2 Проектирует организационные изменения с целью повышения эффективности деятельности структурных подразделений и организации в целом		+
	ОПК-4-В-3 Внедряет разработанный организационный проект, определяет экономическую и социальную эффективность результатов организационного проектирования		+
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач		+

Код	Наименование компетенции/индикаторы	Вид государственного испытания, в ходе которого проверяется сформированность компетенции	
		государственный экзамен	защита ВКР
	ОПК-5-В-1 Демонстрирует навыки владения информационно-коммуникационными технологиями при решении профессиональных задач		+
	ОПК-5-В-2 Умеет осуществлять анализ современных тенденций развития информационных технологий в управлении персоналом		+
	ОПК-5-В-3 Умеет применять цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами		+
профессиональными компетенциями (ПК):			
ПК*-1	Способен к комплексному видению современных проблем управления персоналом, всестороннему рассмотрению, оценке системы управления человеческими ресурсами и разработке мероприятий по ее совершенствованию	+	+
	ПК*-1-В-1 Владеет теоретическими знаниями и практическими приемами в области управления развитием персонала	+	+
	ПК*-1-В-2 Осуществляет профессиональную деятельность на основе знаний в области трудового права, разрабатывает локальные нормативные акты и документы в области управления персоналом в соответствии с нормами трудового законодательства	+	+
	ПК*-1-В-3 Разрабатывает, внедряет политику мотивации, стимулирования персонала с учетом факторов внешней, внутренней среды организации и ее стратегических целей	+	+
	ПК*-1-В-4 Разрабатывает рекомендации по повышению эффективности использования, развития персонала отраслей социальной сферы в соответствии со стратегическими планами организаций, учреждений и внедрения их на практике	+	+
ПК*-2	Способен к управлению организационной культурой, формированию благоприятного морально-психологического климата в организации	+	+
	ПК*-2-В-1 Понимает необходимость своевременного управленческого воздействия на организационную культуру и формирование благоприятного морально-психологического климата в организации	+	+
	ПК*-2-В-2 Владеет методами исследования морально-психологического климата и диагностики состояния организационной культуры	+	+
	ПК*-2-В-3 Разрабатывает, внедряет мероприятия по развитию, изменению организационной культуры с учетом специфики организации, стратегии ее развития и условий функционирования	+	+
ПК*-3	Способен разрабатывать, применять методы, инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	+	+
	ПК*-3-В-1 Владеет навыками поиска, сбора, обработки,	+	+

Код	Наименование компетенции/индикаторы	Вид государственного испытания, в ходе которого проверяется сформированность компетенции	
		государственный экзамен	защита ВКР
	анализа, систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом		
	ПК*-3-В-2 Осуществляет разработку программ научных исследований в сфере управления персоналом, организует их выполнение, применяет количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом	+	+
	ПК*-3-В-3 Оценивает кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определяет направления, формулирует задачи по развитию системы управления персоналом	+	+
	ПК*-3-В-4 Использует знания теоретических основ демографии, гендерной экономики и статистики, применяет полученные навыки, умения в практической профессиональной деятельности	+	+
ПК*-4	Способен к применению инновационных технологий разработки, обоснования и реализации кадровых решений в профессиональной деятельности	+	+
	ПК*-4-В-1 Владеет инновационными технологиями, методами разработки, обоснования, принятия и реализации кадровых решений	+	+
	ПК*-4-В-2 Выявляет проблемы при анализе конкретных ситуаций, систематизирует и обобщает информацию, необходимую для принятия управленческих кадровых решений	+	+
	ПК*-4-В-3 Оценивает ожидаемые результаты реализации решений в области оптимизации системы управления персоналом или отдельных ее подсистем	+	+
ПК*-5	Способен осуществлять педагогическую деятельность по профессиональным образовательным программам при реализации политики обучения и развития персонала в организации		+
	ПК*-5-В-1 Владеет современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов		+
	ПК*-5-В-2 Разрабатывает образовательные программы, учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации		+
	ПК*-5-В-3 Применяет в педагогической деятельности знания фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития соответствующей предметной области		+
ПК*-6	Способен применять количественные, качественные методы оценки эффективности использования человеческих ресурсов, системы мотивации, стимулирования, методы планирования потребности в		+

Код	Наименование компетенции/индикаторы	Вид государственного испытания, в ходе которого проверяется сформированность компетенции	
		государственный экзамен	защита ВКР
	человеческих ресурсах, профессиональной деятельности и анализа конкурентоспособности		
	ПК*-6-В-1 Знает методы оценки эффективности системы мотивации, стимулирования, анализа конкурентоспособности и оценки эффективности использования человеческих ресурсов		+
	ПК*-6-В-2 Оценивает факторы, оказывающие влияние на эффективность труда персонала		+
	ПК*-6-В-3 Применяет на практике методы оценки эффективности системы мотивации, стимулирования, методы планирования потребности в человеческих ресурсах, анализа профессиональной деятельности и конкурентоспособности		+

Общая трудоемкость государственной итоговой аттестации составляет 9 зачетных единиц (324 академических часа).

2 Структура государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом включает:

- подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена;
- подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

3 Содержание государственного экзамена

3.1 Основные дисциплины образовательной программы и вопросы, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускника и обеспечивают формирование соответствующих компетенций, проверяемых в процессе государственного экзамена

Примерный перечень вопросов для подготовки к государственному экзамену.

Дисциплина «Б1.Д.Б.5 Современные проблемы управления человеческими ресурсами» соответствующие компетенции (для выбора основных дисциплин): ОПК-1

1. Современные технологии управления человеческими ресурсами в организации.
2. Методы и программные средства обработки деловой информации в системе управления человеческими ресурсами.
3. Особенности разработки концепции управления человеческими ресурсами.
4. Кадровая политика как стратегия управления человеческими ресурсами и типы кадровой политики.
5. Процесс привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.
6. Виды адаптации персонала организации.
7. Процесс обучения и развития персонала организации.
8. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала организации.

Дисциплина «Б1.Д.Б.6 Кадровый консалтинг и аудит»

соответствующие компетенции (для выбора основных дисциплин): ОПК-2

1. Понятия «кадровый консалтинг», «кадровый аудит» в системе наук о персонале; предмет, задачи, цели и методы консалтинга и аудита.
2. Понятие консультационной деятельности, виды консультационных услуг.
3. Оценка кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала организации.
4. Особенности проведения бенчмаркинга при оценке вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.

Дисциплина «Б1.Д.Б.7 Теория и практика кадровой политики государства и организации»
соответствующие компетенции (для выбора основных дисциплин): ОПК-3
перечень вопросов и заданий

1. Государственная кадровая политика: сущность и виды, назначение и цели, принципы и этапы формирования.
2. Механизм формирования государственной кадровой политики в РФ; характеристика основных стратегических направлений кадровой политики государства.
3. Кадровая политика организации: сущность, взаимосвязь со стратегией организации, элементы, виды, требования.
4. Разработка, формирование и реализация кадровой политики организации: принципы, факторы влияния, научное и методическое обеспечение.
5. Кадровая стратегия организации: составляющие, цели и задачи реализации, виды. Факторы, влияющие на выбор кадровой стратегии.

Дисциплина «Б1.Д.В.1 Современные технологии управления человеческими ресурсами»
соответствующие компетенции (для выбора основных дисциплин): ПК-1, 4*
перечень вопросов и заданий

1. Развитие персонала как элемент развития организации. Сущность категории «развитие»; цель, содержание принципов и особенности цикла развития персонала организации.
2. Оценка кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала организации.
3. Методы обучения и развития персонала организации.
4. Современные подходы к повышению эффективности использования и развития персонала.

Дисциплина «Б1.Д.В.2 Правовое регулирование новых форм занятости и риск-менеджмент в управлении человеческими ресурсами»
соответствующие компетенции (для выбора основных дисциплин): ПК-1*
перечень вопросов и заданий

1. Историческое развитие регулирования трудовых отношений в России.
2. Предмет и метод трудового права.
3. Система трудового права и трудового законодательства; соотношение трудового права со смежными отраслями права.
4. Понятие и виды источников трудового права; система и особенности источников трудового права.
5. Трудовые конфликты и порядок их разрешения
6. Понятие и элементы правоотношений в сфере трудового права

Дисциплина «Б1.Д.В.4 Управление человеческими ресурсами в отраслях экономики»
соответствующие компетенции (для выбора основных дисциплин): ПК-1, 3*
перечень вопросов и заданий

1. Понятие социальной сферы, ее цели и задачи в современном государстве.
2. Вводная характеристика отраслей экономики. Общие признаки отраслей экономики.
3. Формы организаций в отраслях экономики.
4. Основные инструменты управления отраслями экономики. Современные тенденции управления в отраслях экономики.
5. Показатели оценки, анализа системы управления персоналом в отраслях экономики.

6. Стратегия развития организаций и учреждений отраслей экономики и ее связь с HR-стратегией. Особенности принципов и методов управления персоналом в отраслях экономики.

Дисциплина «Б1.Д.В.5 Управление организационной культурой»

соответствующие компетенции (для выбора основных дисциплин): ПК-2*

перечень вопросов и заданий

1. Понятие, цели, функции и структура организационной культуры.
2. Содержание организационной культуры: уровни и качественные характеристики. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
3. Подходы к изучению организационной культуры.
4. Типология организационных культур, характеристика основных типов.
5. Принципы корпоративной социальной ответственности при разработке организационной культуры.

Дисциплина «Б1.Д.В.7 Инновационные технологии разработки и реализации кадровых решений»

соответствующие компетенции (для выбора основных дисциплин): ПК-4*

перечень вопросов и заданий

1. Роль управленческого кадрового решения в деятельности менеджера.
2. Классификация управленческих кадровых решений.
3. Структура принятия управленческих решений в организации.
4. Модели процесса принятия управленческих решений.
5. Методы принятия управленческих решений: спонтанный метод, интуитивный метод, метод суждений, бинарный метод, метод многовариантности, поисковый метод.
6. Методы оптимизации критериев (платежная матрица, дерево решений, прогнозирование).

3.2 Порядок проведения государственного экзамена и методические материалы, определяющие процедуру оценивания результатов освоения образовательной программы на этом этапе государственных испытаний

Порядок проведения государственного экзамена определяется Положением о государственной итоговой аттестации выпускников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Оренбургский государственный университет", осваивающих образовательные программы высшего образования.

К государственному экзамену допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план и индивидуальный учебный план по образовательной программе высшего образования 38.04.03 Управление персоналом.

Списки обучающихся, допущенных к государственному экзамену, утверждаются распоряжением по Институту менеджмента и представляются в государственную экзаменационную комиссию директором Института менеджмента.

Порядок проведения государственного экзамена:

1. Государственный экзамен проводится в устной форме с обязательным составлением письменных тезисов ответов на специально подготовленных для этого бланках и включает вопросы по дисциплинам, входящим в раздел 3 настоящей Программы.

2. Экзаменационные билеты государственного экзамена разрабатываются кафедрой управления персоналом, сервиса и туризма, и утверждаются директором Института менеджмента. Вопросы экзаменационных билетов формируются по дисциплинам, исходя из требований федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом в соответствии с утвержденными рабочими программами. Список вопросов по каждой дисциплине, входящей в государственный экзамен утверждается на заседании кафедры управления персоналом, сервиса и туризма.

3. В каждом экзаменационном билете содержится три вопроса.

4. Государственный экзамен принимается государственной экзаменационной комиссией. Комиссии формируются из научно-педагогических работников университета, а также лиц, приглашенных из сторонних организаций: специалистов предприятий, учреждений и организаций, деятельность

которых соответствует профессиональным компетенциям, осваиваемым в рамках ОП ВО; ведущих преподавателей и научных работников других высших учебных заведений, имеющих ученое звание и (или) ученую степень.

5. На подготовку к ответу первому студенту предоставляется до 45 минут, остальные студенты отвечают в порядке очередности, причем на подготовку каждому очередному обучающемуся также выделяется не менее 45 минут. Для устного ответа на вопросы билета каждому обучающемуся предоставляется время (не более 10 минут), после чего председатель государственной экзаменационной комиссии предлагает ее членам задать обучающему дополнительные вопросы в рамках тематики вопросов в билете. Если обучающийся затрудняется при ответе на дополнительные вопросы, члены комиссии могут задать вопросы в рамках тематики программы государственного экзамена. По решению председателя государственной экзаменационной комиссии обучающегося могут попросить отвечать на дополнительные вопросы членов комиссии и после его ответа на отдельный вопрос билета, а также ответить на другие вопросы, входящие в программу государственного экзамена.

6. Ответы обучающегося оцениваются каждым членом комиссии, а итоговая оценка по пятибалльной системе выставляется в результате закрытого обсуждения. При отсутствии большинства в решении вопроса об оценке, решающий голос принадлежит председателю государственной экзаменационной комиссии по приему государственного экзамена или его заместителю. Результаты государственного экзамена объявляются в день его проведения после оформления протокола заседания государственной экзаменационной комиссии.

7. Пересдача государственного экзамена с целью повышения положительной оценки не допускается.

8. Во время проведения государственного экзамена обучающимся запрещается иметь при себе и использовать средства связи.

Результаты государственного экзамена определяются оценками "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно". Оценки "отлично", "хорошо", "удовлетворительно" означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

Оценка знаний обучающегося производится по следующим критериям:

- оценка «отлично» выставляется обучающему, если дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на вопросы в билете, продемонстрированы знания, умения и/или опыт профессиональной деятельности в полном объеме, студент достаточно глубоко осмысливает и объясняет закономерности, самостоятельно и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решает предложенные практические задания без ошибок;

- оценка «хорошо» выставляется обучающему, если он твердо знает материал курса, грамотно и по существу излагает его, допуская небольшие неточности в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения;

- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающему, если дан ответ, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия поставленных вопросов, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа, допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении теоретических заданий;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающему, если дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, характеризующийся незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности, выводы поверхностны, решение теоретических заданий не выполнено.

3.3 Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену

1. Положение о государственной итоговой аттестации выпускников ФБГОУ ВО «Оренбургский государственный университет», осваивающих образовательные программы высшего образования: утверждено решением Ученого совета ОГУ от 30.10.2015 № 53. – Режим доступа: <http://www.osu.ru>

2. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для слушателей образовательных учреждений, обучающихся по программе МВА и другим программам подготовки управленческих кадров / Л. В. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 235 с.
3. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 447 с.
4. Балашов, А. П. Основы менеджмента : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии торговли и общественного питания» / А. П. Балашов. - Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2012. - 288 с.
5. Веснин, В. Р. Основы менеджмента : учебник / В. Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2014. - 306 с.
6. Аудит и контроллинг персонала организации : учеб. пособие для вузов / под ред. П. Э. Шлендера. - М. : Вузовский учебник, 2007. - 224 с. : табл. - (Вузовский учебник). - Библиогр.: с. 218-219. - Предм. указ.: с. 220-222. - ISBN 978-5-9558-0033-2.
7. Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» (квалификация (степень) «магистр») / А. П. Балашов. - Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2014. - 304 с.
8. Баринов, В. А. Организационное проектирование : учебное пособие для слушателей образовательных учреждений, обучающихся по программе МВА и другим программам подготовки управляющих кадров / В. А. Баринов; Ин-т экономики и финансов «Синергия». - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 384 с.
9. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) [Текст] : монография / Б. М. Генкин. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2011. - 352 с. - Библиогр.: с. 336-343. - ISBN 978-5-91768-215-0. - ISBN 978-5-16-005099-7.
10. Соломанидина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала [Электронный ресурс] / Соломанидина Т. О. - ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
11. Захарова, Т. И. Мотивация трудовой деятельности. Учебно-методический комплекс [Электронный ресурс] / Захарова Т. И., Гаврилова С. В. - Евразийский открытый институт, 2010.
12. Комаров, Е. И. Измерение мотивации и стимулирования "человека работающего" [Текст] : измерительная концепция и измеряющие методики: учебное пособие / Е. И. Комаров; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Фак. инновац.-технол. бизнеса. - 2-е изд. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2014. - 251 с.
13. Лапыгин, Ю. Н. Стратегический менеджмент : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки 080200.62 «Менеджмент», 081100 «Государственное и муниципальное управление», 080400.62 «Управление персоналом» (квалификация (степень) – «бакалавр») / Ю. Н. Лапыгин. - 2-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 2014. - 208 с.
14. Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебник для студентов, обучающихся по специальности «Экономика труда» и другим экономическим специальностям / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Альфа-Пресс, 2013. - 672 с. - Прил.: с. 656-667. - Библиогр.: с. 668-669. - ISBN 978-5-94280-414-5.
15. Организация профориентации и адаптации персонала : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2014. - 56 с.
16. Подольский, В. И. Аудит : учебник для бакалавров: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям: 060400 «Финансы и кредит», 060600 «Мировая экономика», 351200 «Налоги и налогообложение» / В. И. Подольский, А. А. Савин. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2012. - 587 с. : табл. - (Бакалавр). - Библиогр.: с. 497-498. - Слов. терминов: с. 499-541. - ISBN 978-5-9916-1555-6. - ISBN 978-5-9692-1267-1.
17. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство = Organizational Culture and Leadership [Текст] : учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования" / Э. Шейн. - 3-е изд. - СПб. : Питер, 2012. - 336 с. - (Классика МВА). - Парал. тит. л. англ. - Библиогр.: с. 322-330. - ISBN 978-5-4237-0194-9.

18. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Текст] : учебно-практическое пособие: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2013. - 60 с. - (Управление персоналом: теория и практика) - ISBN 978-5-392-07434-1.

19. Маркова, О. В. Развитие и обучение персонала : учебно-методическое пособие : [16+] / О. В. Маркова, А. Б. Конобеева. – Москва : Директ-Медиа, 2023. – 160 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=698723> (дата обращения: 03.03.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3552-6. – DOI 10.23681/698723. – Текст : электронный.

20. Козлова, Е. И. Конституционное право России : учебник / Е. И. Козлова, О. Е. Кутафин; М-во образования и науки Рос. Федерации, Моск. гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина.- 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : Проспект, 2016. - 592 с.

21. Прытков, Р. М. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для обучающихся по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом / Р. М. Прытков, Е. И. Куценко; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования "Оренбург. гос. ун-т". - Оренбург : ОГУ. - 2020. - ISBN 978-5-7410-2462-1. - 294 с.

22. Черкашина, Т. А. Государственная итоговая аттестация: теоретические и практические аспекты : учебно-методическое пособие : [16+] / Т. А. Черкашина, Е. Н. Грузднева. – Ростов-на-Дону : Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), 2019. – 278 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614886> (дата обращения: 21.02.2023). – ISBN 978-5-7972-2688-8. – Текст : электронный.

23. Ермакова, Ж. А. Общие требования и правила выполнения выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс] : методические указания для обучающихся по образовательным программам высшего образования по направлениям подготовки 38.04.03 Управление персоналом, 43.04.02 Туризм, 43.04.01 Сервис / Ж. А. Ермакова, Е. В. Шестакова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования "Оренбург. гос. ун-т", Ин-т менеджмента, Каф. упр. персоналом, сервиса и туризма. - Оренбург : ОГУ. - 2018. - 28 с- Загл. с тит. экрана.

3.4 Интернет-ресурсы

1. <http://www.top-personal.ru/> - Ведущее издание в области управления бизнес - процессами и человеческими ресурсами, системы компенсаций, подбора, оценки, проверки, мотивации и стимулирования персонала, преодоления оппортунизма и достижения лояльности персонала.

2. http://www.elitarium.ru/2009/04/27/razrabotka_prinjatije_reshenijj.html - современная система дистанционного обучения, содержащая публикации по разнообразным вопросам экономики и менеджмента (статья «Классификация методов разработки и принятия управленческих решений»).

3. <http://referatwork.ru/refs/source/ref-125138.html> - проект РЕФ.РФ - Всероссийский банк рефератов для студентов России, а также для студентов ближнего зарубежья - Украины, Белоруссии и Казахстана (реферат «Анализ и разработка схемы принятия решений в организации»).

4. <http://d> плановых отделов, менеджеров и руководителей, преподавателей высших учебных заведений и др.; собрана справочная и методическая информация, аналитика и практические примеры по управлению компаниями, инвестициям, оценке, финансам, кадровому менеджменту.

5. <http://hrm.ru/> - ведущий портал о кадровом менеджменте, содержит разнообразную справочную информацию, публикации, семинары, вебинары, тренинги и др.

6. <http://www.kadrovik.ru/> - интернет-площадка для общения, обмена опытом и профессионально значимой информацией в сфере кадрового менеджмента.

7. <http://www.pro-personal.ru/> - портал профессионального сообщества кадровиков PRO-персонал, открыт для всех специалистов в области кадрового дела и управления персоналом; представляет собой создать площадку для общения профессионалов кадрового дела со всей России. К активному участию в сообществе привлечены ведущие эксперты трудового права и управления человеческими ресурсами.

8. <http://www.hr-portal.ru/article/prinyatie-upravlencheskikh-reshenii-v-rabote-s-personalom> - проект HR-Portal – один из наиболее известных порталов, посвященных управлению человеческими ресурсами; содержит публикации, статьи, методики, образцы документов по разнообразным аспектам работы с персоналом: найм, оценка, лидерство, психология, мотивация, карьера, обучение, корпоративная культура и др.
9. <http://slovari.yandex.ru/> - на портале представлены толковые словари, энциклопедии, словари иноязычных слов, орфографические словари, этимологические словари, словарь синонимов.
10. <http://www.management.com.ua/> - интернет-портал, который содержит обзоры и статьи, комментарии и рецензии, новости и интервью о качестве ведения бизнеса, управление финансами и персоналом, бизнес-образование и др.
11. <http://infomanagement.ru/> - интернет-портал, который содержит материалы по теории и практике менеджмента: новости, статьи, книги, лекции. audit-it.ru - Интернет-портал Audit-it.ru был создан 11 лет назад для информационной и коммуникационной поддержки бухгалтеров, аудиторов, экономистов в их работе.
12. <http://elibrary.ru/> – eLIBRARY.RU - крупнейшая в России электронная библиотека научных публикаций, обладающая богатыми возможностями поиска и получения информации.
13. <http://bukvy.net/> - Электронная библиотека книг и периодических изданий по экономике, управлению, менеджменту и психологии. <http://praktikmanager.ru/> - Информационный сайт по менеджменту. Теория и практика для студентов
14. <http://www.consultant.ru> - Официальный сайт компании «КонсультантПлюс», представляющий собой справочную правовую систему.
15. <http://ecsocman.edu.ru> - Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». Представлено информационное обеспечение образовательного сообщества России учебными и методическими материалами по образованию в области экономики, социологии и менеджмента.
16. <http://www.stplan.ru> - Стратегическое управление и планирование, материалы по экономике и управлению, сайт посвящен вопросам теории и практики реализации стратегического менеджмента в компаниях. На сайте представлены теоретические и практические статьи.
17. <http://www.Betec.Ru> - Информационный портал. Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей, процессов и KPI организаций. <http://www.businesspress.ru> - Деловая пресса. Электронные газеты. Дайджест материалов центральных, региональных и зарубежных деловых изданий.
18. <http://www.expert.ru> – Деловой аналитический журнал «Эксперт», посвященный бизнесу и экономике. На сайте в свободном доступе представлены материалы последнего текущего выпуска журнала.
19. <http://www.dis.ru/manag/index.html> - Журнал «Менеджмент в России и за рубежом», представляет собой периодическое издание, полностью посвященное проблемам современного менеджмента.
20. <http://www.garant.ru> – Информационно – правовой портал «Гарант». Представлены новости законодательства РФ, аналитические материалы, правовые консультации, инфографика и др. Законодательство (полные тексты документов) с комментариями: законы, кодексы, постановления, приказы.
21. <http://window.edu.ru> - единое окно доступа к образовательным ресурсам, представляющее собой библиотеку учебно-методических материалов для студентов, преподавателей и пр. в свободном доступе; каталог ссылок на образовательные порталы.
22. <http://www.ptpu.ru> - сайт журнала «Проблемы теории и практики управления». Представлены публикации, статьи и методические материалы по менеджменту.
23. <http://www.emd.ru> - сайт компании «Евроменеджмент». На портале представлены обзоры зарубежного и российского опыта управления современными организациями.
24. <https://openedu.ru/course/msu/MANEMP/> - «Открытое образование», Каталог курсов, MOOK: «Управление сотрудниками в инновационной экономике».

4 Выпускная квалификационная работа

4.1 Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию и оформлению

Цель выпускной квалификационной работы заключается в достижении обучаемым необходимого уровня знаний, умений и навыков, позволяющих ему, как высококвалифицированному специалисту, успешно воздействовать на объекты управленческой деятельности и добиваться высоких технико-экономических показателей их развития в долгосрочной перспективе.

Сопутствующими целями выпускной квалификационной работы является:

- создание основы для последующего роста квалификации (степени) обучаемого в выбранной им области приложения знаний, умений и навыков;
- выявление недостатков знаний, умений и навыков, препятствующих адаптации высококвалифицированного специалиста к профессиональной деятельности на предприятиях сферы сервиса, включая предприятия малого бизнеса;
- подготовка конкретного плана мероприятий по совершенствованию управленческой деятельности и др.

Для достижения поставленных целей обучаемый должен решить следующие задачи:

- определить сферу исследования в соответствии с собственными интересами и квалификацией;
- выбрать тему выпускной квалификационной работы;
- обосновать актуальность выбранной темы выпускной квалификационной работы, сформулировать цель и задачи исследований, определить предмет и объект исследований, обосновать научную новизну;
- изучить и проанализировать теоретические и методологические положения, нормативно-техническую документацию, статистические (фактографические) материалы, справочную литературу и законодательные акты в соответствии с выбранной темой выпускной квалификационной работы; определить целесообразность их использования в ходе исследований;
- выявить и сформировать проблемы развития объекта исследований, его подразделений, определить причины их возникновения и факторы, способствующие и препятствующие их разрешению, дать прогноз возможного развития событий и учесть возможные риски управленческой деятельности;
- оценить целесообразность использования для достижения цели выпускной квалификационной работы экономико-математических, статистических и логико-структурных методов исследования поведения хозяйствующих субъектов;
- обосновать направления решения проблем развития объекта исследования, учитывать факторы внутренней и внешней среды;
- обосновать и рассчитать экономическую эффективность разработанных мероприятий;
- оформить результаты выпускной квалификационной работы в соответствии с действующими стандартами и требованиями нормоконтроля и др.

Выпускная квалификационная работа является заключительным этапом государственной итоговой аттестации выпускника и направлена на систематизацию, закрепление и углубление знаний, навыков по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и эффективное применение этих знаний в решении конкретных задач в сфере сервисной деятельности.

Выпускная квалификационная работа является результатом самостоятельной работы обучающегося. Качество ее выполнения позволяет дать дифференцированную оценку квалификации обучающегося выполнять свои будущие обязанности на предприятии.

Обучающемуся предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы из предложенного списка. Обучающийся может предложить свою тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки.

Тема выпускной квалификационной работы может быть предложена предприятием (организацией), с которым(ой) университет имеет договор о сотрудничестве. В этом случае предприятие (организация) оформляет заявку на разработку конкретной темы в виде письма на имя директора Института менеджмента.

Задание, конкретизирующее объем и содержание выпускной квалификационной работы, выдается обучающемуся руководителем, назначенным кафедрой управления персоналом, сервиса и туризма. Сроки выполнения выпускной квалификационной работы определяются учебным планом и графиком учебного процесса. Выпускная квалификационная работа оформляется с соблюдением действующего в университете стандарта ([СТО 02069024.101-2015](#)).

Выпускная квалификационная работа состоит из текстовой части и графического материала, содержащих решение задач, установленных индивидуальным планом. Текстовая часть ВКР должна содержать следующие элементы:

- титульный лист;
- задание на ВКР (заданием для ВКР магистров служит «Индивидуальный план работы студента»);
- аннотацию (на русском и английском языках);
- содержание;
- введение;
- основную часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- обозначения или сокращения (при необходимости);
- приложения.

В ВКР вкладываются заполненные и подписанные бланки: «Лист нормоконтроля ВКР»; «Отзыв руководителя о ВКР»; «Рецензия на ВКР».

Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию и оформлению представлены в методических указаниях: Общие требования и правила выполнения выпускной квалификационной работы: методические указания для обучающихся по образовательным программам высшего образования по направлениям подготовки 38.04.03 Управление персоналом, 43.04.02 Туризм, 43.04.01 Сервис, разработанных на кафедре управления персоналом, сервиса и туризма.

4.2 Порядок выполнения выпускной квалификационной работы

Успешное выполнение выпускной квалификационной работы во многом зависит от четкого соблюдения установленных сроков и последовательности выполнения отдельных этапов работы.

Руководство подготовкой выпускной квалификационной работы осуществляется научным руководителем.

Научный руководитель:

- совместно с обучающимся формулирует тему выпускной квалификационной работы и составляет в течение месяца после зачисления в магистратуру его индивидуальный план работы;
- организует утверждение индивидуального плана работы студента на заседании ученого совета факультета (института);
- контролирует выполнение индивидуального плана работы студентом по срокам и всем разделам;
- осуществляет руководство подготовкой студентом выпускной квалификационной работы;
- рекомендует обучающемуся литературу, справочные и другие материалы по теме выпускной квалификационной работы;
- проводит консультации по графику, утверждаемому руководителем магистерской программы;
- проверяет выполнение работы (по частям и в целом);
- при необходимости вносит коррективы в задание на выпускную квалификационную работу;
- предоставляет письменный отзыв студенту на выпускную квалификационную работу.

В случае выполнения выпускной квалификационной работы на стыке направлений подготовки допускается назначение, помимо научного руководителя, одного или двух научных консультантов.

При этом рекомендуется следующий календарный план подготовки выпускной квалификационной работы, который включает следующие мероприятия (в соответствии с индивидуальным планом подготовки обучающегося):

- 1) Заполнение индивидуального плана работы;
- 2) Определение темы исследования;

- 3) Обзор литературы по теме исследования;
- 4) Подбор и систематизация материалов для написания выпускной квалификационной работы;
- 5) Написание и представление разделов выпускной квалификационной работы научному руководителю в сроки соответствующие индивидуальному плану работы;
- 6) Оформление выпускной квалификационной работы в окончательном варианте и представление его научному руководителю;

7) Допуск к защите руководителя выпускной квалификационной работы, руководителя магистерской программы, заведующего кафедрой, прохождение нормоконтроля, проверка работы в системе «Антиплагиат.ВУЗ»;

8) Сдача готовой выпускной квалификационной работы на кафедру не позднее, чем за 5 дней до даты защиты.

Выбор темы выпускной квалификационной работы обучающимся происходит после консультации с научным руководителем. Обучающийся подает заявление на имя заведующего кафедрой управления персоналом, сервиса и туризма с просьбой закрепить за ним выбранную тему выпускной квалификационной работы.

Тема выпускной квалификационной работы и руководитель утверждаются приказом ректора не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации, установленной учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

В случае необходимости изменения темы или смены руководителя директор Института менеджмента не позднее чем за месяц до защиты выпускной квалификационной работы на основании представления заведующего кафедрой формирует проект приказа с предлагаемыми изменениями и согласовывает в установленном порядке.

Консультанты по отдельным разделам выпускной квалификационной работы проводят консультации с учетом темы и задания на выпускную квалификационную работу. Заведующие кафедрами, где работают консультанты, до начала выполнения выпускных квалификационных работ разрабатывают расписание консультаций на весь период выполнения работ и доводят его до сведения обучающегося.

Консультанты по специальным разделам выпускной квалификационной работы также должны подтвердить их готовность или дать свои замечания.

Выпускная квалификационная работа подлежит рецензированию.

Для проведения рецензирования ВКР указанная работа направляется одному или нескольким рецензентам из числа лиц, не являющихся работниками кафедры либо факультета (института), либо организации, в которой выполнена ВКР, предпочтительнее являющихся работниками сторонних организаций. Рецензент проводит анализ ВКР и представляет письменную рецензию на указанную работу.

При необходимости кафедра управления персоналом, сервиса и туризма организует и проводит предварительную защиту в сроки, установленные графиком учебного процесса.

Кафедра обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты ВКР.

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

Выпускная квалификационная работа может быть допущена к защите на основе следующих документов:

- распоряжение директора Института менеджмента о допуске к защите обучающихся, успешно прошедших все этапы, установленные образовательной программой;
- один экземпляр ВКР в сброшюрованном виде;
- отзыв руководителя о ВКР по форме согласно действующему в университете стандарту СТО 02069024.101–2015;
- лист нормоконтроля ВКР по форме согласно действующему в университете стандарту СТО 02069024.101–2015;
- рецензия на ВКР по форме согласно действующему в университете стандарту СТО 02069024.101–2015 заключение об оригинальности текста выпускной квалификационной работы, сформированное системой «Антиплагиат.ВУЗ»;
- заказ предприятия на выполнение выпускной квалификационной работы (при необходимости);

- справка о результатах внедрения решений, разработанных в выпускной квалификационной работы (при необходимости).

4.3 Порядок защиты выпускной квалификационной работы

Защита выпускных квалификационных работ происходит на открытом заседании ГЭК в следующей последовательности:

- председатель ГЭК объявляет фамилию, имя, отчество обучающегося, зачитывает тему выпускной квалификационной работы;
- обучающийся делает доклад об основных результатах своей работы продолжительностью не более 15 минут, затем отвечает на вопросы членов комиссии по существу работы, а также на вопросы, отвечающие общим требованиям к профессиональному уровню выпускника, предусмотренные ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом. Общая продолжительность защиты ВКР одним обучающимся – не более 30 минут;
- председатель ГЭК зачитывает отзыв научного руководителя и рецензию на выпускную квалификационную работу;
- обучающийся отвечает на замечания, отмеченные рецензентом.

Задача ГЭК – выявление качеств профессиональной подготовки обучаемого и принятия решения о присвоении ему квалификации (степени) - магистр.

Решение государственной экзаменационной комиссии принимается на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса. Оценка выставляется с учетом теоретической и практической подготовки обучаемого, качества выполнения, оформления и защиты работы. ГЭК отмечает новизну и актуальность темы работы, степень ее научной проработки, практическую значимость результатов работы.

Заседание ГЭК по каждой защите работы оформляется протоколом. В протокол вносятся все задаваемые вопросы, ответы, особое мнение и решение комиссии. Протокол подписывается председателем ГЭК.

После заседания ГЭК и оформления протоколов обучаемым объявляются результаты защиты работ. После защиты все работы с материалами и документами передаются в архив университета. Присвоение соответствующей квалификации (степени) выпускнику университета и выдача ему документа государственного образца о высшем образовании и (или) квалификации осуществляются при условии успешного прохождения всех установленных форм государственных аттестационных испытаний, включенных в государственную итоговую аттестацию.

4.4 Критерии оценивания выпускной квалификационной работы

Результаты защиты ВКР определяются оценками "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно". Оценки "отлично", "хорошо", "удовлетворительно" означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

Оценка результата защиты выпускной квалификационной работы производится на закрытом заседании ГЭК. За основу принимаются следующие критерии:

- актуальность темы;
- научно-практическое значение темы;
- качество выполнения работы;
- содержательность доклада и ответов на вопросы;
- наглядность представленных результатов исследования в форме слайдов.

Обобщенная оценка защиты выпускной квалификационной работы определяется с учетом отзыва научного руководителя и оценки рецензента.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы оцениваются по четырехбальной системе:

- оценка «отлично» присваивается, если ВКР носит исследовательский характер, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, содержательный анализ практического материала,

характеризуется логичным изложением материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями;

- оценка «хорошо» присваивается, если ВКР носит исследовательский характер, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, достаточно подробный анализ практического материала; характеризуется в целом последовательным изложением материала; выводы по работе носят правильный, но не вполне развернутый характер; при защите обучающийся в целом показывает знания в определенной области, умеет опираться на данные своего исследования, вносит свои рекомендации; во время доклада, обучающийся без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы;

- оценка «удовлетворительно» присваивается, если ВКР носит исследовательский характер, содержит теоретическую главу и базируется на практическом материале, но отличается поверхностным анализом и недостаточно критическим разбором; в работе просматривается непоследовательность изложения материала, представлены недостаточно обоснованные утверждения; в отзывах руководителя и/или рецензента имеются замечания по содержанию работы и методики анализа; при защите обучающийся проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов определенной области, не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы;

- оценка «неудовлетворительно» присваивается, если ВКР не носит исследовательского характера, не содержит практического разбора; не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях ОГУ; не имеет выводов либо они носят декларативный характер; в отзывах руководителя и/или рецензента имеются замечания по содержанию работы и методики анализа; при защите обучающийся затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки.

Составители:



Н.А. Четверикова

расшифровка подписи



Р.М. Прытков

расшифровка подписи

И.А. Заведующего кафедрой

управления персоналом, сервиса и туризма

наименование кафедры

подпись



Н.А. Четверикова

расшифровка подписи

Председатель методической комиссии по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

код наименование



подпись

Н.А. Четверикова

расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы

подпись



Е.В. Шестакова

расшифровка подписи

Согласовано:

Декан факультета (директор института)

ИМЭП

наименование факультета (института)

подпись



В.В. Боброва

расшифровка подписи

Заведующий отделом формирования фонда и научной обработки документов



подпись

С.А. Биктимирова

расшифровка подписи

Уполномоченный по качеству факультета

подпись



Ю.В. Рожкова

расшифровка подписи