

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 29.03.2024 15:21:30
Уникальный идентификатор документа:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт сервиса и отраслевого управления

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИСОУ



А.В. Воронин

«24» 06

2021 г.

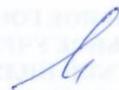
ПРОГРАММА

государственной итоговой аттестации
выпускников по направлению подготовки/специальности
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)/специализация: **Администрирование,
консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации**
Квалификация: магистр

РАЗРАБОТАЛ

Руководитель образовательной программы



Л.С. Ковальжина

« 28 » 05 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель КСН



В.В. Пленкина

« 28 » 05 2021 г.

Рассмотрено на заседании Учёного совета
Института сервиса и отраслевого управления

Протокол от 04.06.2021г. № 9

Секретарь



С.В. Фирцева

1. Общие положения

1.1. Целью государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников, освоивших основную профессиональную образовательную программу высшего образования (ОПОП ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (направленность (профиль) «Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации»), является установление уровня развития и освоения выпускником компетенций и качества его подготовки к профессиональной деятельности в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Минобрнауки РФ от «12» августа 2020 г. № 958 (далее ФГОС ВО), ОПОП ВО, разработанной в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Тюменский индустриальный университет».

1.2. ГИА по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (направленность (профиль) «Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации») включает следующие виды аттестационных испытаний:

- государственный экзамен (ГЭ), позволяющий выявить и оценить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач в соответствии с областями, сферами и типами задач профессиональной деятельности, установленными ОПОП ВО.

- защита выпускной квалификационной работы (ВКР) по одной из тем, отражающих актуальную проблематику профессиональной деятельности в сфере управления персоналом.

Объем ГИА составляет 9 з.е. (6 недель), из них:

ГЭ, включая подготовку к экзамену и сдачу экзамена – 3 з.е. (2 недели);

ВКР, включая подготовку к защите и защиту ВКР/ выполнение ВКР, подготовку к защите и защиту ВКР – 6 з.е. (4 недели).

1.3. Характеристика профессиональной деятельности выпускников

Таблица 1

Область профессиональной деятельности	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности или области знаний
07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере аналитического обеспечения, стратегического и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности)	Информационно-аналитический	Кадровый аудит организации	Система операционного управления персоналом
		Формирование и администрирование системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Система операционного управления персоналом
		Кадровый учет организации	Система кадрового учета и документооборота по управлению персоналом
		Стратегическое управление персоналом организации	Система стратегического управления персоналом
		Рекрутинг и развитие	Персонал предприятия

Область профессиональной деятельности	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности или области знаний
		персонала	
33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочие) (в сфере аналитического обеспечения и руководства деятельностью по оказанию профессиональных услуг населению по поиску работы, обучению и повышению квалификации)	Информационно-аналитический	Рекрутинг и развитие персонала	Персонал предприятия и рынок труда
Сфера консалтинга	Организационно-управленческий Проектный Информационно-аналитический	Кадровый консалтинг	Система операционного и стратегического управления персоналом организации

1.4. Требования к результатам освоения ОПОП ВО.

В результате освоения основной образовательной программы у выпускников сформированы компетенции:

- универсальные (УК), общепрофессиональные компетенции (ОПК), установленные ФГОС ВО;
- самостоятельно установленные профессиональные компетенции (ПКС), установленные ОПОП ВО.

2. Результаты освоения ОПОП ВО, проверяемые в ходе ГИА

2.1. В ходе ГИА проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций, установленных ОПОП ВО:

Универсальные компетенции выпускников (УК) и индикаторы их достижения.

Таблица 2

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Применяет методы научных исследований для выявления проблем и выработке действий по их разрешению
		УК-1.2

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК
		Использует системный подход при анализе проблемных ситуаций
		УК-1.3 Проводит критический анализ проблемной ситуации
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Выполняет цикл работ по планированию и организации проекта
		УК-2.2 Осуществляет координацию и контроль реализации проекта
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Организует работу команды
		УК-3.2 Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели
Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Использует коммуникативные технологии и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия
		УК-4.2 Составляет и корректно переводит академические и профессиональные тексты с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный
		УК-4.3 Ведет академическую и профессиональную дискуссию на государственном языке РФ и/или иностранном языке
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Определяет цели и задачи межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций
		УК-5.2 Выбирает способы интеграции работников, принадлежащих к разным культурам в производственную команду
		УК-5.3 Выбирает способы поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации
		УК-5.4 Выбирает способ преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач
Самооргани-	УК-6. Способен определять и	УК-6.1

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК
защита и саморазвитие	реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Организует деятельность в соответствии с поставленной целью и задачами
		УК-6.2 Оценивает собственные (личностные, ситуативные, временные) ресурсы, выбирает способы преодоления личностных ограничений на пути достижения целей
		УК-6.3 Выбирает технологии целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста

Общепрофессиональные компетенции выпускников (ОПК) и индикаторы их достижения.

Таблица 3

Наименование категории (группы) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК
Применение междисциплинарных знаний	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-1.1 Использует при разработке и обосновании кадровых решений знания экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и права
		ОПК-1.2 Анализирует существующие передовые практики и результаты научных исследований в области принятия кадровых решений
		ОПК-1.3 Анализирует и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований в области принятия кадровых решений
		ОПК-1.4 Организует деятельность в соответствии с архивным, налоговым, миграционным, административным законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации в области управления персоналом и ответственности должностных лиц
		ОПК-1.5 Использует знания управленческой, социологической, психологической теорий и права при разработке предложений внедрения цифровых инструментов в управлении персоналом
Анализ данных	ОПК-2. Способен применять	ОПК-2.1

Наименование категории (группы)ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК
	комплексный подход к сбору данных, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Собирает, обрабатывает и анализирует данные, необходимые для принятия управленческих решений
		ОПК-2.2 Использует комплексный подход при сборе и анализе данных
		ОПК-2.3 Применяет продвинутое методы обработки данных и их анализа при принятии кадровых решений при решении управленческих и исследовательских задач
		ОПК-2.4 Выбирает и использует программные продукты при сборе, обработке и анализе данных для решения конкретных профессиональных задач
		ОПК-2.5 Решает исследовательские задачи в области управления персоналом
Стратегическое управление	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-3.1 Разрабатывает и реализует стратегию управления персоналом организации и кадровой политики
		ОПК-3.2 Выбирает технологии и инструменты оценки и развития персонала организации
Руководство подразделением и проектами	ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Разрабатывает проект в сфере кадрового управления операционной и стратегической деятельности организации
		ОПК-4.2 Применяет существующие и внедряет инновационные методы и приемы профессиональной деятельности в сфере управления персоналом
Информационные технологии	ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует программные средств при обработке информации, анализе и представлении результатов
		ОПК-5.2 Использует средства прикладного программного обеспечения для решения задач профессиональной деятельности
		ОПК-5.3 Применяет современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства для развития персонала
		ОПК-5.4 Применяет существующие и внедряет инновационные методы и приемы

Наименование категории (группы)ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК
		профессиональной деятельности в управление персоналом
		ОПК-5.5 Использует технологии цифровой безопасности в профессиональной деятельности
		ОПК-5.6 Выбирает и использует программные продукты для решения задач кадрового менеджмента

Самостоятельно определяемые профессиональные компетенции выпускников (ПКС) и индикаторы их достижения.

Таблица 4

Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование ПКС	Код и наименование индикатора достижения ПКС
Формирование и администрирование системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Система операционного управления персоналом	ПКС-1. Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПКС-1.1 Знает теорию и методологию управления персоналом
			ПКС-1.2 Разрабатывает операционную стратегию
			ПКС-1.3 Анализирует, формирует и контролирует производственные затраты, в т.ч. на персонал
			ПКС-1.4 Владеет навыками бюджетного управления
			ПКС-1.5 Планирует мероприятия по эффективной организации труда персонала
			ПКС-1.6 Разрабатывает предложения по формированию системы мотивации и стимулированию труда персонала
			ПКС-1.7 Разрабатывает систему менеджмента качества в управлении персоналом
			ПКС-1.8 Использует современные информационные технологии и системы
			ПКС-1.9 Проводит оценку экономической и социальной эффективности управления персоналом
			ПКС-1.10 Разрабатывает мероприятия по повышению кадрового потенциала

Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование ПКС	Код и наименование индикатора достижения ПКС
			ПКС- 1.11 Анализирует кадровые риски
		ПКС-2. Способен осуществлять администрирование операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПКС-2.1 Осуществляет управление операционной деятельностью предприятия и его подразделений
			ПКС-2.2 Разрабатывает корпоративную культуру организации
			ПКС-2.3 Осуществляет оценку организационной культуры и разрабатывает предложения по ее развитию
			ПКС-2.4 Осваивает самостоятельно новые виды деятельности в управлении временем для повышения эффективности операционного управления персоналом
Кадровый учет организации	Система кадрового учета и документооборота по управлению персоналом	ПКС-3. Способен разрабатывать систему кадрового учета и документооборота по управлению персоналом структурного подразделения и предприятия	ПКС-3.1 Организует обеспечение документационного сопровождения по системам операционного управления персоналом и работе структурного подразделения
			ПКС-3.2 Анализирует процессы документооборота, локальных документов по управлению персоналом и работы структурного подразделения, бизнес-процессов организации
			ПКС-3.3 Подготавливает предложения по развитию систем операционного, стратегического управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам
			ПКС-3.4 Разрабатывает стандарты деятельности подразделения и унификация процессов
Стратегическое управление персоналом организации	Система стратегического управления персоналом	ПКС-4. Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПКС-4.1 Планирует организационную структуру, потребность организации в персонале
			ПКС-4.2 Разрабатывает корпоративные мероприятия для развития персонала
			ПКС-4.3 Способен разрабатывать предложения по позиционированию предприятия-работодателя на рынке труда
			ПКС-4.4

Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование ПКС	Код и наименование индикатора достижения ПКС
			<p>Планирует предложения в области управления затратами на перспективный период</p> <p>ПКС-4.5 Применяет анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений</p>
Рекрутинг и развитие персонала	Персонал предприятия и рынок труда	ПКС-5. Способен разрабатывать и реализовывать систему рекрутинга, адаптации и развития персонала	ПКС-5.1 Планирует внедрение информационного продукта в организации для адаптации персонала
			ПКС-5.2 Использует информационные технологии для рекрутинга, адаптации и развития персонала
			ПКС-5.3 Разрабатывает социальную политику и социальные программы организации
			ПКС-5.4 Формирует предложения по обеспечению персоналом и его развитию
Кадровый аудит организации	Система кадрового учета и документооборота по управлению персоналом	ПКС-6. Способен администрировать процессы и документооборот по операционному и стратегическому управлению персоналом организации	ПКС-6.1 Организует администрирование кадрового делопроизводства и документационного сопровождения процессов по управлению персоналом и работе структурного подразделения
			ПКС-6.2 Проводит аудит системы управления персоналом
			ПКС-6.3 Разрабатывает предложения по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений
Кадровый консалтинг	Система операционного и стратегического управления персоналом организации	ПКС-7. Способен организовывать консалтинговую деятельность в управлении персоналом	ПКС-7.1 Организует консалтинговый процесс
			ПКС-7.2 Планирует процесс оказания услуг по консалтингу в сфере управления персоналом

2.2. В рамках проведения государственного экзамена проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций: УК-3; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-5; ПКС-1; ПКС-3;

ПКС-4; ПКС-6; ПКС-7.

2.3. По итогам защиты выпускной квалификационной работы проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций: УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ПКС-1; ПКС-2; ПКС-3; ПКС-4; ПКС-5; ПКС-6; ПКС-7.

3. Государственный экзамен

3.1. Структура государственного экзамена.

Государственный экзамен включает ключевые и практически значимые вопросы по дисциплинам (модулям) обязательной части программы и части, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплины (модули) обязательной части программы:

1. Разработка и принятие кадровых решений
2. Стратегический анализ и управление
3. Технологии развития персонала в условиях цифровизации
4. Эффективное лидерство и командообразование

Дисциплины (модули) части программы, формируемой участниками образовательных отношений:

1. Организация и регламентация труда
2. Кадровый аудит
3. Кадровый консалтинг

3.2. Содержание государственного экзамена.

1. Дисциплина «Разработка и принятие кадровых решений»

Особенности разработки и принятия кадровых решений. Роль субъективных оценок в процессе разработки и принятия кадровых решений. Причинно - следственные модели в теории принятия кадровых решений. Методы генерации вариантов кадровых решений. Методы и алгоритмы ранжирования вариантов кадровых решений. Прогнозирование в процессе разработки и принятия кадровых решений. Компьютерные системы поддержки принятия управленческих и кадровых решений.

Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену:

а) основная:

Дроздова, И. В. Разработка управленческих решений: практикум / Дроздова И. В. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. - 92 с.

Попов, В. П. Разработка управленческих решений (многомерный подход): Учебник / В. П. Попов, И. В. Крайнюченко. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 136 с

Карданская, Н. Л. Управленческие решения: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям / Карданская Н. Л. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с.

б) дополнительная:

Глебова, О. В. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс] : Учебное пособие / О. В. Глебова. - Саратов : Вузовское образование, 2017. - 274 с.

2. Дисциплина «Стратегический анализ и управление»

Сущность стратегического управления. Стратегический анализ среды предприятия. Разработка стратегии предприятия. Реализация стратегии и стратегический контроль.

Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену:

а) основная:

Левушкина, С. В. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Левушкина С. В. - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, Секвойя, 2017. - 80 с.

Панов, А. И. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению (080100) «Экономика и управление» / Панов А. И. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 304 с.

Дубровин, И.А. Бизнес-планирование на предприятии [Электронный ресурс]: учебник / И. А. Дубровин. - Москва: Дашков и К, 2017. – 430 с.

б) дополнительная:

Ларионов, И. К. Стратегическое управление: Учебник для магистров [Электронный ресурс] / И. К. Ларионов. - Москва: Дашков и К, 2017.

Фомичев, Андрей Николаевич. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: учебник / А. Н. Фомичев. - Москва : Дашков и К, 2016. - 467 с.; 21 см. - Библиогр.: с. 460-467.

Портных, В. В. Стратегия бизнеса [Электронный ресурс] / В. В. Портных. - Москва: Дашков и К, 2017.

3. Дисциплина «Технологии развития персонала в условиях цифровизации»

Основные методы развития персонала. Профессиональное развитие персонала в организации. Профорентация и трудовая адаптация персонала. Система непрерывного обучения персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Управление деловой карьерой персонала. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Управление кадровым резервом. Современные подходы к оценке уровня развития персонала.

Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену:

а) основная:

Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами: учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. - 313 с.

Городнова, А. А. Развитие информационного общества : учебник и практикум для вузов / А. А. Городнова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. - 243 с.

б) дополнительная:

Горелов, Н. А. Развитие информационного общества: цифровая экономика : учебное пособие для вузов / Н. А. Горелов, О. Н. Кораблева. - Москва : Издательство Юрайт, 2020. - 241 с.

4. Дисциплина «Эффективное лидерство и командообразование»

Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации. Теории лидерства. Командообразование: основы формирования. Особенности формирования эффективных команд. Управление деятельностью команды.

Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену:

а) основная:

Бобина, Н. В. Самоменеджмент : учебное пособие / Н. В. Бобина, Л. А. Каменская, И. Ю. Столярова. - Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. - 184 с.

Смоловик, Г. Н. Персональный менеджмент : учебное пособие / Г. Н. Смоловик. -

Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2020. - 137 с.

Савинова, С. Ю. **Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов** / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2020. - 280 с.

б) дополнительная:

Ильин, В.А. **Психология лидерства : учебник для вузов** / В. А. Ильин. - М : Издательство Юрайт, 2020. - 311 с.

Надточий, Ю. Б. **Командообразование учебное пособие** / Ю. Б. Надточий. - Москва : Дашков и К, 2020. - 238 с.

5. Дисциплина «Организация и регламентация труда»

Теоретические основы организации труда. Разделение и кооперация труда. Организация рабочих мест и их обслуживания. Формы организации труда и их эффективность.

Условия труда на предприятии. Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Методика разработки и применения регламентов на отраслевых предприятиях. Формирование системы регламентации труда в организациях.

Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену:

а) основная:

Иванов, И.И. **Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов** / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. - Москва : Юрайт, 2021. - 305 с.

б) дополнительная:

Пугачев, Василий Павлович.

Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2021. - 402 с.

Управление персоналом организации [Текст] : практикум : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов [и др.]. ; под ред. А. Я. Кибанова ; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013

Генкин, Б. М. **Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика и управление на предприятии (по отраслям)" / Б. М. Генкин. - 5-е изд., изм. и доп. - Москва : Норма, 2013. - 478 с.**

6. Дисциплина «Кадровый аудит»

Понятие и место кадрового аудита в аудиторской деятельности. Диагностика работы с персоналом. Основные параметры и процесс аудита персонала. Технология комплексного аудита системы управления персоналом. Инструментарий кадрового аудита. Аудит трудовых показателей. Аудит рабочих мест. Аудит найма. Аудит увольнений. Аудит вознаграждений. Аудит условий и безопасности труда. Аудит интеллектуального капитала. Аудит работы служб управления персоналом.

Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену:

а) основная:

Силин, А.Н. **Кадровый аудит : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 080400.62 "Управление персоналом" профиль "Аудит и контроллинг персонала" / А. Н. Силин, Н. А. Шкляева ; ТюмГНГУ. - Тюмень : ТюмГНГУ, 2012. - 196 с**

Чекалдин, А. М. **Кадровая политика и кадровый аудит : учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 «государственное и муниципальное управление», программа «государственное и региональное управление» (квалификация (степень) «магистр»)** / А. М. Чекалдин. - Киров : Вятская ГСХА, 2017. - 187 с.

Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. - Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. - 96 с.

б) дополнительная:

Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. - Владивосток : ВГУЭС, 2019. - 75 с.

7. Дисциплина «Кадровый консалтинг»

Особенности работы консультанта по управлению персоналом.

Принципы анализа эффективности работы с персоналом.

Методы диагностики консультанта по управлению персоналом.

Эффективность и качество управленческого консультирования. Оценка результатов консультирования по проблемам отбора и найма персонала. Консультирование по проблемам адаптации персонала и закрепления на предприятии. Консультирование по проблемам оценки и аттестации персонала. Консультирование по проблемам развития и обучения персонала в современных организациях.

Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену:

а) основная:

Гончаров, М.И. Консалтинг в антикризисном управлении (теория и практика) / М. И. Гончаров, Г. А. Лемзяков. - 2-е изд., стер. - М. : Экономика, 2006. - 245 с.

Маринко, Г. И. Управленческий консалтинг : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности (направлению подготовки) 030201 (020200) и 030200 (520900) "Политология" / Г. И. Маринко ; МГУ им. М.В. Ломоносова. - М. : ИНФРА-М, 2005. - 381 с.

б) дополнительная:

Пленкина, В.В. Оценочное управление в кадровой сфере : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080400.68 - "Управление персоналом" / В. В. Пленкина, О. В. Ленкова, И. В. Осинковская ; ТюмГНГУ. - Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. - 224 с.

3.3. Вопросы государственного экзамена.

Теоретические вопросы (пример)

1. Назовите виды и основные элементы операционной стратегии организации.
2. Управление ключевыми параметрами консалтингового проекта (цели, сроки, бюджет, качество).
3. Опишите подходы к формированию кадровой политики предприятия.
4. Какие вы знаете инструменты анализа кадровых данных.
5. Что включает в себя алгоритм разработки кадровой стратегии.
6. Какие методы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы кадрового менеджмента наиболее распространены.
7. Назовите цель, задачи, направления и принципы аттестации персонала.
8. Опишите стадии профессионального развития персонала в организации.
9. Опишите алгоритм проектирования технологии развития личности.
10. Какие особенности имеет мотивация на разных этапах карьеры.
11. Опишите структуру профессионально-личностного потенциала.
12. Технология диагностического интервью.
13. Какие вы знаете виды и формы разделения труда в организации.
14. Как осуществляется выбор наиболее рациональной формы разделения труда.
15. Назовите современные прогрессивные формы организации труда персонала.
16. Основные направления развития коллективных форм организации труда.

17. Принципы проектирования коллективных трудовых процессов.
18. Характер и содержание труда руководителя. Сущность и профессионально-организаторские черты стиля работы современного руководителя.
19. Назовите основные показатели оценки движения персонала компании.
20. Назовите алгоритм кадрового аудита.

Примеры практических заданий:

1. Определить коэффициент удовлетворенности работников работой на предприятии, если известно, что списочный состав на начало отчетного года – 6 714 человек, состояло в списочном составе на конец отчетного периода – 6 500 человек, при этом число работников, выбывших с предприятия по собственному желанию – 200 человек.

2. Определить коэффициент текучести кадров, если известны следующие данные баланса численности работников: увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины – 15 человек, увольнение по сокращению штатов – 25 человек, увольнение по собственному желанию – 200 человек. Списочное число работников на начало периода – 6 700 человек.

3. Рассчитать коэффициент абсентеизма на предприятии, если известны следующие данные о календарном фонде времени (чел./ч): общее число часов, пропущенных работниками в течение года по болезни – 45 120, вынужденные отгулы по инициативе администрации – 7 200, прогулы – 1 800, неявки за свой счет с разрешения администрации – 1 050, очередной отпуск – 72 000, отпуск по учебе – 1 760. Общий баланс рабочего времени – 895 000.

4. В действующих нормах трудоемкость выполнения работ составляет 150 тыс. нормо-часов. В результате совершенствования организации производства и проведения модернизации оборудования трудоемкость выполнения работ, составляющая 50% всей производственной программы предприятия, снижается на 10%. Определить степень повышения производительности труда.

5. Годовой выпуск продукции предприятия в стоимостном выражении составляет 35600 тыс. руб., а среднесписочная численность работников – 2800 чел. В результате внедрения организационно-управленческих мероприятий производительность труда возросла на 8%. Определить численность работников предприятия для выполнения производственной программы по выпуску на 39500 тыс. руб., а также экономический эффект от повышения производительности труда работников в условиях улучшенного состояния организации труда.

6. Разрабатывается организационный проект системы управления крупной организации в условиях реструктуризации. Предполагается существенно перестроить и систему управления персоналом организации. Построить схему организационной структуры системы управления персоналом организации, имея в виду, что крупная организация имеет весь набор функциональных подразделений, входящих в службу управления персоналом. Следует также учесть, что функции отдельных подсистем могут выполнять несколько функциональных подразделений. Подумайте, какие подразделения по управлению персоналом могут иметь производственные единицы (специализированные производства, корпуса, цехи, крупные участки), входящие в состав крупного предприятия?

7. Представлены схемы организационной структуры системы управления персоналом организации. Одна из них сформировалась до 90-х годов, другая является современной. Следует ответить на вопросы: 1. В чем состоит принципиальное различие представленных на рисунках схем организационной структуры управления персоналом организации? 2. Изменился ли состав функций системы управления персоналом в современных условиях? 3. Что изменилось в содержании функций системы управления персоналом? 4. Постройте схему управления персоналом Вашей организации.

8. Проведите сравнительный анализ кадровой политики открытого и закрытого типов с позиции реализации основных кадровых процессов. Заполните таблицу.

Таблица – Сравнительный анализ реализации кадровых процессов при различных типах кадровой политики

Кадровый процесс	Открытая кадровая политика	Закрытая кадровая политика
Кадровое планирование		
Набор персонала		
Адаптация персонала		
Обучение и развитие персонала		
Аттестация персонала		
Продвижение персонала		
Кадровый резерв		
Формы мотивация		
Высвобождение и увольнение персонала		

3.4. Порядок проведения государственного экзамена.

Государственный экзамен по ОПОП ВО проводится в письменной форме

Для подготовки к государственному экзамену обучающиеся обеспечиваются перечнями основных разделов, тем и вопросов, выносимых на государственный экзамен, а также перечнем рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену.

Для проведения государственного экзамена в письменной форме разрабатываются экзаменационные билеты на основе программы ГИА, утверждаются руководителем программы и заверяются печатью ИСОУ.

При проведении государственного экзамена в письменной форме для подготовки и оформления ответов на вопросы экзаменационного билета отводится 3 астрономических часа.

Оценка за государственный экзамен формируется на основе письменного ответа на поставленные в экзаменационном билете вопросы.

4. Выпускная квалификационная работа

4.1. Вид выпускной квалификационной работы (ВКР).

ВКР выполняется в виде магистерской диссертации.

4.2. Структура ВКР и требования к ее содержанию.

Магистерская диссертация содержит следующие обязательные элементы:

- титульный лист;
- задание на ВКР;
- реферат (аннотация);
- содержание;
- введение;
- основная часть, включающая три раздела работы;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения (при необходимости).

В конце работы подшивается демонстрационный материал, используемый при защите магистерской диссертации, а также список научных трудов обучающегося.

Титульный лист является первой страницей магистерской диссертации и оформляется в соответствии с образцом.

Задание является второй страницей магистерской диссертации и оформляется в соответствии с образцом.

В *аннотации* указываются сведения об объеме ВКР, количестве иллюстраций, таблиц и т.п., перечень ключевых слов, характеристику основной темы работы, проблемы, цель и основные научные результаты, полученные в ходе исследования.

Содержание содержит пронумерованные названия глав и параграфов диссертационной работы, точно соответствующие использованным в тексте работы названиям, с указанием номеров страниц.

Во *введении* должно быть отражено:

актуальность исследования с позиции современных проблем функционирования объекта исследования;

цель и задачи магистерской диссертации;

объект и предмет диссертационного исследования;

ведущие отечественные и зарубежные ученые и специалисты, исследовавшие данный круг вопросов;

использованные методы исследования;

информационная база диссертационной работы;

основные результаты исследования, отражающие личный вклад автора в рассматриваемую проблему и выносимые на защиту;

теоретическая и/или практическая значимость исследования;

апробация полученных результатов (внедрение на предприятиях, представление полученных результатов на конференциях, публикация статей и тезисов, возможность использования в учебном процессе при рассмотрении отдельных тем и вопросов учебных дисциплин и т.п.).

Основная часть разделена на три главы, наименование которых формулируется в соответствии с утвержденной темой магистерской диссертации. При этом каждая глава должна состоять из 2-3 параграфов.

1 глава. Обзор теоретических концепций по рассматриваемой проблеме с обоснованием выбора методик исследования.

Раздел должен содержать рассмотрение и оценку различных теоретических концепций, взглядов, методических подходов по решению рассматриваемой проблемы в области торгового дела. Здесь должно быть дано четкое описание предмета (объекта) исследования, отмечены недостатки и слабые его стороны. Рекомендуется критически проанализировать функционирование аналогов предмета (объекта) исследования, как в российской практике, так и за рубежом.

В этом разделе работы автор анализирует существующий понятийный аппарат в исследуемой области, представляет свою трактовку определенных понятий (авторское определение) или дает критическую их оценку. При освещении методических основ исследуемой проблемы не допускается пересказывания содержания учебников, учебных пособий, монографий, Интернет-ресурсов без соответствующих ссылок на источник.

Автор диссертации должен показать основные тенденции развития теории и практики профессиональной деятельности на рынке электроэнергетики, степень их отражения в отечественной и зарубежной научной и учебной литературе. Приоритет в первом разделе магистерской работы должен отдаваться использованию монографий, научных статей и учебной литературы.

Раздел также должен содержать обоснование выбора методики исследования по рассматриваемой проблеме. При этом рекомендуется дать оценку предполагаемых методов исследования с точки зрения возможности и целесообразности их использования, преимуществ и

возможных трудностей для решения поставленной проблемы применительно к определенному предмету, отрасли и целям исследования.

2 глава. Анализ конкретных проблемных ситуаций, процессов, системы показателей функционирования объекта исследования.

Этот раздел является основным по содержанию и должен носить аналитический характер. В нем на примере конкретного объекта исследования должен быть всесторонне изучен предмет магистерской диссертации, выявлены и проанализированы проблемы в исследуемой области. При написании данной главы и проведении анализа должны быть использованы современные статистические данные, характеризующие состояние исследуемого объекта в динамике, материалы отчетности компании или органа власти и т.д. Раздел должен содержать результаты всех видов проведенных исследований, как на основе вторичной информации (обязательно указание источников информации), так и полевых исследований, проведенных обучающимся самостоятельно.

Данный раздел должен содержать анализ результатов каждого из проведенных исследований по рассматриваемой проблеме. При подготовке раздела необходимо использовать различные методы анализа, в том числе с использованием специальных компьютерных программ обработки информации. Материалы раздела должны позволить оценить корректность, полноту и обоснованность выводов и рекомендаций по проблеме, рассматриваемой в магистерской диссертации.

3 глава. Апробация предложений автора диссертационной работы, представление результатов проведенных исследований, основные выводы и рекомендации.

Раздел должен содержать обоснованные выводы по результатам проведения исследований и анализу результатов. В этом разделе автор разрабатывает методические и организационные предложения по решению проблем в области управления бизнесом в электроэнергетике. Предлагаемые варианты решения поставленной проблемы должны быть апробированы на примере выбранного объекта исследования, что предполагает проведение расчетов с последующей оценкой их результатов. Проведенные расчеты должны позволить автору разработать практические рекомендации по совершенствованию организационно-управленческих и проектно-конструкторских процессов, протекающих в исследуемом объекте, а также оценить возможный положительный эффект от реализации авторских рекомендаций. Все сделанные выводы должны вытекать из результатов проведенных обучающимся исследований.

Таким образом, магистерская выпускная квалификационная работа должна иметь внутреннее единство и логическую последовательность в раскрытии избранной темы. Содержание диссертации должно отражать исходные предпосылки научного исследования, процесс его проведения и полученные результаты. Основу диссертации должен составлять принципиально новый материал, включающий описание новых факторов, явлений и закономерностей или обобщение ранее известных положений с других научных позиций или в совершенно ином аспекте. Магистерская диссертация должна позволять судить, насколько полно отражены и обоснованы содержащиеся в ней положения, выводы и рекомендации, их новизна и значимость.

Заключение как самостоятельный раздел работы должно содержать краткий обзор основных аналитических выводов проведенного исследования и описание полученных в ходе него результатов. При этом в заключении должны быть отражены только итоговые результаты проведенных расчетов, анализа и оценки, а также наиболее интересные рекомендации и предложения автора. В целом представленные в заключении выводы и результаты исследования должны последовательно отражать решение всех задач, поставленных автором в начале работы (во введении), что позволит оценить законченность и полноту проведенного исследования.

Библиографический список использованной литературы должен включать не менее 50 источников и обязательно содержать кроме учебной литературы научные статьи, монографии, нормативно-справочную информацию. Сведения об источниках и ссылки на них приводятся в

соответствии с действующими на момент выполнения магистерской диссертации требованиями ГОСТ.

Список научных трудов должен содержать опубликованные научные статьи и тезисы докладов обучающимся, соответствующие теме диссертационного исследования. Список трудов обучающегося заверяется подписью научного руководителя.

В *приложения* включаются материалы, имеющие справочное значение и не являющиеся необходимыми для более полного освещения темы в основном тексте работы. В приложения могут включаться копии документов, выдержки из отчетных материалов, статистические данные, отдельные положения из инструкций и правил и т.д.

Рекомендуемый объем магистерской диссертации должен составлять 80-100 страниц (без учета приложений). Объем работы определяется задачей раскрытия темы исследования, необходимостью полной реализации поставленных целей и обоснования полученных результатов

4.3. Примерная тематика и порядок утверждения тем ВКР.

При выборе темы выпускной квалификационной работы обучающийся должен руководствоваться:

- ее актуальностью для конкретного хозяйствующего субъекта;
- научными интересами обучающегося;
- возможностью доступа и получения фактических данных о результатах деятельности объекта исследования и готовностью руководства предприятия к сотрудничеству с обучающимся;
- собственными приоритетами и интересами, связанными с последующей профессиональной деятельностью;
- наличием необходимого объема информации для выполнения для выпускной квалификационной работы.

Примеры тем ВКР:

1. Формирование механизма цифровизации системы развития персонала предприятия.
2. Формирование корпоративной цифровой культуры персонала современной организации.
3. Формирование механизма повышения производительности труда персонала предприятия.
4. Развитие системы регламентации труда на отраслевом предприятии в рамках системы менеджмента качества.
5. Развитие системы оценки персонала в концепции управления по результатам.
6. Прогнозирование перспективной потребности в персонале на отраслевом предприятии.
7. Совершенствование организации текущей аттестации персонала на отраслевом предприятии.
8. Организационно-управленческое моделирование инновационных процессов управления персоналом на отраслевом предприятии
9. Формирование и развитие эффективной системы проектного менеджмента предприятия и его кадровое обеспечение.
10. Формирование механизма управления кадровым резервом предприятия.
11. Развитие системы управления проектами в отраслевой компании и его кадровое обеспечение.
12. Управление процессом адаптации персонала в области инновационной деятельности.
13. Формирование механизма цифровизации системы рекрутинга персонала на отраслевом предприятии.
14. Формирование механизма цифровизации системы адаптации персонала предприятия.
15. Формирование и развитие инновационного потенциала отраслевого предприятия и его кадрового обеспечения.
16. Формирование механизма цифровизации кадрового менеджмента предприятия.
17. Формирование механизма цифровизации системы аттестации персонала на предприятии.
18. Формирование и развитие деловой оценки персонала предприятия.

19. Формирование результативной системы мотивации сотрудников организации.
20. Построение мотивационных механизмов на основе развития управленческого учета в организации.
21. Разработка управленческих решений по повышению эффективности производительности труда отдельных групп персонала.
22. Организация деятельности участников экосистем на основе цифровых платформ.
23. Модернизация системы управления организацией на основе цифровых технологий.
24. Модернизация системы управления организацией на основе блокчейн-технологий.
25. Повышение эффективности системы управления организацией на основе внедрения цифровой платформы.
26. Совершенствование корпоративной культуры с целью повышения эффективности деятельности организации.
27. Формирование результативной системы мотивации сотрудников организации.
28. Управление системой корпоративных ценностей в организации.
29. Внедрение организационно-управленческих инноваций в систему управления организацией.
30. Повышение эффективности разработки и реализации управленческих решений менеджментом организации.
31. Построение эффективной команды в организации.
32. Трансформация лидерства через жизненный цикл организации.
33. Формирование эффективной бизнес-модели организации на основе инструментов стратегического анализа.
34. Разработка социальной политики отраслевой компании.
35. Формирование системы оплаты и организации труда персонала компании.
36. Организации стратегического управления персоналом организации.
37. Разработка организационной структуры и стратегическое планирование персонала организации.
38. Совершенствование системы кадрового аудита компании.
39. Формирование технологий аудита работы с персоналом и системы контроллинга.
40. Разработка проекта цифрового продукта для решения задач управления персоналом (тема адаптируется под идею проекта и специфику предприятия).

Обучающийся имеет право самостоятельно выбрать и обосновать тему выпускной квалификационной работы. Тема выпускной квалификационной работы согласуется с научным руководителем и утверждается руководителем программы в установленном порядке.

Выбор тем выпускных квалификационных работ и их утверждение производится согласно Порядку проведения ГИА по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, действующему в университете. После выбора темы ее название указывается в заявлении обучающегося на утверждение темы и руководителя выпускной квалификационной работы, которое с подписью, подтверждающей согласие руководителя. После этого обучающемуся выдается задание на выполнение выпускной квалификационной работы.

Допускается назначение двух руководителей ВКР (соруководителей), если тема ВКР имеет межотраслевой характер.

Изменение формулировки темы выпускной квалификационной работы, Ф.И.О. руководителя и консультантов по главам, утвержденные приказом директора, могут быть осуществлены в исключительных случаях.

4.4. Порядок выполнения и представления в государственную экзаменационную комиссию ВКР

Выполнение выпускной квалификационной работы во многом зависит от четкого соблюдения установленных сроков и последовательности выполнения отдельных этапов работы. При этом рекомендуется составлять календарный план выполнения выпускной квалификационной работы, который включает следующие мероприятия:

1. Выбор темы выпускной квалификационной работы и ее утверждение.
2. Подбор литературы и представление ее списка научному руководителю от кафедры не позднее начала последнего семестра обучения.
3. Написание и представление научному руководителю введения и первой главы выпускной квалификационной работы.
4. Доработка первой главы с учетом замечаний научного руководителя, написание и представление второй и третьей главы выпускной квалификационной работы.
5. Завершение всей выпускной квалификационной работы в первом варианте и представление ее научному руководителю не позднее, чем за один месяц до ориентировочной даты защиты выпускной квалификационной работы.

Оформление выпускной квалификационной работы в окончательном варианте и представление его научному руководителю в согласованные с ним сроки.

После проверки ВКР руководитель подписывает работу и не позднее чем за восемь календарных дней до установленного срока защиты передает ВКР обучающемуся вместе с письменным отзывом для прохождения процедуры нормоконтроля и проверки на объем заимствования в соответствии с установленным порядком.

В случае успешного прохождения процедуры проверки ВКР на объем заимствования работа не возвращается обучающемуся, а передается проверяющим руководителю программы вместе с отчетом с указанием степени оригинальности.

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

Для получения дополнительной объективной оценки квалификации обучающегося проводится внешнее рецензирование выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) специалистом в соответствующей области знаний.

4.5. Порядок защиты ВКР

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

- объявление председателем ГЭК установленного регламента заседания ГЭК;
- представление секретарем ГЭК обучающегося членам ГЭК с объявлением фамилии, имени, отчества (при наличии), темы ВКР, фамилии руководителя (соруководителя), наличия отзыва, рецензии;
- доклад обучающегося с использованием наглядных материалов и компьютерной техники об основных результатах своей работы - презентация. Продолжительность доклада зависит от уровня образовательной программы и, как правило, составляет не более 10 минут для бакалавров и специалистов, не менее 15 минут для магистров;
- вопросы председателя и членов ГЭК к докладчику по существу работы, а также вопросы, отвечающие общим требованиям к профессиональному уровню выпускника, предусмотренным ФГОС ВО по данному направлению подготовки/специальности, после доклада обучающегося;
- ответы обучающегося на заданные вопросы;
- выступление руководителя (соруководителя) с отзывом на ВКР либо (при отсутствии руководителя (соруководителя) оглашение его отзыва;
- заслушивание (оглашение) рецензии (при наличии);
- по завершению защиты всех ВКР, намеченных на данное заседание, на закрытом заседании ГЭК принимает решение об оценке за защиту.

Задача ГЭК – выявление качества профессиональной подготовки выпускника и принятия решения о присвоении ему квалификации «Магистр».

После окончания защиты выпускных квалификационных работ, назначенных на текущий день, проводится закрытое заседание ГЭК. На основе открытого голосования посредством большинства голосов определяется оценка по каждой работе. При равенстве голосов членов ГЭК голос председателя является решающим.

Оценка выставляется с учетом теоретической и практической подготовки выпускника, качества выполнения 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 о выдаче выпускнику диплома. Протокол подписывается Председателем ГЭК.

После заседания ГЭК и оформления протоколов выпускникам объявляются результаты защиты работ. После защиты все работы с материалами и документами передаются в архив университета.

Обучающемуся, не защитившему выпускную квалификационную работу в установленный срок по уважительной причине, подтвержденной документально предоставляется возможность пройти ГИА без отчисления из Университета в течение шести месяцев после завершения ГИА. Для этого обучающийся должен сдать в дирекцию Института сервиса и отраслевого управления личное заявление с приложенными к нему документами, подтверждающими уважительность причины.

5. Критерии оценки знаний выпускников на ГИА

5.1. Критерии оценки знаний на государственном экзамене.

- оценка «отлично» (100-91 балл) выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал курса, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами и вопросами, причем не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач;

- оценка «хорошо» (90-76 баллов) выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал курса, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения;

- оценка «удовлетворительно» (75-61 балл) выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач;

- оценка «неудовлетворительно» (менее 61 балла) выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.

5.2. Критерии оценки знаний на защите ВКР

- оценка «отлично» (100-91 балл) присваивается за глубокое раскрытие темы, содержательность доклада и презентации;

- оценка «хорошо» (90-76 баллов) присваивается при соответствии вышеперечисленным критериям, но при наличии недостатков в содержании работы и (или) в представлении результатов к защите;

- оценка «удовлетворительно» (75-61 балл) присваивается за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер и затруднении при ответах на вопросы;

- оценка «неудовлетворительно» (менее 61 балла) присваивается за слабое и неполное раскрытие темы, несамостоятельность изложения материала, выводы и предложения, носящие общий характер, отсутствие наглядного представления работы и ответов на вопросы.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляции

6.1. По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право подать апелляцию.

6.2. Порядок подачи и рассмотрения апелляции по результатам государственного экзамена.

Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласии с результатами государственного экзамена.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение трех рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.

6.3. Порядок подачи и рассмотрения апелляции по результатам защиты выпускной квалификационной работы.

Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение трех рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.