

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
КООПЕРАЦИИ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА»**

СТАВРОПОЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ КООПЕРАЦИИ (филиал)

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор университета,
профессор



В.И. Теплов

«25» июня 2020 года

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Уровень образовательной программы МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль) «Организация кадрового консалтинга»

Форма обучения очная, заочная

СТАВРОПОЛЬ 2020

I. Общие положения

1.1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации

Программа государственной итоговой аттестации разработана в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 апреля 2017 года № 301, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 года № 636, иными нормативными правовыми актами в сфере образования, Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным Ученым советом БУКЭП; Положением по организации выполнения и защиты выпускной квалификационной работы обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, и программам магистратуры, утвержденным Ученым советом, Уставом Автономной некоммерческой организации высшего образования «Белгородского университета кооперации, экономики и права», иными нормативными актами в области образования.

Государственная итоговая аттестация представляет собой форму оценки степени и уровня освоения студентами основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее – ФГОС ВО).

Задачами государственной итоговой аттестации являются:

- оценка качества освоения образовательной программы;
- оценка уровня подготовки обучающегося к решению профессиональных задач;
- решение вопроса о присвоении выпускникам квалификации по результатам государственной итоговой аттестации и выдаче выпускнику документа об образовании и о квалификации, установленного Министерством образования и науки Российской Федерации образца.

1.2. Структура государственной итоговой аттестации

Конкретные формы проведения государственной итоговой аттестации закрепляются в учебном плане по соответствующей образовательной программе в соответствии с требованиями, установленными ФГОС ВО. Государственная итоговая аттестация обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Организация кадрового консалтинга», проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

В защиту выпускной квалификационной работы входит подготовка к процедуре защиты и процедура защиты. Сроки и продолжительность защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) определяются учебными планами университета по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Организация кадрового консалтинга» для обучающихся очной и заочной форм обучения.

1.3. Требования к результатам освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Организация кадрового консалтинга», определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и навыки формируемых компетенций в соответствии с задачами в сфере профессиональной деятельности.

Выпускник, освоивший программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Организация кадрового консалтинга» должен обладать следующими общекультурными компетенциями:

способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);

готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

1.5.2. Выпускник, освоивший программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Организация кадрового консалтинга» должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями:

готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);

готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3);

способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);

способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5);

способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);

владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);

владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);

способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);

владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);

умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);

умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12).

Выпускник, освоивший программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Организация кадрового консалтинга», должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-11);

владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-12);

знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-13);

знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-14);

знанием методов оценки эффективности системы мотивации и

стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК-15);

владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16);

владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-17);

умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);

владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19);

умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора (ПК-20);

умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21);

умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22);

умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23);

владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24);

умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-25);

умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26);

владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27);

владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28);

владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29).

II. Требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения

2.1. Цель и задачи выпускной квалификационной работы

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Организация кадрового консалтинга» включает защиту выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы – завершающий этап государственной итоговой аттестации.

Выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную обучающимся работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа по образовательным программам высшего образования, имеет своей целью систематизацию, обобщение и закрепление теоретических знаний, практических умений и профессиональных навыков выпускника.

Задачами выпускной квалификационной работы являются:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических знаний и практических умений, полученных студентом в процессе освоения дисциплин ОПОП ВО, предусмотренных ФГОС ВО;
- развитие навыков ведения самостоятельной работы и овладение методикой исследования и проведения эксперимента при решении конкретных практических, научных, технических, экономических и производственных задач;
- выявление уровня развития у выпускника общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций;
- определение уровня подготовки выпускника к профессиональной деятельности;
- приобретение опыта систематизации полученных результатов исследования, формулировки новых выводов и положений как результатов выполненной работы и их публичной защиты.

В Автономной некоммерческой организации высшего образования «Белгородский университет кооперации, экономики и права» вид выпускной квалификационной работы по программам магистратуры – магистерская диссертация.

При выполнении выпускной квалификационной работы обучающиеся должны показать свои способности, умения и навыки, опираясь на полученные углубленные знания и сформированные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

2.2. Перечень тем выпускных квалификационных работ

Ректором Университета утверждается перечень тем выпускных квалификационных работ (тематика выпускных квалификационных работ) доводится до сведения обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации.

Перечень тем выпускных квалификационных работ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Организация кадрового консалтинга»:

1. Реализация проектов кадрового консалтинга в условиях формирующейся цифровой платформы управления
2. Исследование многоцелевой направленности кадрового консалтинга как инструмента стратегического управления персоналом
3. Стратегия развития кадрового консалтинга как области управленческого консультирования
4. Развитие конкуренции на рынке кадрового консалтинга на этапе цифровых трансформаций
5. Активизация процесса внедрения современных форм кадрового консалтинга в условиях цифровой трансформации экономики
6. Организация сервисов в онлайн-режиме в кадровом консалтинге
7. Организация HR-проектов как направления кадрового консультирования
8. Развитие кадрового консалтинга как самостоятельного сегмента рынка управленческого консультирования
9. Разработка проекта кадрового консалтинга в условиях развития цифровой среды
10. Кадровый консалтинг как элемент развития кадровой службы организации
11. Исследование особенностей влияния рынка на развитие кадрового консалтинга
12. Повышение эффективности регулирования рынка кадрового консалтинга как ключевого элемента социально-экономического роста
13. Формирование эффективного механизма взаимодействия рыночных и государственных регуляторов в развитии кадрового консалтинга
14. Разработка стратегии продвижения консалтинговых услуг по подбору персонала
15. Реализация функций кадрового консалтинга на основе социального партнерства
16. Развитие современных форм взаимодействия на рынке кадрового консалтинга
17. Государственные службы занятости как один из основных участников рынка кадрового консалтинга
18. Влияние деятельности рекрутинговых агентств на эффективность рыночных регуляторов на рынке кадрового консалтинга
19. Расширение предоставляемых услуг рекрутинговых компаний в области кадрового консалтинга

20. Исследование кадрового консалтинга как одного из эффективных инструментов для повышения управляемости человеческими ресурсами
21. Актуализация кадрового консалтинга для современных динамично развивающихся компаний
22. Разработка и внедрение системы управления персоналом как проектной составляющей кадрового консалтинга
23. Проектирование службы управления персоналом с учетом кадрового консалтинга
24. Аудит работы HR- подразделения как элемент проекта кадрового консалтинга и особенности его проведения в практике современных организаций
25. Разработка механизма проведения аудита персонала организации как метода кадрового консультирования
26. Разработка проекта кадрового консалтинга на основе структурированной и объективной оценки работы системы персонала в компании
27. Разработка и внедрение результативно ориентированных кадровых технологий в деятельность организаций
28. Формирование корпоративной культуры в рамках кадрового консультирования
29. Исследование процесса консультирования служебно-профессионального продвижения кадров
30. Методологическое обоснование современной практики кадрового консалтинга
31. Разработка системы принципов кадрового консалтинга
32. Совершенствование технологий кадрового консалтинга
33. Оценка персонала как направление кадрового консультирования
34. Обучение и развитие персонала как направление кадрового консультирования
35. Разработка профиля должностных компетенций и инструкций как направление кадрового консультирования
36. Создание и оптимизация системы мотивации персонала как направление кадрового консультирования
37. Развитие персонала как этап кадрового консалтинга
38. Кадровое консультирование как технология управления человеческими ресурсами
39. Совершенствование деятельности по анализу эффективности организационно-функционального построения организации в рамках кадрового консультирования
40. Проектирование перспектив развития системы кадрового консультирования
41. Практика использования инновационных технологий в современном кадровом консультировании
42. Исследование карьерного консультирования как инструмента конкурентоспособности организации

43. Исследование кадрового консалтинга как инструмента управления карьерой персонала
44. Мониторинг кадровых консалтинговых услуг
45. Оценка эффективности кадрового консалтинга
46. Исследование спектра услуг, предоставляемых региональными кадровыми агентствами
47. Эффективность управления в сфере кадрового консалтинга
48. Анализ управленческих инструментов в рамках кадрового консалтинга
49. Мониторинг организационных мероприятий в рамках кадрового консалтинга
50. Анализ деятельности внутренних кадровых консультантов в области командообразования в организации
51. Анализ корпоративных тимбилдинговых программ в составе кадрового консалтинга организации
52. Управление кадровой консалтинговой активностью организаций, действующих на принципах внутреннего консалтинга
53. Исследование кадровой консалтинговой активности организаций
54. Консалтинг эффективности организаций и команд
55. Проектирование системы управления персоналом с использованием компетентностного подхода
56. Развитие кадровой службы организации на основе использования инструментов кадрового консалтинга
57. Использование технологий кадрового консалтинга в процессе внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала организации
58. Влияние процессов подготовки кадров на эффективность кадрового консультирования
59. Кадровый консалтинг как основа развития и эффективного использования кадрового потенциала организации
60. Стратегия развития консалтинговых услуг в сфере управления персоналом
61. Формирование кадрового резерва в организации как направление кадрового консалтинга
62. Процесс внедрения бизнес-тренингов как направление кадрового консультирования
63. Разработка консалтингового проекта по оценке информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом
64. Консалтинговая направленность анализа эффективности системы управления персоналом и обоснование предложений по ее совершенствованию
65. Анализ и моделирование процессов управления персоналом в организации в системе мероприятий кадрового консалтинга

66. Анализ кадрового потенциала организации как направление кадрового консалтинга

67. Разработка консалтингового проекта по формированию механизма реализации интеллектуального капитала организации

68. Консалтинговая направленность реализации возможностей бенчмаркинга персонала как инструмента повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов предприятия в динамичной бизнес-среде

69. Исследование консалтинговых услуг в области разработки стратегии управления персоналом

70. Эффективность системы управления персоналом как процедура кадрового консалтинга

71. Исследование контроллинга персонала как составляющей системы кадрового менеджмента организации на основе принципов кадрового консалтинга

72. Исследование консультационных услуг по разработке механизма проведения аудита персонала организации

73. Разработка консалтингового проекта по планированию и прогнозированию затрат по элементам кадровой политики организации

74. Подходы и направления проведения научных исследований в сфере кадрового консультирования

75. Актуализация научных проблем кадрового консультирования как междисциплинарной области исследования

76. Организация повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов по вопросам кадрового консультирования

77. Эффективность внутрикорпоративного профессионального развития персонала организации в области кадрового консультирования

78. Использование современных образовательных технологий в процессе обучения кадровому консультированию

79. Разработка образовательных программ по кадровому консультированию

80. Корпоративные семинары и тренинги как эффективный формат обучения персонала в области кадрового консультирования

Тематика выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций) рассматривается на заседании кафедры, ежегодно пересматривается и обновляется.

Для выбора темы выпускной квалификационной работы обучающийся пишет заявление по форме.

По письменному заявлению обучающегося университет может предоставить обучающемуся возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной обучающимся, в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

2.3. Требования к структуре и содержанию выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна отвечать следующим основным требованиям:

- квалифицированное применение общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций для решения задач исследования;
- связь теоретических положений с практическими задачами в рамках исследования;
- завершенность исследования и самостоятельность его выполнения, включающая в себя: самостоятельный характер изложения и обобщения материала, формулировку и обоснование собственного подхода к решению дискуссионных проблем, самостоятельный анализ статистического, эмпирического и другого фактологического материала, самостоятельный выбор и обоснование математической модели или методов количественного анализа, используемых в работе, самостоятельность выводов по результатам проведенного исследования.

Выпускная квалификационная работа выполняется на материалах организации, где обучающийся проходил производственную (преддипломную) практику, которая проводится для выполнения выпускной квалификационной работы и является обязательной в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования.

По окончании практики обучающийся сдает выпускную квалификационную работу в полном объеме руководителю ВКР на проверку. Руководитель при наличии замечаний возвращает выпускную квалификационную работу на доработку.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна включать: титульный лист, аннотацию, содержание, введение, основную часть, заключение, список использованных источников, глоссарий, приложения.

Примерный объем выпускной квалификационной работы по программе магистратуры – 90-120 страниц.

Конкретный объем выпускной квалификационной работы определяет руководитель ВКР непосредственно в ходе руководства ВКР в зависимости от специфики выпускной квалификационной работы и может иметь отклонения от нормы.

Титульный лист является первой страницей выпускной квалификационной работы и оформляется согласно форме, установленной университетом.

Содержание включает введение, перечень всех глав и вопросов согласно плану и графику выполнения ВКР, заключение, список использованных источников, глоссарий, приложения с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы работы.

Обязательное требование – дословное повторение в заголовках содержания названий глав, параграфов, представленных в тексте, в той же последовательности и соподчиненности.

Введение – это вступительная часть работы, в которой обосновывается актуальность выбранной темы; формулируются цели и задачи, определяются объект и предмет исследования; указываются теоретическая и практическая значимость, информационная база исследования, приводятся сведения об апробации результатов, полученных автором при выполнении выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Введение должно содержать: актуальность и новизну выбранной темы; объект и предмет исследования; период исследования; цель выполнения работы; задачи, которые необходимо решить для достижения цели работы, указанные в плане; методологическую и теоретическую основу работы; описание структуры работы.

Обоснование актуальности выбранной темы – начальный этап любого исследования. В применении к магистерской диссертации понятие «актуальность» имеет одну особенность. Магистерская диссертация, как уже указывалось, является квалификационной работой, и то, как ее автор умеет выбрать тему и насколько правильно он эту тему понимает и оценивает с точки зрения своевременности и социальной значимости, характеризует его научную зрелость и профессиональную подготовленность.

Освещение актуальности должно быть немногословным. Достаточно показать главное – суть проблемной ситуации, из чего и будет видна актуальность темы.

Сообщая о состоянии разработки выбранной темы, составляется краткий обзор литературы, который в итоге должен привести к выводу, что именно данная тема еще не раскрыта (или раскрыта лишь частично или не в том аспекте) и потому нуждается в дальнейшей разработке.

Постановка цели и задач исследования. От доказательства актуальности выбранной темы следует логично перейти к формулировке цели исследования, а также указать на конкретные задачи, которые предстоит решать в соответствии с этой целью. Это обычно делается в форме перечисления (изучить..., описать..., установить..., выяснить..., вывести формулу и т.п.).

Объект и предмет исследования. Объект - это процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию и избранное для изучения, а также предприятия различных форм собственности и сфер деятельности. Предмет – это то, что находится в границах объекта.

Важным этапом введения является выбор методов исследования, которые служат инструментом при помощи которого обрабатывается фактический материал, являясь необходимым условием достижения поставленной в такой работе цели.

Научная новизна (2-3 пункта) – те новые результаты теоретического характера, которые получены в процессе исследований (новый подход, способ, модель, методика и т.п.).

Практическая ценность (2-3 пункта) - новые результаты прикладного характера, которые могут быть использованы на практике (методики, информационные технологии, программные средства и т.п.) и что это дает

(экономический эффект, снижение затрат времени и материальных затрат, комплексное решение задач и т.п.).

Описание процесса исследования и обсуждение результатов исследования, формулирование выводов и оценка полученных результатов, включающих *результаты* (положения), *выносимые на защиту*, т.е. те новые и существенные результаты, обсуждение которых позволяет оценить значимость и качество выполненной научной работы.

Апробация результатов отражает участие в семинарах и конференциях (перечислить), на которых обсуждались основные положения работы (целесообразно указать также дипломы и грамоты, полученные по результатам участия в конференциях и конкурсах научных грантов).

Качество и количество публикаций по теме исследования – один из критериев оценки научной ценности работы.

Наиболее распространенным видом публикаций являются *тезисы докладов и выступлений на конференциях*. Это изложенные в краткой форме оригинальные научные идеи по выбранной магистрантом теме.

Более значимые научные результаты, требующие развернутой аргументации, публикуются в форме научной статьи — законченного и логически цельного произведения, посвященного конкретной проблеме, связанной с темой диссертации.

В списке помимо названия трудов необходимо указать их вид (например, тезисы, статья или др.), форму работы (печатная или рукопись). Выходные данные публикации включают место издания, издательство, год и, если это был сборник научных трудов или материалов научно-практической конференции, то обязательно указывается название сборника. Далее в списке опубликованных трудов указывается объем публикации и (если это имеет место) перечисляются соавторы работы.

Публикации – необходимо указать количество опубликованных работ, при этом необходимо в приложения вынести список трудов магистранта.

Объем и структура магистерской диссертации. Следует перечислить количество страниц, рисунков и таблиц, указать структуру работы - введение, количество разделов (глав), заключение, список использованных источников (количество источников) и количество приложений.

Основная часть включает в себя теоретические и практические вопросы, предусмотренные Планом и графиком выполнения ВКР.

Основная часть должна содержать: выбор направлений исследований; процесс теоретических и (или) экспериментальных исследований; обобщение и оценку результатов исследований.

Основная часть должна содержать конкретные предложения по совершенствованию предмета исследования по изучаемому объекту.

Основная часть магистерской диссертации состоит из трех глав, каждая из которых делится на 3 параграфа.

Глава 1. Теоретические подходы к постановке конкретной проблемы в области управления персоналом (в конкретной выпускной квалификационной работе она должна иметь свое название).

На основе изучения публикаций отечественных и зарубежных авторов излагается сущность исследуемой проблемы. По первому разделу судят о глубине теоретической базы магистерской диссертации. Приветствуется использование источников монографического характера и публикаций в ведущих российских и зарубежных специализированных журналах.

В процессе изучения литературных источников очень важно найти сходство и различия точек зрения разных авторов, дать их анализ и обосновать свою позицию по данному вопросу.

Одно из главных требований данной главы – наличие конкретных ссылок на библиографические источники, авторская позиция автора по определенной проблеме и полемика.

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

В этой главе на основе разработанной методики исследования анализируется состояние проблемы в области управления персоналом на конкретном предприятии. Материалами для анализа могут быть планы работы организаций, годовые отчеты, статистическая отчетность, штатное расписание и другая служебная документация, изученная студентом.

Материалы, служащие базой для обоснования и анализа, должны быть достаточно полными и достоверными, чтобы можно было проанализировать положение дел, вскрыть резервы и наметить пути их использования, а также устранить имеющиеся недостатки в кадровой работе.

Анализ состояния дел в организации предполагает обработку собранных статистических материалов, например, по ее производственной деятельности за последние 3 года. Анализ и обработку цифровой информации необходимо проводить с помощью современных методов экономического, социологического и психологического анализа.

Глава 3. Разработка рекомендаций и их обоснование в рамках изучаемой проблемы.

Результаты анализа служат базой для разработки и обоснования в выпускной квалификационной работе конкретных управленческих решений для улучшения экономического состояния объекта исследования и совершенствования системы управления персоналом.

В частности, намечаются пути использования вскрытых резервов, устранения выявленных недостатков в работе, обосновываются решения, обеспечивающие реализацию цели и задач работы.

При подготовке этого раздела студенты должны учесть основные принципы: системный подход, т.е. учет всех или большинства взаимообуславливающих задач управления объектом; комплексный подход с позиций оперативного и стратегического управления; динамичность, предполагающая регулярную корректировку подготовленных документов в связи с изменившимися условиями работы базовой организации, содержанием деятельности аппарата управления, а также с методами выполнения управленческих работ.

Заключение должно включать: краткие выводы по содержанию каждой главы работы, положительные и отрицательные тенденции в работе организации по изучаемой проблеме, конкретные предложения по совершенствованию деятельности данной организации по исследуемому направлению. Рекомендуемый объем заключения в магистерской диссертации – 3-4 страницы.

В списке использованных источников должны быть отражены нормативные правовые акты (при использовании), литература и электронные ресурсы, которыми обучающийся пользовался при написании работы.

Особое внимание следует уделить трудам преподавателей выпускающей и родственных кафедр.

В списке использованных источников следует привести не менее 75 проработанных источников, на которые содержатся ссылки в работе, а также публикации студентов.

Глоссарий – толковый (объясняющий) словарь ключевых понятий и терминов. Используя в тексте выпускных квалификационных работ термины и правильно раскрытая их содержание, автор демонстрирует степень включенности в сферу будущей профессии и готовность к профессиональной и научной деятельности. В глоссарий включаются основные профессиональные термины, факты, персоналии, важнейшие даты. Формулировка понятий глоссария должна соответствовать формулировкам данным в различных словарях, энциклопедиях, справочниках и в документах законодательного характера.

Глоссарий должен включать 40-45 терминов.

Приложение к выпускной квалификационной работе – это вспомогательный материал, не вошедший в основную часть работы, но важный для понимания основной части работы и более глубокого раскрытия темы исследования.

В приложение к ВКР, как правило, включают:

- промежуточные расчеты, которые можно опустить в основной части работы, но в качестве справочной информации их все же желательно приложить к работе;

- таблицы результатов исследований, выводы на основании которых содержатся в основной части работы;

- различного рода инструкции, которые играют роль ознакомительного материала в рамках выпускной квалификационной работы;

- примеры и образцы документов и бланков, на которые ссылается студент в тексте основной части ВКР.

Все материалы, помещаемые в приложениях, должны быть связаны с основным текстом, в котором обязательно делаются ссылки на соответствующие предложения.

2.4. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы

Оформление выпускных квалификационных работ должно соответствовать требованиям действующих ГОСТов, предъявляемым к оформлению научных работ.

Текст выпускной квалификационной работы выполняется на компьютере на одной стороне листа через полтора интервала в текстовом редакторе Microsoft Word for Windows. Текст набирается нежирным шрифтом Times New Roman Cyr, размером 14 пунктов. Текст выпускной квалификационной работы следует располагать, соблюдая следующие размеры полей: левое – не менее 30 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее – не менее 15 мм, нижнее – не менее 20 мм.

Текст работы подразделяется на главы и вопросы, которые должны содержать заголовки, соответствующие плану и содержанию работы.

Оформление текста работы

Заголовки структурных элементов работы следует располагать в середине строки без точки в конце, не подчеркивая.

Расстояние между заголовком и текстом должно быть равно 2 интервала для работ, выполняемых на компьютере.

Каждую главу следует начинать с нового листа (страницы). После заголовка текст пишут с абзацного отступа.

Все иллюстративные материалы (схемы, рисунки, диаграммы, графики, чертежи, фотографии) в работе имеют название «Рисунок». Рисунки, схемы и чертежи разрешается выполнять только в черно-белом цвете. Графики, фотографии могут быть цветными.

Сокращения и условные обозначения должны помещаться в работе в соответствии с общепринятыми нормами.

Ссылки

Приводимые в работе сведения из литературных источников (цифровые данные, цитаты, общие выводы и положения, мнения авторов) должны иметь точные ссылки на источники информации. Ссылка указывает порядковый номер этого литературного источника по списку использованных источников, выделяемый скобками. Ссылки на иллюстрации, таблицы, формулы, уравнения, перечисления, приложения следует указывать их порядковым номером, например: «...в подпунктах 2.2.», «... в уравнениях (2)», «... на рис. 8», «... в приложении 5».

Если в работе одна иллюстрация, одна таблица, одна формула, одно уравнение, одно приложение, – их не нумеруют, а следует при ссылках писать «на рисунке», «в таблице», «по формуле», «в уравнении», «в приложении».

При упоминании в тексте иностранных фамилий, фирм, географических и других названий, их пишут как в русской транскрипции, так и на языках оригиналов (в скобках).

Нумерация страниц

Страницы работы нумеруются арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. На титульном листе, содержании и первом листе

введения номер не ставят. Номер проставляют со второго листа введения (как правило в магистерской диссертации это стр. 6) в правом верхнем углу без точки в конце.

Иллюстрации и таблицы, расположенные на отдельных листах, включают в общую нумерацию страниц выпускной квалификационной работы.

Нумерация глав и вопросов

Главы должны иметь порядковую нумерацию в пределах всей работы и обозначаются арабскими цифрами с точкой в конце. Введение и заключение не нумеруются. Вопросы нумеруются арабскими цифрами в пределах каждой главы. Номер вопроса состоит из номера главы и вопроса, разделенных точкой, например: «2.3.».

Иллюстрации

Иллюстрации (чертежи, графики, схемы, диаграммы, фотоснимки) следует располагать в работе непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. На все иллюстрации должны быть даны ссылки в тексте.

Иллюстрации должны иметь названия. Иллюстрации обозначаются словом «Рис.» и нумеруются арабскими цифрами в пределах всей работы. Если в работе одна иллюстрация, ее не нумеруют и слово «Рис.» под ней не пишут. Иллюстрацию следует выполнять на одной странице.

Таблицы

Весь цифровой материал, имеющийся в работе, должен оформляться в виде таблиц. Таблицу следует располагать в работе непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые, или на следующей странице. На все таблицы должна быть ссылка в работе. Таблицы нумеруются арабскими цифрами порядковой нумерацией в пределах всей работы. Номер следует размещать в правом верхнем углу над заголовком таблицы после слова «Таблица». Если таблица одна, ее не нумеруют и слово «Таблица» не пишут. Таблицы должны иметь название.

Примечания

Примечания следует помещать в работе при необходимости пояснения содержания текста, таблицы или иллюстрации. Примечания размещают непосредственно после вопроса, таблицы, иллюстрации, к которым они относятся. Слово «Примечание» следует печатать с прописной буквы с абзацного отступа вразрядку и не подчеркивать. Одно примечание не нумеруют. Несколько примечаний следует нумеровать порядковой нумерацией арабскими цифрами с точкой.

Формулы

Пояснение значений символов и числовых коэффициентов следует приводить непосредственно под формулой в той же последовательности, в которой они даны в формуле. Значение каждого символа и числового коэффициента следует давать с новой строки. Первую строку пояснения начинают со слова «где» без двоеточия.

Формулы следует выделять из текста в отдельную строку. Выше и ниже каждой формулы должно быть оставлено не менее одной строки.

Формулы в работе следует нумеровать порядковой нумерацией в пределах всей выпускной квалификационной работы арабскими цифрами в круглых скобках в крайнем правом положении на строке. Если в работе только одна формула, ее не нумеруют.

Список использованных источников

Сведения об источниках можно располагать в порядке появления ссылок на источники в тексте работы и нумеровать арабскими цифрами с точкой.

Возможно использование следующих способов построения библиографических списков: по алфавиту фамилий авторов или заглавий, по тематике, по видам изданий, по характеру содержания, списки смешанного построения. Наиболее часто используется при написании выпускных квалификационных работ алфавитный способ группировки.

Описание библиографических источников следует оформлять в соответствии с ГОСТ Р 7.0.100-2018 Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления.

Приложения

Приложения оформляются как продолжение работы на последующих страницах, располагать их нужно в порядке появления ссылок в тексте.

Каждое приложение следует начинать с нового листа с указанием в правом верхнем углу слова «ПРИЛОЖЕНИЕ» с порядковым номером без знака «№». Приложение должно иметь содержательный заголовок.

Более подробные требования к оформлению выпускных квалификационных работ и их тематика изложены в методических рекомендациях соответствующих кафедр по выполнению выпускной квалификационной работы.

2.5. Порядок выполнения и защиты выпускной квалификационной работы

Выполнение выпускной квалификационной работы осуществляется в следующем порядке:

1. В случае наличия заказа на выполнение выпускной квалификационной работы от организации – получение заказа на выполнение выпускной квалификационной работы от организации.

2. Выбор темы выпускной квалификационной работы на основании заявления обучающегося (обучающихся).

Перечень тем выпускных квалификационных работ (тематика выпускных квалификационных работ), предлагаемых обучающимся, определяется выпускающими кафедрами и утверждается ректором университета. Перечень тем подлежит ежегодному обновлению и должен соответствовать как современному уровню развития науки, так и современным потребностям общественной практики и формируется с учетом предложений работодателей по конкретному направлению подготовки.

Утвержденный ректором университета перечень тем выпускных

квалификационных работ (тематика выпускных квалификационных работ) доводится до сведения обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации.

Для выбора темы выпускной квалификационной работы обучающийся выполняющий выпускную квалификационную работу пишет заявление.

По письменному заявлению обучающегося университет может предоставить обучающемуся возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной обучающимся, в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Изменение или корректировка (уточнение), закрепленной за обучающимся приказом ректора университета, темы ВКР допускается в исключительных случаях по ходатайству руководителя ВКР и согласованию с заведующим соответствующей кафедры. В этом случае вносятся изменения в приказ ректора университета о закреплении тем выпускных квалификационных работ за обучающимися.

3. Закрепление ректором университета темы выпускной квалификационной работы за обучающимся и назначение руководителя ВКР.

Для подготовки выпускной квалификационной работы за обучающимся приказом ректора университета назначается руководитель выпускной квалификационной работы из числа работников университета и при необходимости консультант

Приказу ректора предшествует служебная записка заведующего выпускающей кафедрой, оформленная на основании заявлений обучающихся на выбор темы выпускной квалификационной работы, руководителя ВКР и консультанта (при необходимости).

Руководитель выпускной квалификационной работы должен иметь ученую степень и являться работником университета.

Руководитель выпускной квалификационной работы проводит систематические консультации, осуществляет координацию и контроль подготовки выпускной квалификационной работы, а именно:

- согласовывает план и график выполнения выпускной квалификационной работы;
- рекомендует обучающемуся необходимую основную литературу, справочные и нормативные документы и другие источники по теме;
- информирует заведующего кафедрой о ходе выполнения обучающимся выпускной квалификационной работы;
- оперативно принимает организационные решения в случае неблагоприятного хода выполнения обучающимся выпускной квалификационной работы;
- проверяет выполнение работы (по частям и в целом);

– проверяет и оценивает в системе «Антиплагиат.ВУЗ» текст работы на наличие заимствований по доступным базам, подписывает справку о проверке работы в системе «Антиплагиат.ВУЗ».

– после окончательной проверки выпускной квалификационной работы подписывает ее на титульном листе и составляет письменный отзыв.

Кроме того, руководитель выпускной квалификационной работы информирует обучающегося о порядке и содержании процедуры защиты ВКР, о требованиях к обучающемуся при выполнении и защите ВКР; консультирует (оказывает помощь) в подготовке выступления и подборе наглядных материалов к защите ВКР.

Ответственность за руководство и организацию выполнения ВКР несет выпускающая кафедра и непосредственно руководитель ВКР.

За все сведения, изложенные в ВКР, принятые решения и за правильность всех данных в работе ответственность несет обучающийся – автор выпускной квалификационной работы.

4. Закрепление консультантов выпускных квалификационных работ (при необходимости).

С целью оказания выпускнику специализированных консультаций по отдельным аспектам выполняемого исследования наряду с руководителем ВКР приказом ректора университета может быть назначен консультант(-ы) ВКР.

Консультант(-ы) (при их наличии) осуществляют консультирование обучающихся при выполнении выпускной квалификационной работы, а по окончанию выполнения ВКР подписывают ее на титульном листе.

5. Утверждение рецензентов выпускных квалификационных работ приказом ректора университета.

Выпускные квалификационные работы по программам магистратуры подлежат рецензированию.

Для проведения рецензирования выпускной квалификационной работы указанная работа направляется заведующим кафедрой одному или нескольким рецензентам из числа лиц, не являющихся работниками кафедры, либо факультета (института), либо университета, в которой выполнена выпускная квалификационная. Рецензент проводит анализ выпускной квалификационной работы и представляет заведующему кафедрой письменную рецензию на указанную работу. В рецензии должны найти отражение: актуальность темы, структура и краткое содержание каждой главы, практическая значимость результатов исследования, замечания к работе, оценка сформированности компетенций, оценка результатов работы с указанием возможности присвоения квалификации.

Если выпускная квалификационная работа имеет междисциплинарный характер, она направляется заведующим кафедрой нескольким рецензентам. В ином случае число рецензентов устанавливается решением кафедры.

6. Составление Плана и графика выполнения выпускной квалификационной работы совместно с руководителем ВКР.

7. Подбор и изучение необходимой основной литературы, справочных и нормативных документов и других источников, рекомендуемых обучающемуся руководителем ВКР по закрепленной за обучающимся теме ВКР.

8. Написание теоретической главы под руководством руководителя ВКР и систематическом консультировании консультанта (при наличии).

9. Сбор практического материала к теме выпускной квалификационной работе.

10. Изучение объекта исследования и обработка материалов исследования. Написание практической части выпускной квалификационной работы.

11. Написание практической части ВКР под руководством руководителя ВКР и при систематическом консультировании консультанта (при наличии).

12. Передача работы руководителю ВКР на проверку.

13. Проверка руководителем ВКР выполнения работы (по частям и в целом).

14. Оформление Акта внедрения результатов выпускной квалификационной работы (при наличии).

15. Проверка и оценивание в системе «Антиплагиат.ВУЗ» текста работы на наличие заимствований по доступным базам (Интернет, внутренняя база работ университета, доступные базы других вузов). Оформление справки о проверке работы в системе «Антиплагиат.ВУЗ».

16. Составление руководителем ВКР письменного отзыва о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы и подписание ее на титульном листе.

Руководитель ВКР после завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы представляет заведующему кафедрой письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы. В отзыве должны найти отражение: характеристика деятельности обучающегося в период выполнения выпускной квалификационной работы, апробация основных положений и результатов работы (при наличии), степень самостоятельности при выполнении выпускной квалификационной работы, способность обучающегося к научно-исследовательской работе, уровень сформированности компетенций, продемонстрированный в ходе работы над выпускной квалификационной работой, оценка работы обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы, замечания по выпускной квалификационной работе.

17. Передача рецензенту (рецензентам) выпускной квалификационной работы для рецензирования.

18. Ознакомление обучающегося с отзывом руководителя ВКР о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы и рецензией в срок, установленный законодательством Российской Федерации об образовании и Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования –

программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры – не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

19. Оценивание работы по формальным признакам заведующим кафедрой на основании отзыва, рецензии и отчета системы «Антиплагиат.ВУЗ» и допуск выпускной квалификационной работы к защите.

В случае, если заведующий кафедрой не считает возможным допустить работу к защите по формальным признакам, он возвращает ее на доработку.

Тексты выпускных квалификационных работ, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются в электронно-библиотечной системе университета и проверяются на объем заимствования.

Заведующий кафедрой обеспечивает размещение электронной версии выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе университета. Справка о размещении подписывается начальником отдела дистанционных технологий и компьютерной графики Центра компьютерных и дистанционных технологий, заведующим кафедрой и вкладывается в выпускную квалификационную работу перед передачей в государственную экзаменационную комиссию.

20. Подготовка доклада и иллюстративного материала к защите.

21. Защита выпускной квалификационной работы.

Порядок защиты выпускной квалификационной работы.

В государственную экзаменационную комиссию не позднее, чем за 2 календарных дня до защиты выпускных квалификационных работ предоставляются:

- копия приказа о допуске обучающихся к государственной итоговой аттестации – учебно-методическим центром;
- зачетные книжки обучающихся, допущенных к прохождению государственных аттестационных испытаний – деканом факультета;
- выпускные квалификационные работы, в том числе, отзыв и рецензия – заведующим выпускающей кафедрой;
- заказ организации на выполнение выпускной квалификационной работы и акт внедрения результатов выпускной квалификационной работы (при наличии таких документов) – заведующим кафедрой. Данные документы вкладываются в переплетенную выпускную квалификационную работу и не вносятся в перечень представленных материалов в протокол заседания ГЭК;
- копии приказов ректора университета о закреплении тем выпускных квалификационных работ за обучающимися, назначении руководителей; а также консультантов (при наличии) – учебно-методическим центром;
- списки обучающихся, защищающих выпускную квалификационную работу по подгруппам – заведующим выпускающей кафедрой. Данный документ не вносится в перечень представленных материалов в протокол заседания ГЭК.

Защита выпускных квалификационных работ является публичной и проводится на открытом заседании ГЭК (за исключением работ по закрытой тематике, при наличии таких работ).

Заседание ГЭК начинается с оглашения списка обучающихся, защищающих работы на данном заседании. Председатель ГЭК устанавливает регламент работы заседания.

Председатель ГЭК в порядке очередности приглашает на защиту обучающихся, каждый раз объявляя фамилию, имя и отчество обучающегося, тему работы, фамилию и должность руководителя, наличие отзыва, замечания, имеющиеся в них.

Для изложения содержания работы обучающемуся предоставляется не более 7-10 минут. При этом обучающийся вправе использовать мультимедийное оборудование (например, для презентации доклада), а также формировать раздаточный (иллюстрационный) материал для членов ГЭК.

После этого председатель ГЭК дает возможность членам ГЭК задавать обучающемуся вопросы, связанные с темой ВКР. Обучающемуся предоставляется слово для ответов на вопросы членов ГЭК, а также на замечания в отзыве руководителя о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы и рецензии. При ответе на вопросы и замечания обучающийся имеет право пользоваться своей работой.

Государственная экзаменационная комиссия оценивает уровень сформированности компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы, в соответствии с критериями оценивания, установленными в Программах государственной итоговой аттестации. При определении оценки также принимается во внимание уровень теоретической и практической подготовки обучающегося, качество работы, самостоятельность полученных результатов, оформление работы, ход ее защиты, в том числе ответы на замечания.

Каждый член комиссии самостоятельно оценивает уровень сформированности компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы, в соответствии с критериями оценивания, установленными в Программах государственной итоговой аттестации.

По завершении защиты всех работ, намеченных на данное заседание, на закрытом заседании ГЭК принимается решение об определении оценки обучающемуся за государственное аттестационное испытание. При равном числе голосов голос председателя ГЭК является решающим.

Государственная экзаменационная комиссия вправе рекомендовать ВКР к участию в конкурсе.

Секретарь оформляет протоколы заседания экзаменационной комиссии и зачетные книжки. Протокол заседания ГЭК подписывается председателем ГЭК и секретарем, а зачетно-экзаменационная ведомость и зачетная книжка – председателем и членами государственной экзаменационной комиссии в день проведения аттестационного испытания.

По окончании оформления всей необходимой документации в аудиторию приглашаются все обучающиеся, защищавшие выпускные квалификационные работы и все присутствовавшие на заседании ГЭК. Председатель ГЭК объявляет и аргументирует выставленные оценки и решение комиссии о присвоении квалификации.

Особенности проведения государственных аттестационных испытаний для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья государственная итоговая аттестация проводится Университетом с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее – индивидуальные особенности).

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с председателем и членами государственной экзаменационной комиссии);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория должна располагаться на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Все локальные нормативные акты университета по вопросам проведения государственной итоговой аттестации доводятся до сведения обучающихся инвалидов в доступной для них форме.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом государственного аттестационного испытания может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи государственного экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на государственном экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

– продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы - не более чем на 15 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении государственного аттестационного испытания:

а) для слепых:

– задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

– письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

– при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

– задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;

– обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

– при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

– обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

– по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

– письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

– по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в устной форме.

Обучающийся инвалид не позднее чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации подает письменное заявление о

необходимости создания для него специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний с указанием его индивидуальных особенностей (далее – индивидуальные особенности). К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в Университете в личном деле обучающегося).

В заявлении обучающийся указывает на необходимость (отсутствие необходимости) присутствия ассистента на государственном аттестационном испытании, необходимость (отсутствие необходимости) увеличения продолжительности сдачи государственного аттестационного испытания по отношению к установленной продолжительности (для каждого государственного аттестационного испытания).

2.6. Критерии оценки защиты выпускных квалификационных работ и процедура оценивания результатов освоения образовательной программы

Организация и проведение государственной итоговой аттестации выпускников регламентируется Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, Положением по организации выполнения и защиты выпускной квалификационной работы обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, и программам магистратуры, а также программой государственной итоговой аттестации.

Процедура оценивания результатов освоения образовательной программы включает в себя оценку уровня сформированности компетенций обучающегося при подготовке и защите выпускной квалификационной работы.

Уровень сформированности компетенции определяется по качеству выполненной обучающимся выпускной квалификационной работы.

При защите выпускной квалификационной работы оценивается:

- оценка результатов освоения основной профессиональной образовательной программы по итогам выполнения обучающимся заданий при подготовке магистерской диссертации для выявления уровня сформированности компетенций;

- содержание выпускной квалификационной работы (умение систематизировать и применять полученные знания при решении конкретных научных и практических задач в профессиональной сфере);

- результаты проверки работы в системе «Антиплагиат.Вуз» на объем заимствований;

- оформление работы;

- качество представления и публичной защиты результатов исследования;

– отзыв руководителя о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы;

– рецензия на выпускную квалификационную работу (при наличии).

После закрепления приказом ректора университета за обучающимся темы выпускной квалификационной работы и назначении руководителя ВКР, обучающиеся получают задания и доступ к ним в личных кабинетах в электронной информационно-образовательной среде университета, которые позволяют оценить освоение компетенций обучающимися и являются обязательными для выполнения в процессе подготовки выпускной квалификационной работы. Задания представлены в таблице 1.

Таблица 1

Задания на выпускную квалификационную работу в соответствии с компетенциями, указанными в ФГОС ВО направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом направленность (профиль) Организация кадрового консалтинга

Перечень компетенций		Задания на выпускную квалификационную работу
Код	Характеристика	
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Использовать комплексный подход к исследованию проблемы, выявляя ее специфические особенности
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Описать и проанализировать результативность применения методов принятия решений в нестандартных ситуациях с учетом социальной и этической ответственности
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Спланировать и провести на основе самореализации, саморазвития и использования творческого потенциала научно-исследовательскую работу по ВКР
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Подготовить аннотацию на иностранном языке, провести документирование результатов исследования в форме бакалаврской работы
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Собрать и представить информацию об особенностях работы структурных подразделений объекта исследования, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом	Определить взаимосвязь управления организацией и управления персоналом при проведении анализа объекта исследования с целью разработки мероприятий по совершенствованию деятельности

Перечень компетенций		Задания на выпускную квалификационную работу
Код	Характеристика	
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Оценить эффективность использования и развития персонала объекта исследования
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Оценить работу персонала в командах объекта исследования, возможность отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения в команде
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Разработать стратегию организации, в том числе кадровую стратегию, используя принципы корпоративной социальной ответственности
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Оценить эффективность технологии управления персоналом объекта исследования
ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Оценить социально-экономическую эффективность системы и технологии управления персоналом и разработать предложения по оптимизации функционирования системы
ОПК-9	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	С помощью информационных технологий провести обработку полученной информации о деятельности организации и состоянии управления персоналом, проделать анализ основных показателей деятельности организации, а также количественного и качественного состава персонала с использованием информационных технологий, используя и корпоративные информационные системы
ОПК-10	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Сформулировать в работе актуальность и научную новизну проведенного исследования

Перечень компетенций		Задания на выпускную квалификационную работу
Код	Характеристика	
ОПК-11	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Показать разработанные и применяемые методы, и инструменты исследования и анализа при выполнении работы
ОПК-12	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	Изучить концептуальные основы управления персоналом, его кадровую, социальную политику, организации и разработать направления по совершенствованию деятельности по управлению персоналом в соответствии со стратегией организации
ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Изучить и систематизировать литературные источники по проблемам управления персоналом, оценить функционирование системы управления персоналом объекта исследования и разработать рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом по конкретному направлению деятельности или целом, исходя из задач объекта исследования
ПК-12	владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности	Провести диагностику основных показателей деятельности объекта исследования и проанализировать его кадровый потенциал на основе использования различных методов и приемов с учетом состояния развития объекта исследования
ПК-13	знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Оценить эффективность системы найма и адаптации персонала объекта исследования в целом
ПК-14	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Оценить в целом эффективность системы обучения и развития персонала
ПК-15	знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять на практике	Охарактеризовать мотивационную политику объекта исследования и оценить ее эффективность

Перечень компетенций		Задания на выпускную квалификационную работу
Код	Характеристика	
ПК-16	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Дать характеристику организационной культуры объекта исследования и морально-психологического климата в целом
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Определить возможные риски в системе управления персоналом объекта исследования
ПК-18	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Оценить отдельные статьи затрат на персонал в соответствии с проблемой исследования и определить их на перспективу применительно к объекту исследования
ПК-19	владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Проанализировать кадровые документы объекта исследования, касающиеся изучаемой проблемы, определить возможные направления их совершенствования и выполнить анализ количественного и качественного состава персонала на основе сведений кадрового учета
ПК-20	умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	При характеристике организационной структуры управления объекта исследования изучить систему внутренних коммуникаций и права и обязанности отдельных категорий персонала
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	В соответствии с темой магистерской диссертации выявить наиболее острые социально-трудовые проблемы объекта исследования и разработать пути их решения с экономическим обоснованием системы мер по их практической реализации
ПК-22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	Разработать программу развития системы управления персоналом и выполнить оценку ее эффективности на основе всестороннего анализа функционирования системы управления персоналом организации

Перечень компетенций		Задания на выпускную квалификационную работу
Код	Характеристика	
ПК-23	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Провести диагностику профессиональных навыков менеджеров компании и использованием бенчмаркинга
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	Провести поиск, сбор и обработку, анализ и систематизацию информации о профессиональных навыках менеджеров в компании, подготовить и опубликовать результаты исследования
ПК-25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Определить тему, цели и задачи исследования на основе обобщения и систематизации результатов научной мысли по проблеме выпускной квалификационной работы
ПК-26	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	На основе стратегической линии развития организации разработать программу совершенствования обучения персонала
ПК-27	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	Оценить эффективность образовательных процессов в организации
ПК-28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	Рассмотреть возможность совершенствования системы формирования профессиональных навыков менеджеров компании на основе использования наставничества
ПК-29	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Разрабатывать образовательные программы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Руководитель ВКР при поступлении выпускной квалификационной работы на проверку проводит оценку выполнения обучающимся заданий и делает отметку о выполнении в листе оценки результатов освоения ОПОП (табл. 2), который вместе с другими документами в составе выпускной квалификационной работой предоставляется государственной экзаменационной комиссии.

Таблица 2

Оценка результатов освоения основной профессиональной образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом направленность (профиль)

Организация кадрового консалтинга

ФИО обучающегося _____
 обучающегося _____ курса _____ формы обучения группы _____

Перечень компетенций		Показатели оценки	Отметка о выполнении
Код	Характеристика		

В процессе защиты каждый из членов государственной экзаменационной комиссии самостоятельно оценивает уровень сформированности компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Организация кадрового консалтинга, в соответствии с критериями оценивания, установленными настоящей программой государственной итоговой аттестации и заполняет оценочный лист, представленный в таблице 3.

Таблица 3

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

**результатов освоения основной образовательной программы
 направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
 направленность (профиль) Организация кадрового консалтинга**

ФИО обучающегося _____ обучающегося _____ курса _____ формы обучения группы _____					
Перечень компетенций		ВКР (содержание и оформление)	Доклад	Вопросы	Отметка об освоении
Код	Характеристика				

По результатам защиты выпускной квалификационной работы председателем государственной экзаменационной комиссии на каждого выпускника, прошедшего процедуру защиты на основании коллегиального обсуждения и с учетом оценочных листов, заполненных членами государственной экзаменационной комиссии, заполняется Протокол по оценке результатов освоения ОПОП по форме, представленной в таблице 4, который является основой для составления Протокола заседания государственной экзаменационной комиссии.

ПРОТОКОЛ
по оценке результатов освоения основной профессиональной
образовательной программы
38.04.03 Управление персоналом
направленность (профиль) Организация кадрового консалтинга

ФИО обучающегося _____
 обучающегося _____ курса _____ формы обучения группы _____

Перечень компетенций		Отметка об освоении
Код	Характеристика	

Протокол по оценке результатов освоения ОПОП хранится в номенклатуре дел выпускающей кафедры в течении одного года.

В протоколе заседания государственной экзаменационной комиссии по приему государственного аттестационного испытания (форма протокола приведена ниже) отражаются: перечень заданных обучающемуся вопросов и характеристика ответов на них, мнения председателя и членов государственной экзаменационной комиссии о выявленном в ходе государственного аттестационного испытания уровне подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач, а также о выявленных недостатках в теоретической и практической подготовке обучающегося.

Кроме того, в протоколе заседания государственной экзаменационной комиссии отражаются характеристика ответов на замечания, изложенные в отзыве руководителя выпускной квалификационной работы о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы, а также в рецензии (при наличии рецензии).

Протоколы заседаний комиссий подписываются председателем и секретарем государственной экзаменационной комиссии.

Протоколы заседаний комиссий сшиваются в книги и хранятся в архиве Университета.

После подведения итогов комиссией председатель государственной экзаменационной комиссии объявляет всем присутствующим результаты защиты и сообщает, что защитившемуся присвоена квалификация «магистр» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Организация кадрового консалтинга

Успешное прохождение государственной итоговой аттестации является основанием для выдачи обучающемуся документа об уровне образования и о квалификации образца, установленного Минобрнауки РФ.

При повторном прохождении государственной итоговой аттестации по желанию обучающегося решением организации ему может быть установлена иная тема выпускной квалификационной работы.

Критерии оценки

Результаты государственного аттестационного испытания определяются оценками "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно".

Оценка «отлично»: Содержание и защита выпускной квалификационной работы свидетельствуют о сформированности у выпускника общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в полном объеме. Выпускная квалификационная работа полностью соответствует установленным требованиям, выполнена и представлена на кафедру в надлежащие сроки и оформлена в соответствии с действующими нормативами. Содержание работы отличается актуальностью и практической значимостью. Работа основана на исследовании значительного массива источников и научной литературы. Выводы, сформулированные в работе, соответствуют современному уровню экономического знания.

В ходе защиты выпускной квалификационной работы студент демонстрирует глубокое знание предмета исследования, понимание его места в системе экономических наук, общую эрудицию, сформированные навыки публичной речи и ведения научной дискуссии. Отзывы руководителя и рецензента (при наличии) позитивные, указывают на ответственное отношение студента к работе в процессе ее выполнения, отмечают глубину и научную значимость представленного к защите исследования.

Оценка «хорошо»: Содержание и защита выпускной квалификационной работы свидетельствуют о сформированности у выпускника всех общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. Выпускная квалификационная работа соответствует установленным требованиям, выполнена и представлена на кафедру в надлежащие сроки и оформлена в соответствии с действующими нормативами. Содержание работы отличается актуальностью и практической значимостью. Работа основана на исследовании достаточного количества источников и научной литературы. Выводы, сформулированные в работе, соответствуют современному уровню профессиональных знаний. В ходе защиты ВКР студент демонстрирует знание предмета исследования, общую эрудицию, общие навыки публичной речи. Отзывы научного руководителя и рецензента (при наличии) в целом позитивные, однако содержат указания на недостатки в процессе работы над ВКР, при выполнении заданий по освоению компетенций и в ее содержании.

Оценка «удовлетворительно»: Содержание и защита выпускной квалификационной работы свидетельствуют о сформированности у выпускника всех компетенций. Выпускная квалификационная работа, в основном, соответствует установленным требованиям, выполнена и представлена на кафедру в надлежащие сроки и оформлена в соответствии с действующими нормативами.

Содержание работы не отличается существенной актуальностью и практической значимостью. Работа основана на недостаточном для исследования данной темы объеме источников и научной литературы. Выводы, сформулированные в работе, носят вторичный характер. В ходе защиты студент демонстрирует минимальные навыки владения методами

публичного выступления и научной дискуссии. Отзывы научного руководителя и рецензента (при наличии) указывают на существенные недостатки в отношении студента к написанию ВКР, выполнению заданий по освоению компетенций при ее выполнении и в содержании работы.

Оценка «неудовлетворительно»: Содержание и защита выпускной квалификационной работы свидетельствуют об отсутствии у выпускника профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО. Выпускная квалификационная работа не соответствует установленным требованиям, выполнена и представлена на кафедру с нарушением действующих нормативов времени и оформления текста. Содержание работы не имеет научной новизны и практической значимости, изложение материала имеет реферативный характер. Объем исследованных источников и научной литературы меньше допустимого минимума. В ходе защиты студент демонстрирует отсутствие навыков публичной речи и научной дискуссии. Отзывы научного руководителя и рецензента (при наличии) отрицательные или указывают на существенные недостатки в работе.

При выставлении оценки, особенно «неудовлетворительно», ГЭК объясняет студенту недостатки его ответа.

Таблица 5

**Шкала оценивания результатов
защиты выпускной квалификационной работы**

Оценки	Уровень освоения компетенций
отлично	компетенция освоена
хорошо	
удовлетворительно	
неудовлетворительно	компетенция не освоена

2.7. Перечень рекомендуемой литературы для подготовки и выполнения выпускной квалификационной работы

2.7.1. Перечень электронных учебников

Мотивация трудовой деятельности	http://cdo.bukep.ru/close/store/books/%7B1CE44DC7-FA5D-48AF-948F-DE58393F6265%7D/index.htm
Организационная культура	http://cdo.bukep.ru/close/store/books/%7B4EF349FF-396D-4959-A727-3F2402CD0D14%7D/index.htm
Организационное поведение	http://cdo.bukep.ru/close/store/books/%7B574375A6-1C08-4DB7-BC48-9F1ED3BE1773%7D/index.htm
Управление персоналом	http://cdo.bukep.ru/close/store/books/%7B8F533B8E-1345-496E-841E-73AFBB142191%7D/index.htm
Управление социальным развитием организации	http://cdo.bukep.ru/close/store/books/%7BA84042AD-1CCB-416B-B812-81C04AC63592%7D/index.htm
Теория организации	http://cdo.bukep.ru/close/store/books/%7B0BA6B01D-FBB3-4ED8-9BDD-2917988687FF%7D/index.htm
Управленческие решения	http://cdo.bukep.ru/close/store/books/%7BEC408537-D416-4D70-855E-986BF338EA69%7D/index.htm

2.7.2. Перечень электронных ресурсов

1. Байнова, М.С. Основы социального управления : учебное пособие / М.С. Байнова, В.И. Катаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 198 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9142-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=464119>
2. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>
3. Блинов, А.О. Управленческое консультирование : учебник / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников ; под ред. А.Е. Илларионовой. - М. : Дашков и Ко, 2014. - 212 с. - (Учебные издания для магистров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02052-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135375>.
4. Васильев, Г.А. Управленческое консультирование : учебное пособие / Г.А. Васильев, Е.М. Деева. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 255 с. - (Профессиональный учебник: Менеджмент). - ISBN 5-238-00717-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114560>.
5. Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02384-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>
6. Ершова, Н.А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах : монография / Н.А. Ершова, Н.В. Сергеева ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт) ; под ред. Н.А. Ершовой. - М. : МИРБИС, 2014. - 312 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-98817-047-1; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445847>
7. Ершова, Н.А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах : монография / Н.А. Ершова, Н.В. Сергеева ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт) ; под ред. Н.А. Ершовой. - М. : МИРБИС, 2014. - 312 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445847>
8. Кикоть, В.Я. Социальное управление: Теория, методология, практика : монография / В.Я. Кикоть, Д.И. Грядовой. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 311 с. : табл., схем. - (Научные издания для юристов). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01577-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446411>
9. Колетвинова, Е.Ю. Стратегическое управление персоналом: краткий курс : учебное пособие / Е.Ю. Колетвинова. - М. : Проспект, 2016. - 144 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443784>

10. Костромина, Е.А. Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами : сборник статей / Е.А. Костромина. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 78 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3087-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272545>
11. Кязимов, К.Г. Проблемы и пути совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих : монография / К.Г. Кязимов. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 224 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430605>
12. Маслов, В.И. Эффективное управление современными сотрудниками : учебное пособие / В.И. Маслов ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Факультет глобальных процессов. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 133 с. : схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9047-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455583>.
13. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К.Э. Оксинайд. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Флинта, 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>
14. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / О. Жигилий, А. Глотова, Э. Борчанинова и др. ; под ред. М. Савиной. - 5-е изд. - М. : Альпина Паблишерз, 2016. - 279 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=81814>
15. Самраилова, Е.К. Анализ эффективности использования персонала в организации : учебное пособие-практикум / Е.К. Самраилова, С.А. Шапиро, А.Б. Вешкурова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 210 с. : ил., схем., табл. - Библиогр.: с. 195. - ISBN 978-5-4475-4814-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382>
16. Соловцова, М.С. Совершенствование системы стимулирования труда работников сферы высшего образования : монография / М.С. Соловцова, П.И. Ананченкова, С.А. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 138 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473097>.
17. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 312 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175>
18. Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 351 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436828>
19. Технологии управления развитием персонала : учебник / Е.А. Белкова, А.О. Грицай, А.В. Карпов и др. ; под ред. А.В. Карпова, Н.В.

Клюевой. - М. : Проспект, 2016. - 403 с.
URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443922>

20. Шапиро, С.А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации : монография / С.А. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 172 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-2544-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272155>

21. Шапиро, С.А. Основы управленческого консультирования : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 377 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4809-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436114>

22. Шапиро, С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности : монография / С.А. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 293 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428392>

23. Шапиро, С.А. Управление интеллектуальным трудом : учебное пособие / С.А. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 263 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272162>

24. Шапиро, С.А. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности / С.А. Шапиро, А.Я. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 340 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3669-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272163>

25. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации : монография / С.А. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 220 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272165>

26. Шарков, Ф.И. Основы социального государства : учебник / Ф.И. Шарков ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 304 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02472-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452899>

27. Шестакова, Е.В. Кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие / Е.В. Шестакова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 199 с. : табл. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=270267>.

2.7.3. Перечень литературы, имеющейся в библиотеке университета

1. Агаева, А. Н. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации [Текст] : учеб. пособие для студентов

направления подгот. магистратуры 080400.68 "Управление персоналом", 030300.68 "Психология" / А. Н. Агаева, Е. Ю. Кравченко. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2012. - 131 с.

2. Агаева, А. Н. Кадровый консалтинг и аудит [Текст] : учеб. пособие для студентов направления подгот. магистратуры "Управление персоналом" / А. Н. Агаева. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2017. - 141 с.

3. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации [Текст] : учеб. / А. Р. Алавердов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Синергия, 2012. - 656 с.

4. Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент [Текст] : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. А. Алексеев. - М. : Юрайт, 2015. - 478 с.

5. Андреев, А. Ф. Основы теории управления: учеб. пособие для вузов / А. Ф. Андреев ; под общ. ред. В. В. Макрусева, В. А. Черных. - СПб.: Троицкий мост, 2012. - 288 с.

6. Афанасьев, В. Н. Анализ временных рядов и прогнозирование [Текст] : учеб. для вузов / В. Н. Афанасьев, М. М. Юзбашев. - М. : Финансы и статистика : Инфра-М, 2012. - 319 с.

7. Батурин, В. К. Общая теория управления: учеб. пособие для студ. вузов / В. К. Батурин. - М. : ЮНИТИ-Дана, 2012. - 488 с.

8. Башмаков, В. И. Управление социальным развитием персонала [Текст] : учеб. для студентов учреждений высш. проф. образования / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. - М. : Изд. центр "Академия", 2012. - 240 с.

9. Глаз, В. Н. Мотивация трудовой деятельности [Текст] : учеб. пособие / В. Н. Глаз, Ю. А. Глаз ; АНО ВПО "Белгородский ун-т кооперации, экономики и права", Ставропольский ин-т кооп. (филиал). - Ставрополь : [б. и.], 2012. - 168 с

10. Горелов, Н. А. Методология научных исследований [Текст] : учеб. для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов ; Санкт-Петербургский гос. экономический ун-т. - М. : Юрайт, 2014. - 291 с.

11. Гребеник, Л. Г. Рынок труда [Текст] : учеб. пособие / Л. Г. Гребеник. - Белгород : БУКЭП, 2013. - 155 с.

12. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 376, [1] с.

13. Елиферов, В. Г. Бизнес-процессы. Регламентация и управление [Текст] : учебник для вузов / В. Г. Елиферов, В. В. Репин. - М. : Инфра-М, 2012. - 319 с.

14. Знаменский, Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Текст] : учеб. для магистров / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под ред. Н. А. Омельченко. - М. : Юрайт, 2014. - 366 с.

15. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Текст] : учеб.-практ. пособие / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2013. - 60 с.

16. Карташова, Л. В. Организационное поведение [Текст] : учеб. для вузов / Л. В. Карташова. - М. : Инфра-М, 2016. - 157 с.
17. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст] : учеб. для вузов / А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2012. - 447 с.
18. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Текст] : учеб. пособие для вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления. - 2-е изд., стер. - М. : КноРус, 2012. - 359 с.
19. Клименко, О. И. Аналитические исследования деятельности фирмы [Текст] : учеб. пособие / О. И. Клименко ; АНО ВО "Белгородский университет кооперации, экономики и права". - Белгород : ООО "Эпицентр", 2018. - 268 с.
20. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Текст] : учеб. пособие для вузов (+CD) / под ред. Н. И. Шаталовой. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 221 с.
21. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Текст] : учеб. пособие / под ред. Н. И. Шаталовой. - М. : Инфра-М, 2014. - 219 [2] с.
22. Консультирование и коучинг персонала в организации [Текст] : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры / Высшая школа экономики. Национальный исследовательский университет ; под ред.: Н. В. Антонова, Н. Л. Иванова. - М. : Юрайт, 2018. - 371 с.
23. Космин, В. В. Основы научных исследований [Текст] : учеб. пособие для вузов / В. В. Космин. - 2-е изд. - М. : РИОР : Инфра-М, 2015. - 214 с.
24. Кочетков, В. П. Основы теории управления: учеб. пособие для студ. вузов / В. П. Кочетков. - Ростов н/Д : Феникс, 2012. - 412 с.
25. Кравченко, Е. Ю. Управление организационной культурой [Текст] : учеб. пособие для студентов направления подгот. 080400.68 "Управление персоналом" / Е. Ю. Кравченко, Л. Р. Яковлева. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2012. - 93 с.
26. Кричевский, М. Л. Методы исследований в менеджменте [Текст] : учеб. пособие для вузов / М. Л. Кричевский. - М. : КноРус, 2016. - 296 с.
27. Кукушкина, В. В. Организация научно-исследовательской работы студентов (магистров) [Текст] : учеб. пособие / В. В. Кукушкина. - М. : Инфра-М, 2016. - 264 с.
28. Майданов, А. С. Методология научного творчества [Текст] / А. С. Майданов. - 2-е изд. - М. : URSS : Книжный дом "ЛИБРОКОМ", 2012. - 510 с.
29. Макринова, Е. И. Управление трудовыми конфликтами: теория, практика, стратегия [Текст] : моногр. / Е. И. Макринова, Ю. А. Пахомова. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2012. - 216 с.

30. Мозговая, Ю. А. Технологии управления развитием персонала [Текст] : учеб. пособие для студентов направления подготовки магистратуры "Управление персоналом", а также слушателей программ ДПО / Ю. А. Мозговая, М. Е. Ледовская, Е. Н. Дьячкова. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2017. - 305 с. : табл., рис.

31. Мотивация и стимулирование Трудовой деятельности [Текст] : учеб. / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Инфра-М, 2014. - 522[2] с.

32. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебно-практическое пособие [Текст] : учеб. пособие для вузов / [А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2013. - 63 с.

33. Мотивация персонала: денежная и иная (проблемы документального оформления, учета, налогообложения) [Текст] / разраб. темы, коммент. и разъяснения Е. В. Орловой. - М. : [б. и.], 2012. - 176 с.

34. Новиков, Ф. А. Дискретная математика для бакалавров и магистров [Текст] : учеб. для вузов / Ф. А. Новиков. - 2-е изд. - СПб. : Питер, 2013. - 400 с.

35. Овчаров, А. О. Методология научного исследования [Текст] : учеб. / А. О. Овчаров, Т. Н. Овчарова. - М. : Инфра-М, 2016. - 304 с.

36. Организация, нормирование и регламентация труда персонала [Текст] : учеб.-практическое пособие / Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова, В. М. Свистунов ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2012. - 58 с.

37. Осадчая, С. М. Современный стратегический анализ [Текст] : учеб. пособие для студентов направлений подг. магистратуры "Менеджмент", "Государственное и муниципальное управление", а также слушателей программ ДПО / С. М. Осадчая. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2018. - 215 с.

38. Папанова, С. Ю. Репутационный менеджмент [Текст] : учеб. пособие для студентов направления подгот. бакалавриата "Реклама и связи с общественностью", "Управление персоналом", "Менеджмент", "Государственное и муниципальное управление" / С. Ю. Папанова, Е. Н. Дьячкова. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2016. - 266 с.

39. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура [Текст] : учеб. для вузов / Т. Н. Персикова. - М. : Логос, 2012. - 287 с.

40. Применение функционально-стоимостного анализа в решении управленческих задач [Текст] : учеб. пособие для вузов / под ред. В. В. Рыжовой. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 245 с.

41. Рева, В. Е. Управление репутацией [Текст] : учеб. пособие для вузов / В. Е. Рева. - М. : Дашков и К, 2012. - 136 с.

42. Роздольская И.В., Мозговая Ю.А., Осадчая С.М. Система управления социальной ответственностью организации: создание, оценка эффективности и практика реализации: Монография. – Белгород: Кооперативное образование, 2012. – 260с.

43. Роздольская, И. В. Теория и практика разработки стратегии организации: учеб. пособие / И. В. Роздольская, С. М. Осадчая. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2012. - 245 с.

44. Роздольская, И. В. Развитие трудового потенциала как фактор повышения эффективности организационного развития [Текст] : монография / И. В. Роздольская, Е. Н. Висторобская. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2012. - 280 с.

45. Роздольская, И. В. Управление знаниями [Текст] : учеб. пособие для студентов всех направлений подготовки, магистрантов / И. В. Роздольская, Д. Н. Немыкин, К. В. Лихонин. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2012. - 175 с.

46. Роздольская, И. В. Карьерное консультирование [Текст] : учеб. пособие для студентов направления подгот. магистратуры "Управление персоналом", направленность (профиль) "Организация кадрового консалтинга", а также слушателей программ ДПО / И. В. Роздольская, Ю. А. Мозговая, С. Ю. Папанова. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2017. - 313 с. : табл., рис. - Б. ц.

47. Роздольская, И. В. Современные проблемы менеджмента [Текст] : учебно-метод. пособие для студентов направления подгот. 38.04.02 "Менеджмент", 38.04.03 "Управление персоналом", 38.04.04 "Государственное и муниципальное управление" / И. В. Роздольская . - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2016. - 298 с.

48. Снитко, Л. Т. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие для студентов и магистрантов направлений подгот. "Экономика", "Управление персоналом", студентов спец. "Экономическая безопасность" / Л. Т. Снитко , Р. В. Кононенко, В. В. Оберемко. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2015. - 248 с.

49. Современные технологии менеджмента [Текст] : учеб. / Всероссийская академия внешней торговли ; под ред. В. И. Королева. - М. : Магистр: ИНФРА-М, 2018. - 640 с.

50. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала [Текст] : учеб.-практическое пособие / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова и др.; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2012. - 63 с.

51. Теоретико-методические аспекты формирования и использования трудового потенциала организации [Текст] : моногр. / Т. Н. Иголкина, Ю. В. Безуглова, Е. В. Токарь, В. С. Семенченко. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2016. - 84 с.

52. Теория и практика принятия управленческих решений [Текст] : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. И. Бусов [и др.] ; ред. В. И. Бусов ; Гос. ун-т управления. - М. : Юрайт, 2015. - 280 с.

53. Третьякова, Е. А. Управленческая экономика [Текст] : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. А. Третьякова. - М. : Юрайт, 2018. - 330 с.

54. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом [Текст] : учеб.-практическое пособие / А.

Я. Кибанов, Е. В. Каштанова ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2012. - 57 с.

55. Управление знаниями. Теория и практика [Текст] : учеб. для бакалавриата и магистратуры / под ред. А. И. Уринцова. - М. : Юрайт, 2014. - 255 с.

56. Управление инновациями в кадровой работе [Текст] : учеб.-практическое пособие / Т. В. Лукьянова, С. И. Ярцева, В. Г. Коновалова и др. ; ред. А. Я. Кибанов ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2012. - 71 с.

57. Управление организационной культурой [Текст] : учеб.-практическое пособие / В. Г. Коновалова ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2012. - 67 с.

58. Управление персоналом организации [Текст] : учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. - 2-е изд. доп. и перераб. - М. : Инфра-М, 2014. - 693[2] с.

59. Управление персоналом организации [Текст] : учеб. пособие / под ред. П. Э. Шлендера. - М. : Инфра-М, 2013. - 396[2] с.

60. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Текст] : учеб.-практическое пособие / К. Э. Оксина, Е. В. Розина ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2012. - 64 с.

61. Яковлева, Л. Р. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений [Текст] : учеб. пособие для студентов направления подгот. магистратуры "Управление персоналом", а также слушателям программ ДПО / Л. Р. Яковлева, Л. Г. Гребеник, Е. Ю. Кравченко. - Белгород : Изд-во БУКЭП, 2018. - 252 с. : рис., табл. - Б. ц.

62. Яхонтова, Е. С. Стратегическое управление персоналом [Текст] : учеб. пособие / Е. С. Яхонтова. - М. : Дело, 2013. - 380 с.

2.7.4. Перечень периодических изданий

1. «АПК: экономика, управление»
2. «Вестник БУКЭП»
3. «Менеджмент в России и за рубежом»
4. «Вопросы статистики»
5. «Государственное и муниципальное управление. Теория и практика»
6. «Проблемы теории и практики управления»
7. «Экономические науки».

Программа одобрена на заседании кафедры экономики и управления.
Протокол № 12а от 25 июня 2020 года.

и.о. зав. кафедрой Экономики и управления

О.А. Миргородская

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
КООПЕРАЦИИ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА»**

СТАВРОПОЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ КООПЕРАЦИИ (филиал)

Утверждаю:
Ректор университета,
профессор

В.И. Теплов

«31» августа 2020 года

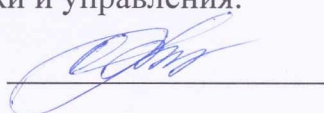
**ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ,
ВНЕСЕННЫХ В ПРОГРАММУ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ
АТТЕСТАЦИИ НА 2020-2021 УЧЕБНЫЙ ГОД**

по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)
направленности (профилю) Организация кадрового консалтинга
(наименование направленности (профиля))

Раздел документа	Содержание изменений
I. Общие положения	Изменения не вносились
II. Требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения	Внесены изменения, связанные с заключением договоров с: - ООО «КноРус медиа» сроком с 31.08.2020 г. по 31.08.2021 г. изменен срок действия договора (ЭБС Book.ru); - ООО «НексМедиа» сроком с 31.08.2020 г. по 31.08.2021 г. изменен срок действия договора (ЭБС Университетская библиотека онлайн); - ООО «ИТК Троицкий мост» сроком с 31.08.2020 г. по 31.08.2021 г. изменен срок действия договора (ЭБС Троицкий мост).

Программа государственной итоговой аттестации изменена и одобрена на заседании кафедры экономики и управления.

И.о. зав. кафедрой



Миргородская О.А.

Протокол от «31» августа 2020 г. № 14а.

Одобрена Научно-методическим советом института.

Протокол от «31» августа 2020 г. № 9.