

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»
(ННГУ)

**Подготовка и защита
магистерской диссертации по направлению подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»**

*по программе «Управление персоналом» /
«Управление креативным персоналом»*

Учебно-методическое пособие

Нижегород

2022 г.

УДК 001.891
ББК 65.9

Написание магистерской диссертации по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом». Учебно-методическое пособие/
«Подготовка и защита магистерской диссертации по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Н.Е. Серебровская. – Нижний Новгород: «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», 2022. – 42с.

Авторы-составители: доктор социологических наук, профессор Грудзинский А.О., доктор психологических наук, доцент Серебровская Н.Е., доктор экономических наук, доцент Гуськова И.В., кандидат физико-математических наук, доцент Буреева Н.Н.

Рецензент: доктор экономических наук, профессор Мазин А.Л.

Учебно-методическое пособие предназначено для магистрантов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» в ИЭП ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Ответственный за выпуск:
председатель методической комиссии Института экономики и
предпринимательства С.Д. Макарова

УДК 001.891

ББК 65.9

© Грудзинский А.О., Серебровская Н.Е.,
Гуськова И.В., Буреева Н.Н.

© Национальный исследовательский
государственный университет им.
Н.И.Лобачевского, 2022

Содержание

Введение	4
Раздел 1. Подготовка магистерской диссертации.....	6
1.1. Общие требования к магистерской диссертации	6
1.2. Выбор и утверждение темы диссертационного исследования	7
1.3. Структура магистерской диссертации	7
Раздел 2. Оформление магистерской диссертации	11
2.1. Титульный лист	11
2.2. Оглавление	11
2.3. Список использованной литературы	11
2.4. Приложения	12
2.5. Требования к оформлению текста.....	12
2.6. Требования к заголовкам	12
2.7. Нумерация страниц	13
2.8. Нумерация глав и пунктов	13
2.9. Иллюстрации	13
2.10. Таблицы	14
2.11. Ссылки	14
2.12. Приложения	14
Раздел 3. Представление и защита магистерской диссертации	15
3.1. Порядок представления магистерской диссертации к защите	15
3.2. Публичная защита магистерской диссертации	16
3.3. Критерии оценки выпускной квалификационной работы	16
Список литературы и интернет-ресурсов	18
Приложение 1. Заявление.....	20
Приложение 2. Титульный лист.....	21
Приложение 3. Образец оформления библиографии	22
Приложение 4. Отзыв научного руководителя.....	23
Приложение 5. Рецензия.....	29
Приложение 6. Структура аннотации.....	35
Приложение 7. Задание на подготовку ВКР (магистерской диссертации).....	36
Приложение 8. Акт о внедрении результатов магистерской диссертации.....	38
Приложение 9. Список научных трудов.....	40
Приложение 10. Примерный перечень тем магистерских диссертаций.....	41

Введение

Цель учебно-методического пособия – помочь магистрантам, осваивающим основную профессиональную образовательную программу высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», обучающимся в Институте экономики и предпринимательства Национальном исследовательском Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского на этапе подготовки и защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Пособие содержит требования, предъявляемые к выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации). Оно адресовано как магистрантам для работы над магистерской диссертацией, так и их научным руководителям для планирования и организации данного вида научной работы студентов.

Основными задачами учебно-методического пособия являются:

- формирование представления о комплексе требований к выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации) и правилах ее оформления, а также специфике выявления и формулирования научной новизны исследования и его практической значимости;

- закрепление умений и навыков поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления человеческими ресурсами и брендом работодателя в цифровой экономике;

- развитие навыков проведения самостоятельного исследования по теме выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), а также использования современных цифровых информационных технологий в процессе ее подготовки;

- формирование навыков публичного выступления (доклада) с презентацией проведенного исследования.

Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» магистерской программы «Управление персоналом» позволяет осуществить комплексную подготовку магистров – высокопрофессиональных специалистов в области управления персоналом, конкурентоспособных на рынке труда, владеющих современными знаниями и актуальными практическими навыками в своей области науки.

Цель основной образовательной программы высшего образования состоит в формировании общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Подготовка и защита магистерской диссертации рассматривается в качестве одного из видов научно-исследовательской работы (НИР) и основывается на Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования (уровень высшего образования магистратура) по

направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 958) (далее ФГОС ВО)/собственного образовательного стандарта ННГУ, утвержденный ученым Советом и приказом Ректора ННГУ № 175-ОД от 13 апреля 2020 г. (далее ОС ННГУ).

Выполнение магистерской диссертации призвано продемонстрировать уровень освоения выпускниками по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» с квалификацией (степенью) «магистр» следующих компетенций:

Универсальные компетенции:

- способностью осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработкой стратегических действий (УК-1);
- способностью управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (УК-2);
- способностью организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели(УК-3);
- способностью применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ках), для академического и профессионального взаимодействия(УК-4);
- способностью анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия(УК-5);
- способностью определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки(УК-6).

Общепрофессиональные компетенции:

- способностью применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях (ОПК-1);
- способностью применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач (ОПК-2);
- способностью разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность (ОПК-3);
- способностью проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации(ОПК-4);
- способностью использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач (ОПК-5);
- способностью к анализу и управлению организационным поведением персонала (ОПК ОС-6);

Профессиональные компетенции (ПК):

по организационно-управленческой деятельности:

- способностью администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач (ПК-3);
- способностью выполнять функции управления персоналом на основе планов организации (ПК-4);

по проектной деятельности:

- способностью разрабатывать планы и проекты в сфере управления персоналом для решения текущих задач организации (ПК-5);
- способностью анализировать стратегию организации и разрабатывать проекты по управлению персоналом на ее основе (ПК-6);

по научно-исследовательской и педагогической деятельности:

- способностью разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии (ПК-7);
- способностью изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации (ПК-8);

по педагогической деятельности:

- способностью оценивать необходимость обучения и развития персонала (ПК-9);
- способностью разрабатывать и апробировать программы обучения и развития персонала (ПК-10).

Раздел 1. Подготовка магистерской диссертации

1.1. Общие требования к магистерской диссертации

Магистерская диссертация представляет собой выпускную квалификационную работу научной направленности, выполняемую магистрантом самостоятельно под руководством научного руководителя. Выпускная квалификационная работа демонстрирует подготовленность выпускника к профессиональной деятельности.

Магистерская диссертация является законченным научным исследованием, носящим междисциплинарный характер. При ее подготовке автор опирается на знания, умения и навыки, полученные при изучении всех учебных дисциплин учебного плана.

Диссертационная работа должна обладать новизной, содержать критический анализ прочитанной литературы по теме исследования, авторскую позицию по анализируемой проблеме, результаты собственного практического исследования. Она свидетельствует об умении автора выбрать актуальную

научную проблему, показывает умение основательно изучить важнейшие публикации по теме исследования, проанализировать литературу и источники, сделать аргументированные выводы, имеющие теоретическое и прикладное значение.

Магистрант должен обосновать выбранный подход к решению задач исследования, применить надежные методы для проверки гипотез исследования, соблюдать этические и правовые нормы в процессе проведения научного исследования.

Задачи подготовки магистерской диссертации:

- демонстрация умения выбрать актуальную тему исследования,
- демонстрация навыков поиска и систематизации исходного материала,
- демонстрация умения грамотно подобрать методы анализа исходного материала,
- демонстрация умения ясно изложить результаты проведенного исследования, сделать аргументированные выводы,
- демонстрация умения правильно оформить результаты научно-исследовательской работы,
- демонстрация умения публично защитить научные положения, выдвинутые в процессе проведения исследования и его результаты.

1.2. Выбор и утверждение темы диссертационного исследования

Тема выпускной квалификационной работы может быть выбрана магистрантом из перечня тем, утвержденных на кафедре университетского менеджмента и инноваций в образовании ИЭП ННГУ им. Н.И. Лобачевского, исходя из собственных научных и профессиональных интересов. При этом выбранная тема диссертации обязательно согласуется с научным руководителем. Тема должна быть корректно с научной точки зрения сформулирована и соответствовать направлению профессиональной подготовки.

При этом необходимо руководствоваться следующими критериями:

- актуальность темы исследования;
- доступность научной и специализированной литературы для проведения исследования;
- возможность получения информации об объекте и предмете исследования и корректной обработки полученных данных;
- соответствие профессиональным и научным интересам магистранта;
- научная и/ практическая значимость темы.

Тема магистерской диссертации выбирается в первый семестр обучения магистранта. За 6 месяцев до защиты тема уточняется, утверждается приказом директора ИЭП на основании заявления магистранта (**Приложение 1**) и соответствующего представления кафедры за подписью руководителя магистерской программы.

1.3. Структура магистерской диссертации

Структура магистерской диссертации:

- оглавление;
- введение;
- основная часть (три главы диссертации);
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения (при необходимости).

Общий объем магистерской диссертации с введением и заключением (без приложений) должен составлять от 70 до 100 страниц.

Во введении необходимо отразить следующее:

- обоснование выбора темы, ее актуальность;
- характеристику степени разработанности темы в российской и мировой науке;
- формулировку проблемы исследования;
- цель и задачи работы;
- объект и предмет исследования;
- положения, выносимые на защиту;
- гипотеза (гипотезы) исследования;
- научную новизну/практическую значимость;
- теоретическую и методологическую основу исследования;
- методы исследования;
- эмпирическую базу исследования и выборку испытуемых;
- структуру работы.

Раскрытие *актуальности темы исследования* предполагает аргументацию выбора именно данной темы для написания магистерской диссертации, характеристика современного состояния предметной области исследования, обоснование недостаточности ее разработанности в научных исследованиях, необходимость изучения проблемы в новых социально-экономических и иных условиях.

Объект и предмет исследования. При определении объекта и предмета исследования объект исследования представляет собой социально-экономическую среду организации, где проводится исследования, а предмет исследования можно определить как изучаемый процесс или явление в рамках объекта исследования (организации).

Следует подчеркнуть, что *цель исследования*, как правило, одна. Формулировка цели исследования тесно связана с темой магистерской диссертации, с той проблемой, которой посвящено представленное в ней исследование.

Задачи исследования соответствуют важнейшим его промежуточным этапам. Образно говоря, задачи - это те "ступеньки", которые последовательно

ведут к цели. В рамках относительно небольшой по объему магистерской диссертации не следует формулировать слишком много задач. Разумнее всего при формулировке задач исследования придерживаться формулировок, присутствующих в названиях глав магистерской диссертации. Трех главам магистерской диссертации - теоретической, аналитической и практической чаще всего соответствуют три исследовательских задачи - теоретическая, аналитическая и практическая. В отдельных случаях число задач в магистерской диссертации может быть увеличено. Так происходит в том случае, когда автор стремится подчеркнуть важность проблем, рассматриваемых в том или ином параграфе.

Положение (положения), выносимые на защиту представляют собой постулаты, которые являются основой представленного в магистерской диссертации научно-практического исследования, отражающие авторскую точку зрения на изученную проблему (проблемы).

Гипотеза исследования представляет из себя предположение, отражающее авторское утверждение о сущности изученного в работе предмета исследования.

Теоретическая база магистерской диссертации - это работы ведущих ученых и специалистов-практиков в той области, которой посвящено данное исследование. Необходимо назвать, как минимум, 5-7 фамилий ведущих отечественных и зарубежных специалистов, занимавшихся исследованием поставленных в работе проблем. Уместно напомнить, что в список литературы совершенно необходимо включить полное библиографическое описание работ упомянутых авторов. Необходимо включить в теоретическую часть и анализ публикаций из системы РИНЦ по теме исследования за последние 3-5 лет.

Методы исследования - это тот научный инструментарий, с помощью которого в процессе подготовки магистерской диссертации исследуется тот или иной эмпирический материал. В исследованиях междисциплинарного характера используются несколько исследовательских методов. В магистерской диссертации авторы, как правило, широко используют общенаучные методы анализа и синтеза.

Научная новизна - это характеристика того прироста знания, которое было впервые получено в процессе проведения данного исследования.

При характеристике *практической значимости* работы автор магистерской диссертации характеризует ту конкретную область практической деятельности, в которой могут найти свое применение выводы и результаты, полученные в данном исследовании.

В заключительной части введения также описывается структура работы, с кратким указанием, каким вопросам посвящена каждая из глав.

В *основной части магистерской диссертации* должно быть систематизировано и полно изложено состояние вопроса, которому посвящена данная работа. Основная часть состоит из трех глав, каждая из которых делится на параграфы в зависимости от темы исследования и его целей. В каждой главе

должно быть не менее двух параграфов. Объем каждого параграфа должен составлять не менее 6-7 страниц.

Основная часть работы состоит из теоретической (теоретико-методологической), аналитической (эмпирической) и практической глав исследования.

В теоретической части отражается умение магистранта систематизировать существующие разработки и теории по выбранной проблеме, критически их рассматривать, выделять существенное, оценивать опыт других исследователей, определять главное в изученности темы с позиций современных подходов, аргументировать собственное мнение. В ней должны быть названы, проанализированы и критически оценены наиболее известные и ценные публикации, имеющие непосредственное отношение к теме магистерской диссертации (с обязательным оформлением ссылок на источники). При изложении спорных вопросов необходимо приводить мнения разных авторов. После чего следует обосновать свое мнение или согласиться с одной из уже имеющихся точек зрения, однако в любом случае необходимо выдвинуть соответствующие аргументы.

Аналитическая (эмпирическая) глава работы должна содержать описание объекта исследования, анализ изучаемой проблемы в контексте конкретной организационной среды, анализ эмпирических (фактических) данных, выполненный с помощью современных методов и представленный в виде аналитических выкладок. Кроме того, должны быть приведены расчеты отдельных показателей, используемых в качестве характеристик объекта исследования (организации).

В качестве эмпирической базы в магистерской диссертации могут выступать данные исследования, проведенного лично или при участии магистранта; российские и международные социологические и статистические исследования (например, РМЭЗ-ВШЭ, Европейское социальное исследование ESS, Комплексное наблюдение условий жизни Росстата и др.), данные по конкретной организации, которые имеются в свободном доступе, данные исследований, предоставленные магистранту научным руководителем.

Практическая глава должна содержать авторские решения и проектные предложения магистранта, которые представляют собой его авторскую разработку мероприятий или/и программы по решению изучаемой организационной проблемы (например, по совершенствованию практики адаптации, обучения, оплаты труда в организации и т.д.), а также оценку экономической эффективности предложений автора, подтвержденную расчетами или расчетным обоснованием предполагаемых результатов.

Для наглядного и краткого представления материала должны быть сведены в таблицы, представлены в виде рисунков, схем и др. Каждая глава должна заканчиваться выводами для обеспечения содержательного единства всей работы.

Заключение

Заключение завершает магистерскую диссертацию. Оно должно содержать краткое изложение основных теоретических и практических выводов по решению задач магистерской работы, описание перспектив дальнейших исследований в отношении изученной проблемы.

Содержание заключения определяется теми задачами исследования, которые были сформулированы во введении. Смысл заключения в том, чтобы раскрыть, каких именно результатов добился автор магистерской диссертации в рамках решения каждой из поставленных задач.

Раздел 2. Оформление магистерской диссертации

2.1. Титульный лист

Титульный лист является первой страницей магистерской диссертации, который содержит информацию об авторе и научном руководителе работы, теме исследования, месте и годе выполнения работы.

На титульном листе приводят следующие сведения (**Приложение 2**):

- наименование высшего учебного заведения;
- наименование направления подготовки и формы обучения;
- наименование магистерской программы;
- тема диссертации;
- ФИО студента;
- ФИО научного руководителя;
- ФИО рецензента;
- допуск к защите;
- город и год.

2.2. Оглавление

Оглавление магистерской диссертации содержит в строгой последовательности все структурные элементы работы (введение, главы и подразделы (пункты), заключение, список литературы, приложения) с указанием номера страницы, на которой они размещены.

2.3. Список использованной литературы

В итоговом списке литературы описываются те источники, которые использованы при написании работы. В список литературы включается только та литература, которая непосредственно использована в диссертационном исследовании и на которую имеются ссылки в тексте работы.

Список может содержать литературные источники всех видов – журнальные статьи, монографии, учебные пособия, Интернет-материалы и т.д.

Желательно, чтобы в списке литературы большая часть источников была последних лет издания.

Каждый источник в списке литературы должен быть пронумерован. Название монографий, учебников, статей и пр. располагается по алфавиту фамилий авторов или первого слова заглавия.

Список использованной литературы оформляется по правилам Государственного стандарта библиографических ссылок. Образцы оформления списка литературы представлены в **приложении 3**.

Рекомендуемое количество источников в итоговом списке литературе – не менее 40.

2.4. Приложения

В приложения могут быть включены:

- материалы со вспомогательными данными;
- иллюстрации вспомогательного характера, усиливающие авторскую аргументацию;
- бланки анкет, тестов и пр., используемые для проведения исследования;
- другие документы, не вошедшие в текст диссертации, и необходимые для полноты представления работы автора.

2.5. Требования к оформлению текста

Магистерская диссертация должна быть представлена в машинописном виде – на одной стороне листа бумаги формата А4 с междустрочным интервалом 1,5 и обычным межбуквенным интервалом. Выравнивание текста по ширине с автоматическим переносом слов.

Размер шрифта Times New Roman 14.

Размеры полей на странице:

левое-30 мм,

правое-15 мм,

верхнее - 20 мм,

нижнее - 20 мм.

Размер абзацного отступа должен быть одинаковым по всему тексту диссертации и равным 1,25 мм.

2.6. Требования к заголовкам

При оформлении заголовков магистерской диссертации следует учитывать следующие требования:

1) заголовки *глав* печатаются в центре поля текста страницы с выравниванием по центру полужирными буквами (размер шрифта 16 кегль), *пунктов* — полужирными буквами с выравниванием по левой стороне с учетом абзацного отступа (размер шрифта 14 кегль);

2) заголовки глав начинаются с новой страницы, заголовки пунктов — на той странице, где заканчивается предыдущий подраздел.

3) наименование пунктов не разрываются (не переносятся со страницы на страницу), а при возникновении таких разрывов заголовки пунктов начинаются с новой страницы;

4) точку в конце заголовков не ставят, слова в заголовках не переносят, заголовки не подчеркивают.

2.7. Нумерация страниц

Страницы следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Номер страницы проставляется посередине нижнего поля листа.

Титульный лист и аннотация включаются в общую нумерацию страниц магистерской диссертации. Номер страницы на титульном листе и аннотации не ставится. Нумерация начинается с 3 страницы, где начинается оглавление.

Иллюстрации и таблицы, расположенные на отдельных листах внутри текста диссертации, включают в общую нумерацию страниц работы.

Нумерация страниц диссертации и приложений должна быть сквозная.

2.8. Нумерация глав и пунктов

Глава и пункты магистерской диссертации нумеруются арабскими цифрами, на пример:

Глава 1. Теоретические аспекты оптимизации

и управления рисками в организации

1.1. Современные подходы к управлению рисками в организации

2.9. Иллюстрации

Иллюстрации (графики, рисунки, схемы, диаграммы и т.п.) следует располагать в магистерской диссертации непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице.

Иллюстрации имеют сквозную нумерацию по всему тексту основной части работы.

Наименование иллюстрации располагают внизу под иллюстрацией: в середине под иллюстрацией с прописной буквы пишется сокращено слово рисунок – «Рис.», после чего ставится его порядковый номер. Например – «Рис. 1». Затем на той же строчке дается наименование рисунка, отражающее в краткой форме его содержание.

Наименование иллюстрации должно быть такого же формата как основной текст (Times New Roman 14), с выравниванием по центру. Сама иллюстрация также выравнивается по центру страницы.

На все иллюстрации должны быть ссылки в тексте работы. При ссылках на иллюстрации следует писать: «Как видно из рис.1...», «Анализ информации, представленной на рис.1, позволяет сделать вывод...», «В соответствии с рис.1...» и т.п.

2.10. Таблицы

Таблицы также, как и иллюстрации, имеют сквозную нумерацию.

Обозначение таблицы располагается вверху над таблицей: с правой стороны пишется слово «Таблица» с прописной буквы, после чего ставится ее номер. Название таблицы располагается на другой строчке. Формат названия такой же как формат основного текста, с выравниванием по центру.

Таблица 1

Оценка экономической эффективности управленческих решений

Размер шрифта внутри таблица зависит от объема материала в таблице, однако, должен быть не менее 11 пт.

2.11. Ссылки

На цитируемые или упоминаемые в магистерской работе монографии, статьи, учебники, Интернет-ресурсы и другие материалы магистрант должен делать библиографические ссылки. При этом в скобках проставляется порядковый номер источника и номер страницы (при наличии у используемого источника нумерации страниц).

Обязательной является ссылка на страницу источника информации при прямом цитировании автора. При этом цитируемый текст заключается в кавычки. При самостоятельном изложении материала, без прямого цитирования, кавычки не ставятся, однако делается сноска на источник.

Например, [15, с.81] означает, что автор ссылается в своей работе на пятнадцатый источник в «Списке используемой литературы» и страницу 81 из этого источника.

При использовании ссылок рекомендуется указывать фамилию и инициалы автора литературного источника. Например – «В своей работе Коган И.С. [15, с.21] рассматривает ...».

2.12. Приложения

Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху справа страницы слова «Приложение». После слова «Приложение»

ставят номер, обозначающий его последовательность, например – «Приложение 3».

Приложение должно иметь заголовок с выравнением по центру с прописной буквы отдельной строкой ниже слова «Приложение».

Раздел 3. Представление и защита магистерской диссертации

3.1. Порядок представления магистерской диссертации к защите

После завершения содержательной работы над магистерской диссертацией, магистрант должен правильно оформить выпускную квалификационную работу в соответствии с требованиями, изложенными в настоящем учебно-методическом пособии. Затем, в установленные сроки, выпускник представляет диссертацию научному руководителю для написания отзыва (**Приложение 4**).

Выпускник также должен получить рецензию на свою диссертацию от специалиста, не являющимся работником ННГУ им. Н.И. Лобачевского, в соответствующей профессиональной области (**Приложение 5**).

К магистерской диссертации должна быть приложена аннотация (**Приложение 6**), в которой содержатся сведения об объеме работы, количестве таблиц, рисунков, приложений и источников использованной литературы, объекте и предмете исследования, цели и задачах диссертации, перечисляются конкретные результаты работы, отражены новизна, практическая значимость работы.

Объем аннотации должен составлять не более 1-1,5 страниц.

Кафедра организует и проводит предварительную защиту в сроки, установленные графиком учебного процесса.

К моменту защиты магистрант должен предоставить вместе с магистерской диссертацией результаты ее проверки по программе «Антиплагиат» (оригинальность текста работы должна составлять не менее 70%), аннотацию, рецензию и отзыв научного руководителя на выпускную квалификационную работу.

Законченная выпускная квалификационная работа в прошитом виде должна включать в себя (в последовательности указанной ниже):

- 1) титульный лист;
- 2) оглавление;
- 3) текст диссертации (начиная с введения и заканчивая заключением);
- 4) список литературы;
- 5) приложения.

Аннотация, рецензия и отзыв научного руководителя прилагаются к магистерской диссертации в отдельных файлах.

К оформленной выпускной квалификационной работе должен быть приложен диск, содержащий запись окончательного варианта магистерской диссертации.

Законченная и прошита выпускная квалификационная работа передается выпускником на выпускающую кафедру в установленные календарным планом сроки.

3.2. Публичная защита магистерской диссертации

Результаты магистерской диссертации публично защищаются на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК).

В выступлении магистрант формулирует основную проблему исследования, обосновывает ее актуальность, называет цель и задачи исследования, гипотезу(ы) исследования, излагает основные положения на защиту, представляет основные результаты научно-практического исследования, формулирует практические выводы по проделанной работе, иллюстрирует свое выступление заранее подготовленными наглядным раздаточным материалом и мультимедийной презентацией.

Время презентации – не более 7-10 минут.

После выступления магистрант отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии, замечания, отмеченные в отзыве научного руководителя и рецензии стороннего рецензента.

3.3. Критерии оценки выпускной квалификационной работы

Государственная итоговая аттестация определяет соответствие уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Государственная итоговая аттестация проходит в виде защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Последняя проводится на публичных заседаниях государственной экзаменационной комиссии, которая должна обеспечить профессиональную оценку общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускников на основании экспертизы содержания выпускной квалификационной работы и умений выпускника её представлять и защищать.

Оценка выставляется по итогам совместного решения членов ГЭК – простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании. Оценка выражается в баллах – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно». Итоги голосования оформляются протоколом и объявляются в день защиты магистерской диссертации.

Критерии оценивания:

- научно корректная постановка проблемы и её актуальность;
- качество и полнота использованных источников для раскрытия темы;
- степень проработанности теоретических вопросов;

- обоснованность выбранных методов исследования;
 - корректность и надежность полученных результатов;
 - полнота, аргументированность и широта обсуждения результатов исследования;
 - соответствие интерпретации результатов теоретическим моделям и концепциям, представленным в теоретической части работы;
 - обоснованность выводов исследования;
 - логичное, обладающее внутренним единством изложение материала;
 - перспективность дальнейших исследований;
 - практическая значимость и применимость результатов исследования;
 - правильность оформления магистерской диссертации;
 - квалифицированность ответов на вопросы в ходе заседания ГЭК.
- Опираясь на перечисленные критерии, ГЭК оценивает уровень и качество работы выпускника следующим образом:

Отлично	Отсутствие замечаний по содержанию диссертации, а также её представлению на заседании ГЭК, полное соответствие качества оформления работы требованиям.
Хорошо	Имеются несущественные замечания по содержанию, представлению результатов диссертационного исследования, оформлению и пр.
Удовлетворительно	Недостаточно раскрыта тема диссертационного исследования, недостаточно обоснованы выводы, выпускник не умеет отвечать на вопросы ГЭК и др.
Неудовлетворительно	Не раскрыта тема магистерской диссертации (например, содержание не соответствует заявленной теме), отсутствуют обоснованные и аргументированные выводы, магистрант демонстрирует на заседании ГЭК слабое знакомство с содержанием исследования, неадекватно отвечает на вопросы членов комиссии и пр.

Оценки «отлично», «хорошо» и «удовлетворительно» означают успешное прохождение защиты, что является основанием для присвоения выпускнику квалификации «Магистр» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Список литературы и интернет-ресурсов

а) основная литература:

1. Итоговая аттестация по направлению подготовки «Управление персоналом»: учебное пособие /Под ред. Е.В. Михалкиной; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Издательство южного федерального университета, 2015. – 125 с. -ISBN: 978-5-9275-1582-0 - <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=461913&sr=1>.
2. Комлацкий, В.И. Планирование и организация научных исследований: учебное пособие / В.И. Комлацкий, С.В. Логинов, Г.В. Комлацкий. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. – 208 с. – ISBN 978-5-222-21840-2 – <URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271595>>.
3. Алексеев, Ю.В. Научно-исследовательские работы: курсовые, дипломные, диссертации: общая методология, методика подготовки и оформления / Ю.В. Алексеев, В.П. Казачинский, Н.С. Никитина. – Москва: Издательство Ассоциации строительных вузов, 2015. – 120 с. - ISBN 978-5-93093-400-7- <URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=273525>>.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова; Гос. ун-т управления, Воронеж. гос. ун-т.— Москва: ИНФРА-М, 2014. — 299, [1] с.
5. Управление персоналом: учебник / [И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева]; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва: ИНФРА-М, 2014. — 568, [1] с.

б) дополнительная литература:

1. ГОСТ 7.1-2003. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления. – М.: Изд-во стандартов, 2004. – 47 с.
2. ГОСТ Р 7.0.5-2008. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления. – М.: Стандартинформ, 2008. – 18 с.
3. ГОСТ Р.7.0.12-2011. Библиографическая запись. Сокращение слов на русском языке. Общие требования и правила. – Москва: Информационная система ТЕХНОРМАТИВ, 2012. – 25 с.
4. ГОСТ 7.11-2004. Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на иностранных европейских языках. – М. : Стандартинформ, 2005. – 82 с.
5. ГОСТ Р 7.0.100-2018. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления

6. ГОСТ 7.80-2000 Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления
7. ГОСТ 7.82–2001 Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов
8. Методика написания и защиты дипломных и курсовых работ по экономическим дисциплинам: практическое пособие для студентов-экономистов / А. А. Уваров. — М.: ЭКМОС, 2003. - 108 с.
9. Реферативные, курсовые и выпускные квалификационные работы / В.М. Гелецкий. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2011. - 152 с. - ISBN: 978-5-7638-2190-1 - <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=229578&sr=1>.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

1. Образовательный портал «Электронный университет ВГУ» / LMC Moodle: <https://edu.vsu.ru/>
2. Официальный веб-сайт Президента РФ www.president.kremlin.ru/
3. Федеральное агентство по науке и инновациям: <http://www.fasi.gov.ru/>
4. Федеральная служба государственной статистики www.fsgs.ru
5. Справочная правовая система Консультант плюс: <http://www.consultant.ru/online/>
6. ЭБС "Университетская библиотека online" <http://biblioclub.ru/>
7. ЭБС Издательство «Лань» <http://e.lanbook.com/>
8. Национальный союз кадровиков <http://www.kadrovik.ru/>
9. Сообщество менеджеров E-xecutive <http://www.e-xecutive.ru/>
10. Human Resource Management <http://www.hrm.ru/>

Бланк заявления

Руководителю магистерской программы

_____ (название программы)

_____ (фамилия, имя, отчество)

от магистранта ИЭ _____ курса

_____ (форма обучения: очная, очно-заочная, заочная)

_____ группы

_____ (фамилия, имя, отчество студента)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу утвердить тему магистерской диссертации:

_____ (название темы)

Предполагаемый объект исследования:

_____ (название предприятия, учреждения, организации)

Контакты магистранта: тел. моб. _____

e-mail _____

Подпись магистранта _____ / _____ /

Ф.И.О.

« ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись научного руководителя _____

Подпись руководителя магистерской программы _____

Образец оформления титульного листа

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО»

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Магистерская программа
«Управление персоналом»

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема:

« _____ »

Выполнил (а): _____
магистрант _____
(форма обучения, № группы)

Научный руководитель:

(ученая степень, ученое звание,
ФИО, подпись)

Рецензент:

(ФИО, подпись)

Нижний Новгород
202_

Образец оформления библиографии

Правила оформления ссылок на литературу регламентированы действующими государственными стандартами – ГОСТ Р 7.0.5-2018 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления».

Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М: ЮНИТИ, 2022. 560 с.

Kolb D.A. Experiential learning: Experience as the source of learning and development. New Jersey: Prentice-Hall, 2004. 288 p.

Интернет-источники

Индикаторы информационного общества: 2021: статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2013. URL: <http://www.hse.ru/primarydata/iio2013> (дата обращения: 06.05.2021)

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

**на выпускную квалификационную работу магистра
по выполнению задач Государственной итоговой аттестации**

№ группы, Фамилия, имя, отчество студента

Тема выпускной квалификационной работы: _____

Квалификация

Магистр

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом/Управление креативным персоналом
(выбрать одну из двух программ)

Неправомерные заимствования в работе **имеются/ не имеются** (оставить только одно)

Соответствие выпускной квалификационной работы требованиям

Наименование требования	Заключение о соответствии требованиям (отметить «соответствует», «соответствует не в полной мере», или «не соответствует»)
1. Актуальность темы	
2. Соответствие содержания теме	
3. Полнота, глубина, обоснованность решения поставленных вопросов	
4. Новизна/оригинальность	
5. Правильность расчетных материалов	
6. Возможности внедрения и опубликования работы	
7. Практическая значимость	
8. Уровень самостоятельности автора	

Недостатки в работе: _____

Общее заключение о соответствии выпускной квалификационной работы

требованиям: ВКР установленным в ООП требованиям соответствует / частично соответствует / не соответствует (оставить только одно)

Обобщенная оценка содержательной части выпускной квалификационной работы:

В результате выполнения выпускной квалификационной работы *студент ФИО* показал (оставить только одно):

- Несоответствие требованиям. Компетенции не сформированы.
- Соответствие требованиям. Уровень сформированности компетенций (оставить только одно) высокий, средний, низкий»).

Научный руководитель:

Полное наименование должности и
основного места работы,
ученая степень, ученое звание

Подпись

Расшифровка подписи

« _____ » _____ 20__ г.

**Сформированность компетенций у выпускника
по итогам выполнения заданий на выпускную квалификационную работу**

Профессиональные компетенции	Задания	Обобщенная оценка сформированности компетенции (сформирована/ не сформирована)
способностью администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг поставленных задач (ПК-3);	<p>При написании ВКР демонстрировать понимание современной системы управления персоналом, выстраивание администрирования работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления</p> <p>При написании ВКР демонстрировать умение организовать и провести мероприятия по управлению персоналом, подготовить для их обеспечения соответствующие нормативные документы</p> <p>При написании ВКР демонстрировать умение проводить мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов и оценивать результаты</p>	
способностью выполнять функции управления персоналом на основе планов организации (ПК-4);	<p>При написании ВКР демонстрировать понимание принципов планирования управления персоналом в организации, умение анализировать выполнение функций управления персоналом критериям качества и эффективности</p> <p>При написании ВКР демонстрировать понимание принципов выполнения функций по управлению персоналом в соответствии с планами организации</p>	
способностью разрабатывать планы и проекты в сфере управления персоналом для решения текущих задач организации (ПК-5);	<p>При написании ВКР демонстрировать понимание принципов проектной деятельности, ее научные и практические основы</p> <p>При написании ВКР демонстрировать умение разрабатывать планы по развитию системы управления персоналом в организации на основе анализа ситуации</p> <p>При написании ВКР показать навык владения разработкой проектов в сфере управления персоналом на основе анализа текущей ситуации и планов организации</p>	
способностью анализировать стратегию организации и разрабатывать проекты по управлению персоналом на ее основе (ПК-6);	<p>Продемонстрировать понимание принципов и правил стратегического планирования в управлении персоналом</p> <p>При написании ВКР демонстрировать умения определять необходимые направления для проектирования изменений в сфере управления персоналом в соответствии с задачами стратегических планов организации</p> <p>При написании ВКР демонстрировать умения разрабатывать проекты в сфере управления персоналом на основе стратегических планов организации, оценивать их социальную и экономическую целесообразность</p>	
способностью разрабатывать и	Демонстрировать понимание современной	

<p>проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии (ПК-7);</p>	<p>научной методологии управления персоналом, умение рассматривать и оценивать на ее основе научные концепции и идеи, анализировать фундаментальные и прикладные проблемы, предлагать научные пути их решения</p> <p>При написании ВКР разрабатывает, планирует и проводит научные исследования в сфере управления персоналом, формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически</p> <p>При написании ВКР обобщает и представляет результаты научных исследований на основе научной методологии, делает аргументированные выводы, подкрепляя научными доказательствами</p>	
<p>способностью изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации (ПК-8);</p>	<p>Демонстрирует понимание системных принципов изучения управления персоналом в организации, умение анализировать на их основе внутренние и внешние факторы управления персоналом</p> <p>При написании ВКР демонстрирует умение применять методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации, оценивать их значение для реализации тех или иных функций управления персоналом</p> <p>При написании ВКР демонстрировать умение разрабатывать предложения по организации управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками</p>	
<p>способностью оценивать необходимость обучения и развития персонала (ПК-9);</p>	<p>Демонстрирует понимание принципов обучения и развития персонала в организации</p> <p>На основе проведенного анализа при написании ВКР анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала, демонстрирует умение разрабатывать планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации</p>	
<p>способностью разрабатывать и апробировать программы обучения и развития персонала (ПК-10);</p>	<p>При написании ВКР демонстрировать понимание управленческих, психологических и педагогических основ организации и проведения обучения и развития персонала</p> <p>При написании ВКР демонстрировать навыки умения создавать методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий, совершенствовать разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации</p>	
<p>способностью применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права,</p>	<p>Изучить и критически анализировать научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом</p>	

<p>обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях (ОПК – 1)</p>	<p>При подготовке ВКР анализировать и обобщать отечественный и международный опыт и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивать возможности их использования, адаптировать к реальным управленческим ситуациям В ходе подготовки ВКР анализировать и обобщать результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делать обобщения и выводы, разрабатывать на их основе практические рекомендации (база исследования)</p>	
<p>способностью применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач (ОПК-2);</p>	<p>В ходе подготовки ВКР подготовить обзор, научный отчет или научную публикацию по актуальной проблеме управления персоналом, демонстрируя навыки поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, применяя современные методы и технологии. Для решения управленческих и исследовательских задач уметь использовать статистические методы для обработки и анализа данных Уметь производить комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивать, опираясь на результаты современных исследований, выделять ошибки и недочеты, предлагать новые исследовательские гипотезы и способы их проверки</p>	
<p>способностью разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность (ОПК-3);</p>	<p>Понимать основы стратегического управления в современных условиях, уметь соотносить планы управления персоналом с общей стратегией организации Произвести анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывая наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий. Подобрать методики и оценить (рассчитать) социально-экономическую эффективность системы управления персоналом конкретной организации (базы исследования);</p>	
<p>способностью проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации (ОПК-4);</p>	<p>Оценивать необходимость и определять направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности Уметь разрабатывать планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды При выполнении ВКР оценить эффективность организационных изменений в системе управления персоналом и предложить соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала (база</p>	

	исследования)	
способностью использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач (ОПК-5);	Ориентироваться в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимать необходимость и применения Использовать современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом При выполнении ВКР использовать ресурсы интернета при решении профессиональных задач по управлению персоналом	
способностью к анализу и управлению организационным поведением персонала (ОПК ОС-6);	Изучить и анализировать применительно к практике (база исследования) современные теории и концепции организационного поведения персонала Анализировать и оценивать различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований	
способностью осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработкой стратегических действий (УК-1);	В ходе подготовки ВКР показать понимание принципов научной аргументации, руководствоваться ими при обсуждении профессиональных проблем; умение критически относиться к информации, умение выбрать стратегию по ее проверке и реализовать ее, добиваясь объективности фактов и суждений На базе исследований показать понимание принципов системного подхода и руководствоваться ими в анализе ситуации, выделять факторы внешней и внутренней среды объекта и оценить их влияние При выполнении ВКР анализировать проблемные ситуации на основе системного подхода: собирать необходимую информацию, анализировать ее, описывать конкретные случаи, разрабатывать предложения по решению проблем	
способностью управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (УК-2);	При выполнении ВКР показать умение изучать и обобщать опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывать критерии оценки проектов, анализировать и отбирать лучшие проекты Уметь формулировать и обобщать цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается Разрабатывать проект и управлять им, следуя проработанному алгоритму действий: составлять программу проекта, намечать ключевые работы, оценивать обеспеченность ресурсами, давать профессиональное обоснование проекта, реализовать проект полностью или частично, анализировать результаты и представлять их для обсуждения в процессе написания и защиты ВКР.	

<p>способностью организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели(УК-3);</p>	<p>Демонстрирует понимание реализации в своей профессиональной деятельности принципов коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии Демонстрирует понимание и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе При выполнении ВКР на базе исследования организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства</p>	
<p>способностью применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ках), для академического и профессионального взаимодействия(УК-4);</p>	<p>В процессе работы над ВКР грамотно использовать государственный и иностранный (-ные) язык (-ки) в межличностном общении и профессиональной деятельности. Применять современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения Показать понимание правил коммуникации, принятых в профессиональной среде, опираться на соответствующие стилистические нормы при написании текстов по профессиональным вопросам и в публичных выступлениях</p>	
<p>способностью анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия(УК-5);</p>	<p>При выполнении ВКР демонстрировать понимание социальных и культурных основ функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе; понимание и умение применять на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде Осуществлять эффективное социальное взаимодействие с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп на основе принципов толерантности и взаимоуважения</p>	
<p>способностью определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки(УК-6)</p>	<p>Показать понимание целей и задач своего профессионального развития, умение выстраивать траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимать направление и пути построения карьеры При выполнении ВКР продемонстрировать умение организовать свою деятельность и оценить ее результаты, развивать личностные качества для достижения успеха в профессии Проявлять готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков</p>	

Научный руководитель:
Полное наименование должности и
основного места работы,
ученая степень, ученое звание

Подпись

Расшифровка подписи

« _____ » _____ 20__ г.

Приложение 5

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

№ группы, Фамилия, имя, отчество студента

Тема выпускной квалификационной работы: _____

Квалификация

Магистр

Направление подготовки: Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом/Управление креативным персоналом (выбрать одну из программ)

Соответствие выпускной квалификационной работы требованиям

Наименование требования	Заключение о соответствии требованиям (отметить «соответствует», «соответствует не в полной мере» или «не соответствует»)
1. Актуальность темы	
2. Соответствие содержания теме	
3. Полнота, глубина, обоснованность решения поставленных вопросов	
4. Новизна/оригинальность	
5. Правильность расчетных материалов	
6. Возможности внедрения и опубликования работы	
7. Практическая значимость	
8. Уровень самостоятельности автора	

Достоинства содержательной части выпускной квалификационной работы:

Ошибки и недостатки содержательной части выпускной квалификационной работы:

Общее заключение о соответствии выпускной квалификационной работы требованиям:
ВКР установленным в ООП требованиям соответствует / частично соответствует / не соответствует (оставить только одно)

Обобщенная оценка содержательной части выпускной квалификационной работы:

В результате выполнения выпускной квалификационной работы *студент ФИО* показал
(оставить только одно):

- Несоответствие требованиям. Компетенции не сформированы.
- Соответствие требованиям. Уровень сформированности компетенций (оставить только одно) высокий, средний, низкий»).

Рецензент:

Полное наименование должности и
основного места работы, ученая степень (если имеется),
ученое звание (если имеется)

_____ ФИО рецензента
Подпись, печать

« _____ » _____ 20__ г.

**Сформированность компетенций у выпускника
по итогам выполнения заданий на выпускную квалификационную работу**

Профессиональные компетенции	Задания	Обобщенная оценка сформированности компетенции (сформирована/ не сформирована)
способностью администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг поставленных задач (ПК-3);	<p>При написании ВКР демонстрировать понимание современной системы управления персоналом, выстраивание администрирования работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления</p> <p>При написании ВКР демонстрировать умение организовать и провести мероприятия по управлению персоналом, подготовить для их обеспечения соответствующие нормативные документы</p> <p>При написании ВКР демонстрировать умение проводить мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов и оценивать результаты</p>	
способностью выполнять функции управления персоналом на основе планов организации (ПК-4);	<p>При написании ВКР демонстрировать понимание принципов планирования управления персоналом в организации, умение анализировать выполнение функций управления персоналом критериям качества и эффективности</p> <p>При написании ВКР демонстрировать понимание принципов выполнения функций по управлению персоналом в соответствии с планами организации</p>	
способностью разрабатывать планы и проекты в сфере управления персоналом для решения текущих задач организации (ПК-5);	<p>При написании ВКР демонстрировать понимание принципов проектной деятельности, ее научные и практические основы</p> <p>При написании ВКР демонстрировать умение разрабатывать планы по развитию системы управления персоналом в организации на основе анализа ситуации</p> <p>При написании ВКР показать навык владения разработкой проектов в сфере управления персоналом на основе анализа текущей ситуации и планов организации</p>	
способностью анализировать стратегию организации и разрабатывать проекты по управлению персоналом на ее основе (ПК-6);	<p>Продемонстрировать понимание принципов и правил стратегического планирования в управлении персоналом</p> <p>При написании ВКР демонстрировать умения определять необходимые направления для проектирования изменений в сфере управления персоналом в соответствии с задачами стратегических планов организации</p> <p>При написании ВКР демонстрировать умения разрабатывать проекты в сфере управления персоналом на основе стратегических планов организации, оценивать их социальную и</p>	

	экономическую целесообразность	
способностью разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии (ПК-7);	<p>Демонстрировать понимание современной научной методологии управления персоналом, умение рассматривать и оценивать на ее основе научные концепции и идеи, анализировать фундаментальные и прикладные проблемы, предлагать научные пути их решения</p> <p>При написании ВКР разрабатывает, планирует и проводит научные исследования в сфере управления персоналом, формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически</p> <p>При написании ВКР обобщает и представляет результаты научных исследований на основе научной методологии, делает аргументированные выводы, подкрепляя научными доказательствами</p>	
способностью изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации (ПК-8);	<p>Демонстрирует понимание системных принципов изучения управления персоналом в организации, умение анализировать на их основе внутренние и внешние факторы управления персоналом</p> <p>При написании ВКР демонстрирует умение применять методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации, оценивать их значение для реализации тех или иных функций управления персоналом</p> <p>При написании ВКР демонстрирует умение разрабатывать предложения по организации управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками</p>	
способностью оценивать необходимость обучения и развития персонала (ПК-9);	<p>Демонстрирует понимание принципов обучения и развития персонала в организации</p> <p>На основе проведенного анализа при написании ВКР анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала, демонстрирует умение разрабатывать планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации</p>	
способностью разрабатывать и апробировать программы обучения и развития персонала (ПК-10);	<p>При написании ВКР демонстрировать понимание управленческих, психологических и педагогических основ организации и проведения обучения и развития персонала</p> <p>При написании ВКР демонстрировать навыки умения создавать методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий, совершенствовать разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации</p>	
способностью применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной,	Изучить и критически анализировать научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права,	

<p>управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях (ОПК – 1)</p>	<p>использует эти знания в практической работе по управлению персоналом При подготовке ВКР анализировать и обобщать отечественный и международный опыт и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивать возможности их использования, адаптировать к реальным управленческим ситуациям В ходе подготовки ВКР анализировать и обобщать результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делать обобщения и выводы, разрабатывать на их основе практические рекомендации (база исследования)</p>	
<p>способностью применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач (ОПК-2);</p>	<p>В ходе подготовки ВКР подготовить обзор, научный отчет или научную публикацию по актуальной проблеме управления персоналом, демонстрируя навыки поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, применяя современные методы и технологии. Для решения управленческих и исследовательских задач уметь использовать статистические методы для обработки и анализа данных Уметь производить комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивать, опираясь на результаты современных исследований, выделять ошибки и недочеты, предлагать новые исследовательские гипотезы и способы их проверки</p>	
<p>способностью разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность (ОПК-3);</p>	<p>Понимать основы стратегического управления в современных условиях, уметь соотносить планы управления персоналом с общей стратегией организации Произвести анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывая наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий. Подобрать методики и оценить (рассчитать) социально-экономическую эффективность системы управления персоналом конкретной организации (базы исследования);</p>	
<p>способностью проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации (ОПК-4);</p>	<p>Оценивать необходимость и определять направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности Уметь разрабатывать планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды При выполнении ВКР оценить эффективность организационных изменений в системе управления персоналом и предложить</p>	

	соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала (база исследования)	
способностью использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач (ОПК-5);	Ориентироваться в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимать необходимость и применения Использовать современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом При выполнении ВКР использовать ресурсы интернета при решении профессиональных задач по управлению персоналом	
способностью к анализу и управлению организационным поведением персонала (ОПК ОС-6);	Изучить и анализировать применительно к практике (база исследования) современные теории и концепции организационного поведения персонала Анализировать и оценивать различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований	
способностью осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработкой стратегических действий (УК-1);	В ходе подготовки ВКР показать понимание принципов научной аргументации, руководствоваться ими при обсуждении профессиональных проблем; умение критически относиться к информации, умение выбрать стратегию по ее проверке и реализовать ее, добиваясь объективности фактов и суждений На базе исследований показать понимание принципов системного подхода и руководствоваться ими в анализе ситуации, выделять факторы внешней и внутренней среды объекта и оценить их влияние При выполнении ВКР анализировать проблемные ситуации на основе системного подхода: собирать необходимую информацию, анализировать ее, описывать конкретные случаи, разрабатывать предложения по решению проблем	
способностью управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (УК-2);	При выполнении ВКР показать умение изучать и обобщать опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывать критерии оценки проектов, анализировать и отбирать лучшие проекты Уметь формулировать и обобщать цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается Разрабатывать проект и управлять им, следуя проработанному алгоритму действий: составлять программу проекта, намечать ключевые работы, оценивать обеспеченность ресурсами, давать профессиональное обоснование проекта, реализовать проект полностью или частично, анализировать результаты и представлять их для обсуждения в процессе написания и защиты ВКР.	

<p>способностью организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели(УК-3);</p>	<p>Демонстрирует понимание реализации в своей профессиональной деятельности принципов коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии Демонстрирует понимание и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе При выполнении ВКР на базе исследования организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства</p>	
<p>способностью применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ках), для академического и профессионального взаимодействия(УК-4);</p>	<p>В процессе работы над ВКР грамотно использовать государственный и иностранный (-ные) язык (-ки) в межличностном общении и профессиональной деятельности. Применять современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения Показать понимание правил коммуникации, принятых в профессиональной среде, опираться на соответствующие стилистические нормы при написании текстов по профессиональным вопросам и в публичных выступлениях</p>	
<p>способностью анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия(УК-5);</p>	<p>При выполнении ВКР демонстрировать понимание социальных и культурных основ функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе; понимание и умение применять на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде Осуществлять эффективное социальное взаимодействие с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп на основе принципов толерантности и взаимоуважения</p>	
<p>способностью определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки(УК-6)</p>	<p>Показать понимание целей и задач своего профессионального развития, умение выстраивать траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимать направление и пути построения карьеры При выполнении ВКР продемонстрировать умение организовать свою деятельность и оценить ее результаты, развивать личностные качества для достижения успеха в профессии Проявлять готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков</p>	

Рецензент:

Полное наименование должности и
основного места работы, ученая степень (если имеется),
ученое звание (если имеется)

ФИО рецензента

Подпись, печать

«_____» _____ 20____

Приложение 6

Структура аннотации

1. Тема диссертации
2. Цели и задачи диссертации
3. Объект и предмет исследования
4. Конкретные результаты работы, их новизна
5. Практическая значимость работы
6. Объем работы, количество таблиц, рисунков, приложений и источников использованной литературы.

Объем аннотации должен составлять не более 1-1,5 страниц.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель программы _____

“ ___ ” _____ 20__ г.

ЗАДАНИЕ ПО ПОДГОТОВКЕ ВКР (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ)

Студенту _____ Группа _____

1. Тема выпускной работы _____

рекомендована на заседании кафедры (протокол № ___ от “ ___ ” _____ 20__ г.

2. Срок сдачи студентом законченной работы “ ___ ” _____ 20__ г.

3. Исходные данные к работе

а) _____

б) _____

в) _____

подготовлены при прохождении итоговой практики на (в) _____

(организация, НИИ, предприятие)

4. Перечень подлежащих разработке вопросов (или краткое содержание) в выпускной работе и сроки выполнения:

а) _____

б) _____

в) _____

5. Перечень графического и иллюстративного материала

6. Консультанты по работе (фамилия, имя, отчество, должность, наименование разделов):

а) _____

б) _____

7. Руководитель работы (фамилия, имя, отчество, должность):

Подпись _____

Дата выдачи задания “ ___ ” _____ 20__ г.

8. Задание принял к исполнению “ ___ ” _____ 20__ г.

Подпись студента _____

БЛАНК ПРЕДПРИЯТИЯ

УТВЕРЖДАЮ

(должность лица,
имеющего полномочия по утверждению акта)
(наименование предприятия)

_____/_____
(подпись) (Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.
М. П.

АКТ

о внедрении результатов магистерской диссертации

на тему _____
(наименование выполненной диссертации)

по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа Управление персоналом/Управление креативным персоналом (выбрать одну из программ), выполненную

(Ф.И. О. магистранта)

ТЕКСТ АКТА

Включает перечень внедренных элементов, а также обоснование их значимости.

ПРИМЕР ТЕСТА.

Рассмотренные на заседании руководящего состава ООО «НижРеал» результаты, полученные Соколовой Е.Г. в рамках выполнения выпускной квалификационной работы магистра, имеют реальное практическое значение для предприятия. Работа выполнялась в 2023 году и была направлена на повышение эффективности процесса аттестации работников предприятия.

К наиболее существенным результатам исследования относятся:

1. Разработка методики оценки уровня профессионального потенциала работника, позволяющей проанализировать его уровень знаний и компетенций, работоспособность и трудовую отдачу, эффективность и производительность труда, на основании которой стало возможным улучшить процесс аттестации персонала на предприятии.

2. Проведение тестирования сотрудников ООО «НижРеал» на основе разработанной автором анкеты по выявлению факторов, влияющих на процесс аттестации персонала предприятия, и анализ полученных результатов тестирования, в результате которых установлено фактическое состояние процесса аттестации персонала ООО «НижРеал», определены снижающие его эффективность недостатки и возможные пути совершенствования.

3. Разработка программы мероприятий, содержащей предложенные автором рекомендации по совершенствованию процесса аттестации персонала ООО «НижРеал».

Предложенные Соколовой Е.Г. рекомендации были приняты к внедрению на уровне службы по управлению персоналом.

В соответствии с предложениями Соколовой Е.Г. в ООО «НижРеал» проведена следующая работа по совершенствованию процесса аттестации персонала:

1. Пересмотрено распределение функциональных обязанностей специалистов службы по управлению персоналом.

2. Утверждено новое Положение о проведении аттестации персонала, в котором учтены разработанные автором ВКР критерии оценки уровня профессионального потенциала работников.

3. В службе по управлению персоналом определены новые функции по организации аттестации персонала, в которые включены подготовка данных для аттестационной оценки уровня знаний и компетенций, качества труда сотрудников.

В целом внедрение предложенных Соколовой Е.Г. рекомендаций благоприятно отразилось на деятельности предприятия, повысило мотивацию труда персонала, позволило получить экономический эффект в размере 1,2 млн рублей.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н. И. Лобачевского

СПИСОК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

(ФИО)

№ п/п	Наименование работы (статьи)	Характер работы (печ., рук., элект.ресурс)	Выходные данные	Объем (в п. л. или стр.)	Со- авто ры

Магистрант _____

(ФИО, подпись)

Список верен:

Научный руководитель _____

(ФИО, подпись)

**Примерный перечень тем магистерских диссертаций
по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»**

1. Разработка организационной структуры службы управления персоналом.
2. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом.
3. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
4. Совершенствование нормативно-методического (и правового) обеспечения системы управления персоналом.
5. Совершенствование нормирования системы труда персонала.
6. Разработка единой кадровой политики в соответствии со стратегическими задачами развития бизнеса.
7. Совершенствование (формирование) системы стратегического управления персоналом.
8. Совершенствование кадрового планирования в организации.
9. Разработка HR стандартов, политик и процедур.
10. Прогнозирование и планирование потребности в персонале.
11. Разработка управленческих решений по оптимизации организационной структуры и численности персонала.
12. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
13. Разработка плана маркетинговой деятельности в области персонала.
14. Совершенствование процесса определения потребности в персонале.
15. Совершенствование отбора персонала при приеме на работу.
16. Организация процесса адаптации и интеграции новых сотрудников.
17. Совершенствование профессиональной оценки персонала.
18. Организация системы оценки персонала для периодической аттестации.
19. Организация системы профориентации кадров.
20. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
21. Использование результатов проведения деловой оценки персонала.
22. Формирование внутреннего кадрового резерва компании на ключевые и линейные должности. Кадровая оценка потенциала руководителей и резервистов.
23. Разработка системы управленческих решений по назначениям/ротациям.
24. Разработка системы организации обучения персонала (подготовки переподготовки и повышения квалификации).
25. Проектирование взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров.
26. Разработка программы проверочных испытаний кандидатов на вакантные должности.
27. Проектирование системы планирования трудовой карьеры работника.

28. Проектирование системы контроля и регулирования деловой карьеры сотрудника.
29. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
30. Совершенствование методов оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом.
31. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом.

32. Совершенствование кадровой политики предприятия.
33. Формирование организационной культуры и организационного поведения в компаниях.
34. Оценка эффективности затрат на персонал организации.
35. Управление кадровым потенциалом организации.
36. Формирование программ лояльности персонала.
37. Разработка систем оценки персонала и управления талантами.
38. Разработка мотивационной политики.
39. Анализ вовлеченности персонала в деятельность организации.
40. Внедрение системы стимулирования КРІ.
41. Анализ рынка труда.
42. Непрерывное образование и самообразование персонала в организациях.
43. Организационные конфликты в современных российских компаниях.
44. Карьера в современных российских организациях.
45. Проведение комплексного аудита на предприятии (документооборот, бизнес-процессы, HR-направления)
46. Разработка и управление корпоративной культурой.
47. Построение и развитие команды.
48. Оптимизация кадрового делопроизводства и документооборота
49. Продвижение HR бренда и имиджа компании.
50. Разработка управленческих решений по работе с идеями и инновациями.
51. Разработка путей оптимизации управления конфликтами в организации