Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 03.06.2025 12:30:53
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Декан
_____ /А.В. Назаренко/
«27» февраля 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ»

Направление подготовки
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Квалификация
магистр

Формы обучения
очно-заочная

Москва, 2025 г.

Разработчик(и):
к.э.н., доцент кафедры
«Управление персоналом» /Е.Ю. Суворова/

Согласовано:
Заведующий кафедрой
«Управление персоналом», д.э.н.,
профессор /М.М. Крекова/

Содержание

1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации 4
2. Место государственной итоговой аттестации в структуре ОПОП 4
3. Структура государственной итоговой аттестации (ГИА) 4
4. Планируемые результаты освоения образовательной программы, контролируемые в ходе государственной итоговой аттестации 4
5. Требования к выпускной квалификационной работе, порядок ее подготовки и представления 6
5.1 Процедура выбора и утверждения темы выпускной квалификационной работы 6
5.2 Требования к выпускным квалификационным работам, в том числе к объему, содержанию и оформлению ВКР 7
5.3 Процедура допуска к защите выпускной квалификационной работы 9
5.4 Процедура защиты выпускной квалификационной работы 13
5.5 Шкалы и критерии оценивания освоения ОПОП в процессе выполнения и защиты ВКР 14
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение 16
6.1 Нормативные документы и ГОСТы 16
6.2 Основная литература 16
6.3 Дополнительная литература 17
6.4 Электронные образовательные ресурсы 17
6.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение 17
6.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 17
7. Материально-техническое обеспечение 17

1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации

Целью государственной итоговой аттестации является установление соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы, разработанной в Московском политехническом университете, требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки магистратуры 38.04.02 «Менеджмент».

Государственная итоговая аттестация обучающихся по направлению подготовки магистратуры 38.04.02 «Менеджмент» (образовательная программа – «Управление человеческими ресурсами») проводится в форме:

а) Защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты (здесь и далее ВКР).

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший индивидуальный учебный план по соответствующей образовательной программе высшего образования.

2. Место государственной итоговой аттестации в структуре ОПОП

Основой при разработке образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, профиль «Управление человеческими ресурсами» являются:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 952.
2. Профессиональный стандарт:
   - 07.003 Специалист по управлению персоналом (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03. 2022 г. №109н)

3. Структура государственной итоговой аттестации (ГИА)

В Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» входят:

− подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

4. Планируемые результаты освоения образовательной программы, контролируемые в ходе государственной итоговой аттестации

В результате освоения программы у выпускника должны быть сформированы следующие компетенции, установленные программой магистратуры

Код компетенции	Содержание компетенции	Вид ГИА применяемый для контроля освоения
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-2	Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач;	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-4	Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-5	Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-1	Способен определять стратегические цели в управлении персоналом и обеспечении кадровой безопасности	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-2	Способен планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации и обеспечения кадровой безопасности	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-3	Способен разрабатывать и внедрять	Подготовка к процедуре

	корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии управления персоналом	защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-4	Способен разрабатывать и внедрять программы, принципы стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК -5	Способен внедрять и поддерживать корпоративную культуру и социальную политику, систему мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

В результате освоения образовательной программы выпускник должен:

иметь системное представление о современных методах и технологиях управления человеческими ресурсами;

понимать порядок действий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации.

Знать:

- цели, стратегию, корпоративную социальную политику и политику по персоналу, корпоративную культуру
- системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормы труда
- требования охраны и безопасных условий труда
- методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала;
- методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, методы обеспечения кадровой безопасности;

Уметь:

- создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц;
- определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала;
- анализировать социальные программы и определять их экономическую эффективность;
- организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой;
- выстраивать правовую стратегию, влияющую на безопасность персонала

Владеть навыками:

- формирования планов и мероприятий по управлению персоналом и обеспечению кадровой безопасности;
- формирования и контроля бюджетов на персонал
- проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом;
- управления эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда.

5. Требования к выпускной квалификационной работе, порядок ее подготовки и представления

5.1 Процедура выбора и утверждения темы выпускной квалификационной работы

ВКР, представляет собой квалификационную работу, выполняемую на базе теоретических знаний и практических навыков, полученных обучающимся в течение всего

срока обучения в университете по выбранному направлению подготовки высшего образования. Основной задачей ВКР является демонстрация не только глубокого понимания изученного материала, но и умения обучающихся проводить самостоятельную работу, владения им различными методиками, позволяющими осуществить критический анализ собранной им информации.

ВКР является комплексной самостоятельной работой, в ходе которой обучающийся решает конкретные практические задачи, соответствующие профилю деятельности и уровню образования, развивает практические навыки в реальных условиях в период прохождения преддипломной практики. При этом обучающийся использует знания, полученные в рамках формирования компетенций за весь период обучения в Университете. Тема выпускной квалификационной работы выбирается индивидуально с учетом профильности программы и интересов обучающегося. Обучающемуся предоставляется право выбора темы ВКР из утвержденного на кафедре перечня тем ВКР и размещенного на странице кафедры в сети Интернет и или перечня тем данного в настоящей программе. Перечень тем не является исчерпывающим. По согласованию с научным руководителем и заведующим выпускающей кафедры может быть сформулирована новая тема исследования. Выбранная (сформулированная) тема обсуждается и согласовывается обучающимся с руководителем ВКР, одобряется заведующим кафедрой или руководителем образовательной программы.

Основными критериями при выборе темы работы служит ее научная и практическая значимость, личная заинтересованность обучающегося. При этом немаловажно учесть место прохождения преддипломной практики, так как имеется возможность наиболее полно собрать необходимый материал для ВКР.

5.2 Требования к выпускным квалификационным работам, в том числе к объему, содержанию и оформлению ВКР

По структуре работа должна состоять из введения, трех глав, в каждом из которых должно быть по два-три параграфа, заключения, списка используемых источников.

Объем ВКР составляет 70-110 страниц машинописного стандартного текста.

Нумерация страниц текста ВКР располагается внизу в центре или справа.

В ВКР должны присутствовать рисунки, схемы и таблицы.

ВКР должна быть выполнена любым печатным способом на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора интервала. Цвет шрифта должен быть черным.

При выполнении выпускной квалификационной работы необходимо соблюдать равномерную плотность, контрастность и четкость изображения по всему тексту. Не допускается оставлять пустые строки в конце страницы, за исключением пустых строк в конце раздела. В выпускной работе должны быть четкие, нерасплывшиеся линии, буквы, цифры и знаки.

Опечатки, описки и графические неточности, обнаруженные в процессе подготовки работы, допускается исправлять подчисткой или закрашиванием белой краской и нанесением на том же месте исправленного текста (графики) машинописным способом или черными чернилами, пастой или тушью – рукописным способом.

Повреждения листов текстовых документов, помарки и следы не полностью удаленного прежнего текста (графики) не допускаются.

В структуре ВКР должны быть введение, 3 главы содержания основного текста, заключение, список используемых источников, при необходимости приложения.

ВКР оформляется (выполняется) на русском языке.

1. Тексты выпускных квалификационных работ проверяются на объем заимствования (в программе «еТХТАнтиплагиат», оригинальность текста должна быть не ниже 70%). Текст ВКР должен быть переплетен (сброшюрован) в твердую обложку.

2. Работа сшивается в следующей последовательности:
3. - Титульный лист
- Бланк задания
- Аннотация
- Содержание
- Введение
- текст ВКР
- Заключение
- Список используемых источников
- Приложения (если есть)

За содержание ВКР несет ответственность сам автор!

Примерные темы выпускной квалификационной работы

Темы ВКР должны быть обязательно раскрыты на примере конкретной организации

1. Моральное и материальное стимулирование труда в организации, как способ развития корпоративной культуры
2. HR-аналитика в современной организации
3. Влияние социально-психологического климата на эффективность трудовой деятельности организации
4. Внедрение инноваций в управлении персоналом как условие роста производительности труда в организации.
5. Эффективность корпоративной культуры как инструмент управления персоналом в малом бизнесе.
6. Развитие корпоративного спорта как направления работы с персоналом.
7. Внедрение современных информационные технологий в управлении персоналом.
8. Инновационные методы и технологии в управлении персоналом.
9. Оптимизация численности и затрат на персонал.
10. Организация инновационных изменений в системе управления персоналом.
11. Организация непрерывного потока соискателей в системе подбора персонала.
12. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.
13. Организация профессионально-квалификационного развития персонала.
14. Организация процесса управления карьерой персонала.
15. Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов в организации.
16. Оценка эффективности использования рабочего времени в организации.
17. Оценка эффективности работы служб по управлению персоналом.
18. Повышение производительности труда и совершенствование научной организации труда на предприятии.
19. Повышение производительности труда персонала ИТ-Компании.
20. Повышение результативности управления кадровым резервом в организации.
21. Повышение эффективности оперативного управления персоналом цеха сборки гражданской продукции.
22. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров в организации.
23. Построение модели взаимодействия корпоративной культуры и управления персоналом.
24. Построение эффективной премиальной системы в компании.

25. Построение эффективной системы подбора, приема и адаптации персонала.
26. Пути повышения эффективного использования человеческих ресурсов на предприятии.
27. Пути повышения эффективности и развития научной(инновационной) деятельности на промышленных предприятиях в условиях высококонкурентной среды.
28. Пути совершенствования организации труда в организации.
29. Развитие системы управления организацией на основе интеграции маркетингового подхода и концепции бережливого производства.
30. Развитие аудита и контроллинга системы управления персоналом.
31. Совершенствование системы HR-аналитики в современной организации.
32. Совершенствование системы обучения технического персонала.
33. Совершенствование системы оценки персонала в организации.
34. Совершенствование системы подбора и отбора персонала
35. Совершенствование системы профобучения персонала в организации.
36. Совершенствование системы стимулирования труда.
37. Создание комплексной системы работы с кадровым резервом.
38. Социокультурные угрозы в условиях автоматизации и цифровизации будущего.
39. Сравнительный анализ эффективности рекрутинговых услуг.
40. Стратегическое управление персоналом в организации.
41. Управление деловой карьерой персонала.
42. Управление затратами на персонал.
43. Управление компетенциями в системе управления предприятием.
44. Управление персоналом в условиях малого бизнеса.
45. Управление персоналом в условиях реструктуризации
46. Управление персоналом на предприятии.
47. Управление подбором и адаптацией персонала.
48. Управление текучестью кадров и трудовой адаптацией персонала в организации.
49. Управление трудовой дисциплиной персонала организации.
50. Управление удаленным персоналом в организации.
51. Управление формированием и развитием кадрового резерва промышленного предприятия.
52. Формирование HR-бренда компании.
53. Формирование и подготовка кадрового резерва в организации
54. Формирование и развитие HR-бренда в организации.
55. Формирование и развитие системы управления персоналом в организации.
56. Формирование и развитие системы управления производительностью труда персонала.
57. Формирование и совершенствование кадровой политики организации.
58. Цифровое преобразование области управления персоналом на предприятии.

5.3 Процедура допуска к защите выпускной квалификационной работы

Обучающийся, допущенный к защите выпускной квалификационной работы, обязан за 14 дней до его представления сдать на выпускающую кафедру готовую ВКР в одном экземпляре в печатном виде, а также на электронном носителе. Руководитель ВКР дает письменный отзыв на освоение компетенций обучающегося в процессе подготовки ВКР не

позднее, чем за 7 календарных дней до даты начала проведения итоговых аттестационных испытаний.

В отзыве руководитель ВКР отражает степень освоения обучающимся компетенций, оцениваемых выполнением выпускной квалификационной работы. Пример оформления отзыва руководителя:

Оценка формирования компетенций в соответствии со стандартом ФГОС ВО по направлению **38.04.02 Менеджмент.**

ПРИЛОЖЕНИЕ К ОТЗЫВУ **научного руководителя на выпускную квалификационную работу** **студента Фамилия, имя, отчество** **на тему: «Название темы»** **Оценка сформированности компетенций в соответствии со стандартом ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент**		
Компетенция	**Оценка уровня формирования компетенции (ненужное вычеркнуть)**	**Комментарий**
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	В ВКР использованы методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов, определены проблемы и выработаны решения, установлены информационные пробелы
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	В ВКР использованы основные метрики и аналитические срезы стратегического управления персоналом; разработан план реализации проекта в соответствии с существующими условиями
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	При подготовке ВКР проявляет умение контролировать и корректировать исполнение поручений и задач в совместной деятельности для достижения цели
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	При подготовке ВКР проявляет умение взаимодействовать с персоналом по профессиональным вопросам с применением современных коммуникативных технологий
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3)	В ВКР представлены выводы, характеризующие важнейшие идеологические и ценностные

процессе межкультурного взаимодействия	Не сформирована (0)	системы; при подготовке ВКР выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с соблюдением этики делового общения, в т.ч. с представителями разных наций, конфессий, различных социальных групп
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	При написании ВКР оптимально использует личные ресурсы для успешного выполнения задания, выстраивает собственную профессиональную траекторию
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	Изучены концепции и методы управления персоналом применительно к теме ВКР, на их основе разработаны практические предложения, представленные в работе
ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач;	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	При написании ВКР проанализирована локальная, внутренняя и международная нормативно-правовая база, регламентирующая рассматриваемую проблематику; представлены аналитические данные с использованием современных методов их сбора и обработки
ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	При написании ВКР проявляет способность самостоятельно принимать организационно-управленческие решения и обеспечивать их реализацию, в ВКР собственные предложения аргументирует
ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной	Высокий (5) Средний (4)	При подготовке ВКР проявляет способность создавать проектные

деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;	Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	команды и рабочие группы в целях реализации проектов, в ВКР рассчитывает бюджет в области управления персоналом
ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	В ВКР представлен теоретический и аналитический инструментарий, сформулированы выводы по возможности применения различных научных разработок
ПК-1 Способен определять стратегические цели в управлении персоналом и обеспечении кадровой безопасности	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	В ВКР представлен анализ выполнения планов и программ развития, определена их экономическая эффективность, использованы методы обеспечения кадровой безопасности
ПК-2 Способен планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации и обеспечения кадровой безопасности	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	В ВКР представлена оценка кадрового потенциала, организационной структуры, должностных лиц, проанализированы внутренние коммуникации и поведение персонала
ПК-3. Способен разрабатывать и внедрять корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии управления персоналом	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	В ВКР предложены мероприятия по развитию корпоративной социальной политики, корпоративной культуры, улучшению социальных программ, процедур и технологий управления персоналом
ПК-4. Способен разрабатывать и внедрять программы, принципы стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда	Высокий (5) Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	В ВКР представлена оценка работы в информационной системе, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом, раскрыты стандарты профессиональной деятельности и нормы труда
ПК -5 Способен внедрять и поддерживать корпоративную	Высокий (5)	В ВКР представлена

культуру и социальную политику, систему мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	Средний (4) Ниже среднего (3) Не сформирована (0)	характеристика системы управления персоналом и определены зоны ответственности работников и подразделений, предложены мероприятия и показана их эффективность
ИТОГО (общее количество баллов)		Отражается набранная сумма баллов. При наличии записи «не сформирована» хотя бы по одной компетенции данный показатель не рассчитывается, проставляется 0 баллов
Средний балл		Отражается средний балл (общая сумма баллов делится на 16). При наличии записи «не сформирована» хотя бы по одной компетенции данный показатель не рассчитывается, проставляется 0 баллов
Уровень оригинальности текста выпускной квалификационной работы		Не менее 70%
Выпускная квалификационная работа свидетельствует о профессиональном уровне подготовки Фамилия, имя, отчество, соответствует (не соответствует) всем требования, предъявляемым к выпускным квалификационным работам, может (не может) быть допущена к защите, заслуживает (не заслуживает) высокой оценки, а ее автор – присвоения квалификации «магистр» Научный руководитель ученая степень, звание, должность _____/И.О. Фамилия/		

Вопрос о допуске работы к защите решается заведующим кафедрой после ознакомления с отзывом руководителя работы.

5.4 Процедура защиты выпускной квалификационной работы

Защита работы проводится на открытом заседании ГЭК. Слово для доклада обучающемуся предоставляет председатель ГЭК. Для доклада основных положений работы, обоснования сделанных им выводов и предложений обучающемуся предоставляется 10-15 минут:

- доклад обучающегося – до 10 минут;
- ознакомление с отзывом руководителя и рецензией– 2 минуты;
- ответы на вопросы и замечания рецензента и комиссии – 3 минуты.

Доклад следует начинать с обоснования актуальности выбранной темы исследования и его цели. Далее раскрывается основное содержание работы с выявлением исследуемой проблемы, а затем освещаются основные результаты работы, а также сделанные автором выводы и предложения. Обучающийся должен сделать свой доклад свободно, не читая письменного текста. В процессе доклада можно использовать компьютерную презентацию работы, заранее подготовленный наглядный графический (таблицы, схемы) или иной материал (например, проекты уставов, нормативных актов и т.д.), иллюстрирующий основные положения работы.

После доклада обучающемуся предлагается ответить на вопросы членов ГЭК. Вопросы должны быть из области знаний, соответствующих профилю направления, по которой проводится защита работы. Полнота и глубина ответа, обучающегося в значительной мере влияют на оценку работы. Затем мнение о работе высказывает руководитель и рецензент. В случае их отсутствия, отзыв и рецензия оглашаются.

Результаты защиты работы оцениваются членами ГЭК в соответствии с критериями оценки, представленными в программе Государственной итоговой аттестации. Решения ГЭК принимаются на основании критериев оценки ВКР на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии. При равном числе голосов голос председательствующего на заседании ГЭК является решающим.

Лицам, не проходившим государственных аттестационных испытаний по уважительной причине (временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязательств, вызов в суд, отмена рейса, отсутствие билетов, погодные условия), предоставляется возможность пройти государственные аттестационные испытания без отчисления из Университета, но не позднее 6 месяцев после завершения ГИА. Обучающийся должен предоставить документ, подтверждающий причину отсутствия.

Лица, не прошедшие ГИА по неуважительной причине или получившие на ГИА неудовлетворительные оценки, вправе пройти ГИА повторно не ранее чем через 10 месяцев и не позднее чем через пять лет после прохождения ГИА впервые. В этом случае обучающиеся отчисляются из Университета как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана с выдачей справки об обучении.

Для повторного прохождения ГИА указанные лица по их заявлению восстанавливаются в университет на период не менее периода, предусмотренного учебным графиком для ГИА по соответствующей образовательной программе. Указанные лица могут повторно пройти ГИА не более двух раз.

При восстановлении в Университет для прохождения повторной ГИА обучающемуся может быть изменена тема ВКР. Если обучающийся не представляет ВКР в установленный срок, защита переносится на следующий год с утверждением новой темы и учетом времени на разработку ВКР!

По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию, порядок которой устанавливается локальным нормативным актом университета: «Порядок подачи и рассмотрения апелляций о нарушении процедуры проведения государственного испытания и (или) несогласия с его результатами государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования. Московский политехнический университет».

Оценки по результатам защиты работ объявляются в день их защиты после оформления в установленном порядке протокола заседания комиссии.

После защиты, выполненные обучающимися работы, сдаются в архив и хранятся в установленном порядке.

5.5 Шкалы и критерии оценивания освоения ОПОП в процессе выполнения и защиты ВКР

На защите ВКР заполняется ведомость, которая отражает оценки, выставленные каждым членом Государственной экзаменационной комиссии, а также оценку, выставленную научным руководителем и рецензентом. Оценка, выставленная каждым членом ГЭК, формируется как средняя оценка по всем компетенциям, наличие оценки ниже порогового уровня хотя бы по одной компетенции подлежит отдельному обсуждению на заседании ГЭК.

ФИО студента	Оценка выставленная членами ГЭК						Оценка научного руководителя	Оценка рецензента	Перечень компетенций оцененных членами ГЭК ниже порогового уровня
	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК			

Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

Шкала оценивания	**Описание**
Форма итоговой аттестации – защита ВКР	
Отлично	Оценка «отлично» выставляется выпускнику, если актуальность проблемы обоснована анализом состояния теории и практики в конкретной теме исследования. Показана значимость проведенного исследования в рамках поставленных целей. Грамотно представлено обоснование темы выпускной квалификационной работы, теоретическая и практическая значимость выполненного исследования, глубоко и содержательно проведен анализ источников, сделаны выводы и предложения. Автор доказательно обосновывает свою точку зрения.
Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется выпускнику, если достаточно полно обоснована актуальность исследования, предложены варианты решения выявленных проблем. Сформулирован терминологический аппарат, определены методы и средства научного исследования. Но вместе с тем нет должного обоснования по совершенствованию законодательства, нет должной аргументированности представленных материалов. Нечетко сформулированы выводы по главам. Основной текст ВКР изложен в единой логике, в основном соответствует требованиям научности и конкретности, но встречаются недостаточно обоснованные утверждения и выводы
Удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется выпускнику, если актуальность исследования обоснована недостаточно. Методологические подходы и целевые характеристики исследования четко не определены, однако полученные в ходе написания ВКР результаты не противоречат действующему законодательству. Дан анализ практики, но выводы не обоснованы. Полученные результаты не имеют практической значимости. В тексте ВКР имеются нарушения единой логики изложения, допущены неточности в

	трактовке основных понятий исследования, подмена одних понятий другим
Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется выпускнику, если актуальность выбранной темы обоснована поверхностно либо не соответствует заявленной теме. Имеются несоответствия между поставленными задачами и положениями, выносимыми на защиту. Понятийно-категориальный аппарат не в полной мере соответствует заявленной теме. Отсутствуют анализ практических показателей и выводы по каждой главе. Текст ВКР не отличается логичностью изложения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение

6.1 Нормативные документы и ГОСТы

– Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993.

– Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ

– Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

– Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих: утвержден постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37

– Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» утвержден приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н.

– ГОСТ Р 7.0.97-2016. «Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов» (утв. Приказом Росстандарта от 08.12.2016 N 2004-ст)

– ГОСТ Р 70949-2023 «Национальный стандарт Российской Федерации. Технологии искусственного интеллекта в образовании. Применение искусственного интеллекта в научно-исследовательской деятельности. Варианты использования» (утв. Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 18 октября 2023 г. N 1177-ст)

6.2 Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560094

2. Волкова, Н. В. Hr-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом : учебник для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 104 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19568-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/569183

3. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : практическое пособие / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 203 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16778-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/563406

4. 1. Третьякова, Е. А. Управленческая экономика : учебник и практикум для вузов / Е. А. Третьякова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14594-6. — Текст : электронный // Обра-зовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/564059.

6.3 Дополнительная литература

1. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567541

2. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17970-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/568781

3. Коргова, М. А. Менеджмент организации : учебник для вузов / М. А. Коргова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18727-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/564550

4. Николюкин, С. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник для вузов / С. В. Николюкин. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 248 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15164-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/568038

5. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20499-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/558266

6.4 Электронные образовательные ресурсы

Рекомендуемые ЭОР отсутствуют

6.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. Операционная система, Windows 11 (или ниже) - Microsoft Open License
2. Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License

6.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Справочно-консультационная база Консультант Плюс (некоммерческая версия)
http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_cmedium=button

7. Материально-техническое обеспечение

Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации предусматривает наличие аудитории для защиты выпускной квалификационной работы. Для защиты выпускной квалификационной работы также требуется аудитория, предусматривающая наличие рабочих мест для председателя и членов государственной экзаменационной комиссии, рабочего места для студента, компьютерной техники с необходимым программным обеспечением, переносного мультимедийного проектора