

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Дагестанский государственный университет»**



**УТВЕРЖДАЮ**  
**Проректор по образовательной деятельности**  
**А.Г. Гасангаджиева**  
**«25» 01 2024 г.**

**ПРОГРАММА**  
**ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

<i>Факультет</i>	Управления
<i>Код и наименование направления подготовки:</i>	38.04.03 Управление персоналом
<i>Направленность (профиль) образовательной программы:</i>	Стратегическое управление персоналом организации
<i>Квалификация выпускника:</i>	Магистр
<i>Форма обучения</i>	Очная, очно-заочная, заочная

**Махачкала, 2024**

Программа государственной итоговой аттестации составлена в 2024 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) от «12» августа 2020 г. № 958.

Разработчик(и): кафедра «Экономика труда и управление персоналом»  
Алиева П.Р., к.э.н., доц. *Алиева П.Р.*

Программа государственной итоговой аттестации одобрена:  
на заседании совета факультета управления от «13» 01 2024 г.,  
протокол № 4

на заседании методической комиссии факультета управления от «18»  
01 2024 г., протокол № 4

Председатель *Гашимова Л.Г.* Гашимова Л.Г.

Программа государственной итоговой аттестации согласована с учебно-методическим управлением «25» 01 2024 г.

Начальник УМУ *Саидов А.Г.* Саидов А.Г.

Представитель работодателя:

Генеральный директор  
АО «Стеклопласт»



Курбанов А.С.

*Handwritten mark*

## **1. Цели государственной итоговой аттестации**

Государственная итоговая аттестация (ГИА) осуществляется с целью установления уровня подготовленности выпускника высшего учебного заведения к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ФГОС ВО и основной образовательной программы по направлению подготовки высшего образования 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

Целью выпускной квалификационной работы является закрепление, систематизация и расширение теоретических и практических знаний в профессиональной сфере, развитие навыков самостоятельной работы и применение методов исследования; выявление подготовленности обучающегося-выпускника для самостоятельной работы в области управления персоналом.

## **2. Задачи государственной итоговой аттестации**

К задачам государственной итоговой аттестации относится оценка способности и умения выпускников:

- самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, опираясь на полученные знания, умения и сформированные навыки;
- профессионально излагать специальную информацию;
- научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

## **3. Форма проведения государственной итоговой аттестации**

Государственная итоговая аттестация в структуре образовательной программы относится к Блоку 3 и ее объем составляет 6 зачетных единиц, из них:

подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы – 3 з.е.

выполнение и защита выпускной квалификационной работы – 3 з.е.

Выпускная квалификационная работа (ВКР) демонстрирует уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Государственная итоговая аттестация студентов проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы.

Конкретные формы проведения ГИА устанавливаются университетом с учетом требований, установленных ФГОС ВО.

ВКР представляет собой выполненную обучающимся (несколькими обучающимися совместно) работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Вид ВКР, требования к ней, порядок ее выполнения и критерии ее оценки устанавливаются программой ГИА, в соответствии с требованиями, установленными стандартом.

Вид выпускной квалификационной работы: *магистерская диссертация*.

Объем (в зачетных единицах (з.е.)) государственной итоговой аттестации, ее структура и содержание устанавливаются Университетом в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

ГИА проводится в сроки, определяемые Университетом самостоятельно, в соответствии с календарным учебным графиком ОПОП ВО.

Результаты каждого государственного аттестационного испытания определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

Успешное прохождение государственной итоговой аттестации является основанием для выдачи студенту документа о высшем образовании и о квалификации образца, установленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

#### 4. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения образовательной программы

В соответствии с требованиями ФГОС ВО государственная итоговая аттестация обеспечивает контроль полноты формирования следующих универсальных, профессиональных и общепрофессиональных компетенций, которыми должен обладать выпускник по программе магистратуры и видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа *магистратуры*:

<b>Универсальные компетенции</b>	
УК-1. Системное и критическое мышление	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК-2. Разработка и реализация проектов	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
УК-3. Командная работа и лидерство	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-4. Коммуникация	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
УК-5. Межкультурное взаимодействие	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-6. Самоорганизация и саморазвитие	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>	
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
<b>Профессиональные компетенции</b>	
ПК-1	Способен применять методы и инструменты проведения научных исследований в профессиональной сфере деятельности, разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации и принимать кадровые решения
ПК-2	Способен осуществлять планирование и консультирование по актуальным вопросам и технологиям управления персоналом

ПК-3	Способен разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию системы оценки, обучения и развития персонала, корпоративным социальным программам, формированию команд и развитию лидерства, выстраиванию внутренних и внешних коммуникаций, организации и проведению корпоративных мероприятий с персоналом
------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 5. Общие требования к проведению государственной итоговой аттестации

### 5.1. Требования к выпускной квалификационной работе, порядку ее выполнения и защиты

Защита ВКР обучающимся-выпускником является завершающим этапом его обучения.

Перечень тем ВКР должен соответствовать основному виду профессиональной деятельности – организационно-управленческой деятельности, и основным задачам профессиональной деятельности.

Утверждение тем ВКР, назначение научных руководителей из числа работников университета и при необходимости консультанта (консультантов) осуществляется приказом ректора ДГУ.

Задание по выполнению ВКР составляется руководителем и студентом и утверждается руководителем структурного подразделения. Контроль за ходом выполнения ВКР осуществляется научным руководителем.

Основными критериями при оценке выпускной квалификационной работы могут являться:

- актуальность темы выпускной работы;
- научная новизна и практическая значимость исследования;
- самостоятельность, творческий характер изучения темы;
- обоснованность сделанных автором выводов и предложений;
- соответствие содержания работы теме, целям и задачам, сформулированным автором;
- глубина раскрытия темы;
- грамотный стиль изложения;
- правильность оформления и полнота библиографии и научно справочного материала;
- использование литературы на иностранных языках;
- умение ориентироваться в проблемах исследуемой темы, особенно в процессе защиты выпускной работы (содержание и форма вступительного и заключительного выступлений, ответы выпускника на поставленные ему вопросы).

*Выпускная квалификационная работа включает:*

1. *Титульный лист* оформляется по установленной форме (Приложение 1).
2. *Содержание* включает наименование всех глав (разделов), параграфов (подразделов), подпараграфов (пунктов) с указанием номеров страниц, на которых размещается начало материала глав (разделов), параграфов (подразделов), пунктов.

Содержание отражает структуру работы и должно быть представлено на отдельном листе. Каждая глава (раздел) состоит из параграфов (подразделов) и подпараграфов (пунктов). Главы (разделы), параграфы (подразделы) и подпараграфы (пункты) нумеруются арабскими цифрами и должны иметь соответствующие названия, которые характеризуют рассматриваемые в них вопросы. После цифры ставится точка (например, 3.5.) и пишется соответствующий заголовок. Точка в конце заголовков (глав/разделов, параграфов / подразделов, подпараграфов / пунктов) не ставится.

Введение, заключение, список использованных источников и приложения в Содержании выпускной квалификационной работы нумерации не подлежат.

3. *Введение* Во введении необходимо обосновать выбор темы, охарактеризовать современное состояние изучаемой проблемы, ее актуальность, практическую и теоретическую значимость, степень разработанности данной проблемы в России и за рубежом. Введение не должно превышать 4 страницы общего объема работы.

В зависимости от темы выпускной квалификационной работы во введении отмечаются следующие аспекты:

- актуальность исследования;
- объект исследования;
- предмет исследования;
- цель исследования;
- задачи работы;
- гипотеза исследования (в основном в работах магистров);
- теоретическая и методологическая база исследования;
- методы исследования;
- информационная база;
- степень научной разработанности проблемы и научная новизна ВКР;
- практическая значимость;
- апробация результатов исследования (здесь должны быть указаны выступления на научных конференциях, симпозиумах, форумах и т.п., а также даны ссылки на публикации студента, включенные в список использованных источников);
- структура и объем работы.

*Актуальность* исследования включает описание состояния исследуемых фактов и явлений, определение круга нерешенных, слабо освещенных и требующих уточнения или дальнейшей разработки вопросов.

*Объект и предмет исследования.* При проведении исследовательской работы объект и предмет исследования соотносятся между собой как целое и частное, общее и частности. Объект исследования – это то, на что направлен процесс познания (индивид, коллектив, общность людей, сфера деятельности и т.п.).

Связь объекта и предмета легко запоминаются по формуле: «исследуем такой-то объект на предмет чего-то». Это процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию, и избранное для изучения в целом. Всегда в объекте содержится предмет, а не наоборот. Предмет исследования – один из аспектов, часть рассматриваемого объекта (свойства, состояния, процессы, направления и особенности деятельности структур по связям с общественностью, их сотрудников в конкретных сферах общественных отношений и т.д.). Предмет исследования частично совпадает с названием работы и содержится в цели сразу после сказуемого («выявить... что?», «определить... что?», «сформировать... что?»). Именно предмет исследования определяет тему выпускной квалификационной работы.

*Цель исследования* формулируется, исходя из проблемы, которую следует разрешить студенту в процессе выполнения выпускной квалификационной работы и представляет собой в самом сжатом виде тот результат (результаты), который должен быть получен в итоге исследования. Формулировку цели.

*Теоретическая и методологическая база исследования.* В теоретической базе необходимо перечислить источники, которые использовались для написания работы. Например: «Теоретической основой выпускной квалификационной работы послужили исследования ... Практическая часть работы выполнялась на основании документов ... (перечисляются конкретные документы)» или: «При написании выпускной квалификационной работы использовались работы отечественных и зарубежных специалистов... Для выполнения анализа в практической части были использованы материалы ...». Можно также указать организацию, материалы которой используются при выполнении ВКР.

*Методологическая база исследования* должна содержать указание на методы и подходы, на которых основывается данная выпускная квалификационная работа. Среди методов исследования студенту необходимо обратить внимание на общенаучные методы, включающие эмпирические (наблюдение, эксперимент, сравнение, описание, измерение), теоретические (формализация, аксиоматический, гипотетико-дедуктивный, восхождение от абстрактного к конкретному) и общелогические (анализ, абстрагирование, обобщение, идеализация, индукция, аналогия, моделирование и др.) методы. Также следует назвать конкретно-научные (частные) методы научного познания, представляющие собой специфические методы конкретных наук, – экономики, социологии, психологии, истории, логики и проч. Информационная база.

*Информационной базой* для разработки ВКР служат материалы, собранные студентом в процессе обучения в вузе, в ходе прохождения учебной и производственной практик, а также во время прохождения преддипломной практики. Дополнительная информационная база может включать информацию официальных статистических публикаций (например, Госкомстата России), материалы, получаемые из Интернета, информацию международных организаций и ассоциаций.

*Степень научной разработанности проблемы* – состояние теоретической разработанности проблемы, анализ работ отечественных и зарубежных авторов, исследующих эту проблему. Здесь важно подчеркнуть исторические, экономические, политические или профессиональные явления, повлиявшие на выбор темы. Также в данной части введения проводится критический обзор современного состояния и освещения исследуемой темы в научной, профессиональной литературе и СМИ, обобщаются и оцениваются точки зрения различных авторов по теме исследования.

*Научная новизна* выявляется в результате анализа литературных источников, уточнения концептуальных положений, обобщения опыта решения подобных проблем. Это принципиально новое знание, полученное в науке в ходе проведенного исследования (теоретические положения, впервые сформулированные и обоснованные, собственные методические рекомендации, которые можно использовать в практике).

Научная новизна выпускной квалификационной работы может состоять:

- в изучении фактов и явлений с помощью специальных научных методов, и междисциплинарных подходов;
- в изучении уже известного в науке явления на новом экспериментальном материале;
- в переходе от качественного описания известных в науке фактов к их точно определяемой количественной характеристике;
- в изучении известных в науке явлений и процессов более совершенными методами;
- в сопоставлении, сравнительном анализе протекания процессов и явлений;
- в изменении условий протекания изучаемых процессов;
- в уточнении категориального аппарата дисциплины, определение типологии, признаков, специфики изучаемого явления.

*Практическая значимость* подробно отражается в практических рекомендациях или разработанном автором выпускной квалификационной работы проекте (как основная часть выпускной квалификационной работы), а также в выявлении важности решения избранной проблемы для будущей деятельности магистра по выбранному направлению подготовки.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы может заключаться в возможности:

- решения той или иной практической задачи в сфере профессиональной деятельности;
- проведения дальнейших научных исследований по теме ВКР;
- разработки конкретного проекта, направленного на интенсификацию работы исследуемой организации, предприятия и т. д.

*Апробация результатов исследования* включает:

- участие в конференциях, семинарах и т. д.;

- публикации по теме выпускной квалификационной работы;
- применение результатов исследования в практической области;
- разработку и внедрение конкретного проекта. Здесь должны быть указаны выступления на научных конференциях, симпозиумах, форумах и т.п., а также даны ссылки на публикации студента, включенные в список использованных источников.

В силу ограниченности объема необходимо очень тщательно подойти к написанию *введения*, которое должно стать «визитной карточкой», кратко, но емко характеризующей работу. Во введение не включают схемы, таблицы, описания, рекомендации и т.п.

4. *Основная часть* это собственно исследовательские и «практические» (прикладные) главы, в них излагаются ход и результаты исследования, делаются выводы по результатам научных проблем.

При написании выпускной квалификационной работы необходимо соблюдать четкость построения и логическую последовательность изложения материала.

Формулировки должны быть краткими, четкими и конкретными, аргументация – убедительной. Ведя полемику, следует приводить различные точки зрения в виде цитат, подтверждающих ту или иную позицию. Poleмика должна быть уважительной и корректной. Каждая глава (раздел) должна соответствовать общей цели работы и соответствующей задаче, которые определены автором во введении.

Между главами (разделами) должна быть логическая связь. Все главы (разделы) и параграфы (подразделы) ВКР должны быть связаны между собой. Для этой связи рекомендуется использовать прием заключительного перехода, который состоит в формулировке кратких выводов по материалу, изложенному в данной главе (разделе), и аннотации следующей части работы. Например: Таким образом, / Итак, в данной главе (разделе) мы рассмотрели / мы пришли к выводу, что ..... В следующей главе (разделе)/ В следующей части работы / Далее мы рассмотрим / проанализируем .....

Для того чтобы показать состояние, динамику и тенденции развития изучаемой сферы, отрасли, предприятия, необходимо подобрать соответствующий статистический материал. Используя цифровые данные, целесообразно обработать и свести их в таблицы, диаграммы или другие виды представления информации. Таблицы, графики, диаграммы являются важной частью работы, поэтому желательно помещать их в текст, делая соответствующие комментарии и выводы. Наиболее громоздкие из них, но важные для раскрытия содержания работы, следует размещать в приложениях.

Основными источниками статистических материалов являются статистические сборники, обзоры, периодические издания, материалы официальной отчетности организаций, соответствующие официальные сайты в сети Интернет, фактические данные организаций (предприятий). Обязательно указывается источник первичной статистической информации, дается его полная аннотация с указанием года издания, страницы и т.п.

В работе могут быть приведены примеры, отражающие особенности применения различных методов расчета и методик определения показателей. При написании выпускных квалификационных работ по тематике, связанной с анализом и аудитом, исследуются вопросы их организации и методики проведения. Конкретные требования к содержательной части работы определяются методическим советом факультета (института), структурного подразделения и доводятся до сведения студентов.

5. *Заключение*. Заключение (2–5 страниц) содержит выводы по теме работы, конкретные предложения и рекомендации по исследуемым вопросам. Количество общих выводов должно вытекать из количества задач, сформулированных во введении выпускной квалификационной работы. Предложения и рекомендации должны быть органически увязаны с выводами и направлены на улучшение функционирования исследуемого объекта. При разработке предложений и рекомендаций обращается внимание на их обоснованность, реальность и практическую приемлемость.



Заключение не должно содержать новой информации, положений, выводов и т.д., которые до этого не рассматривались в выпускной квалификационной работе. Рекомендуется писать заключение в виде тезисов.

6. *Список использованных источников.* Список использованных источников является обязательной частью выпускной квалификационной работы. В него включаются все использованные в работе литературные источники и Интернет-ресурсы. Список использованных источников оформляется в алфавитном порядке. Сначала указываются источники на русском языке (в алфавитном порядке), затем – источники на иностранных языках (в алфавитном порядке).

7. *Приложения.* Приложения – это часть работы, которая имеет дополнительное, обычно справочное значение, но является необходимой для более полного освещения темы. По содержанию приложения могут быть очень разнообразны: копии подлинных документов, выдержки из отчетных материалов, отдельные положения из инструкций и правил и т. д. По форме они могут представлять собой текст, таблицы, графики, карты.

В приложения следует включать вспомогательный материал, который при включении в основную часть «загромождает» текст (таблицы вспомогательных цифровых данных, анкеты, инструкции, методики, промежуточные расчеты и т. п.). Приложения располагаются в порядке появления ссылок в тексте основных разделов. Каждое приложение начинается с новой страницы; в правом верхнем углу пишут слово «приложение» с соответствующим порядковым номером. Каждое приложение должно иметь содержательный тематический заголовок. Объем приложений не ограничен и не включается в общий объем страниц ВКР. В том случае, если приложения разрабатывались лично студентом, следует указать авторский вклад; если были использованы материалы других авторов, необходимо указать источник, откуда они были заимствованы.

Приложения представляются строго в той последовательности, в какой они рассматриваются в тексте. Каждое приложение должно иметь заголовок, раскрывающий его содержание. В приложения нельзя включать список использованных источников, вспомогательные указатели всех видов, справочные комментарии и примечания, которые являются не приложениями к основному тексту, а элементами справочно-сопроводительного аппарата работы, помогающими пользоваться её основным текстом.

Приложения оформляются как продолжение выпускной квалификационной работы на последних её страницах и имеют сквозную нумерацию. Каждое приложение должно начинаться с новой страницы с указанием в правом верхнем углу слова «Приложение» и иметь тематический заголовок. При наличии в работе более одного приложения их следует пронумеровать арабскими цифрами без знака №. Каждое приложение обычно имеет самостоятельное значение и может использоваться независимо от основного текста. Приложения вносятся в «Содержание» ВКР в виде самостоятельных рубрик с полным названием каждого приложения.

#### ***Требования к оформлению ВКР***

Оформление ВКР осуществляется по единому образцу. ВКР набирается на компьютере и печатается на бумаге формата А4. Рекомендуется для формата А4 шрифт типа Times New Roman, кегль 14, через 1,5 интервала и с полями: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Печать односторонняя. Текст должен быть выровнен по ширине страницы, в нем должны быть сделаны переносы (переносы не допускаются только в заглавиях). Нумерация страниц – вверху страницы справа на уровне 10 мм от края листа арабскими цифрами.

Введение, основную часть, заключение, список использованных источников и приложения начинают с новой страницы. Внутри основной части главы (разделы) печатаются подряд.

ВКР начинается с ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА. За титульным листом следует СОДЕРЖАНИЕ. Название рубрик «Титульный лист» и «Содержание» в часть «Содержание» не включают. Поскольку титульный лист имеет нумерацию 1, которая не

проставляется, лист с «Содержанием» имеет нумерацию 2, которая проставляется. Название главы (раздела) с номером страницы, на котором она начинается, соединяют отточием, заканчивающимся примерно за один сантиметр до номера страницы. Номера страниц ставят таким образом, чтобы единицы находились под единицами, а десятки под десятками и т. д.

Отточие не ставят, если помещается менее трех точек. Названия составных частей содержания приводятся в точном соответствии с названиями этих частей в тексте квалификационной работы.

При оформлении «Содержания» удобно воспользоваться таблицей, состоящей из двух граф (так как в этом случае номера страниц будут располагаться у правого поля единицы под единицами, десятки под десятками и т.д.), а затем скрыть сетку.

Номер страницы пишут на уровне последней строки названия. Само слово СОДЕРЖАНИЕ пишется заглавными буквами, полужирным шрифтом, кегль 14, центрованным способом на границе верхнего поля. Затем отступают удвоенный интервал (пропущенная строка) и печатают само оглавление. Отдельные элементы содержания отделяют друг от друга полуторным интервалом, а внутри одного элемента – одинарным интервалом.

Название рубрик «Введение», «Заключение», «Список использованной литературы» («Список использованных источников»), «Приложение» пишут от левого поля. Рубрики (названия разделов/глав) оформляют одним из двух способов.

Первый способ – первую строку элемента названия оформляют от левого поля, а последующие – с абзацного отступа через одинарный интервал.

Второй способ – первую строку элемента названия оформляют с абзаца, а последующие – от левого поля через одинарный интервал. Выбор способа зависит от длины заголовков. Если большинство заголовков длинные (две и более строки), то предпочтительнее второй способ.

Далее следует ВВЕДЕНИЕ. ТЕКСТ основной части работы следует делить на главы (разделы), параграфы (подразделы), подпараграфы (пункты). Рекомендуются выбрать один из вариантов деления и соблюдать выбранное деление (т.е. названия) на протяжении всего текста работы.

Главы (разделы) должны иметь порядковую нумерацию в пределах всей работы и обозначаться арабскими цифрами с точкой в конце.

Введение, заключение и список использованной литературы (использованных источников) не нумеруют. Параграфы (подразделы) и подпараграфы (пункты) нумеруют арабскими цифрами в пределах каждой главы (раздела), например: 2.1.3. (третий подпараграф первого параграфа второй главы или третий пункт первого подраздела второго раздела).

В тексте работы необходимо расставить переносы (для этого использовать опцию: автоматическая расстановка переносов) и только затем выравнивать текст по ширине.

Заголовки глав (разделов) располагают на отдельной строке и выделяют увеличенным интервалом. Их оформляют одним способом на протяжении всей работы, чаще всего центрованным способом прописными буквами (аналогично «Содержанию», «Введению»). Переносы слов в заголовках не допускаются. Точки в конце заголовков не ставят. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Если заголовок большой, то его делят на смысловые строки таким образом, чтобы строка не заканчивалась союзом или предлогом. Заголовки разного уровня (глава – параграф – подпараграф, раздел – подраздел – пункт) оформляются разными способами с изменением выделения.

ВКР проходит проверку на объем заимствования. Оригинальность текста не должна быть менее 70%. Текст ВКР, за исключением текстов ВКР содержащих сведения составляющих государственную тайну, размещаются в электронно-библиотечной системе университета.

## **6. Учебно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации**

### **6.1. Литература**

#### **основная**

1. Кузьминов А.В. Управление персоналом организации: методическое пособие / Кузьминов А.В. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89499.html>

2. Семенова В.В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум: учебное пособие для бакалавров / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — 3-е изд. — Москва: Дашков и К, 2021. — 82 с. — ISBN 978-5-394-04408-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107831.html>

3. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие / И.Н. Александров, А.Н. Бурмистров, В.В. Вилькен [и др.]; под редакцией О.В. Калининой. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html>

4. Федорова А.Э. Антикризисное управление персоналом организации: учебное пособие / Федорова А.Э., Токарева Ю.А. — Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2017. — 168 с. — ISBN 978-5-7996-2169-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107021.html>

5. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов / П.Э. Шлендер [и др.]. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/71073.html>

6. Михалкин Н.В. Методология и методика научного исследования: учебное пособие для аспирантов / Михалкин Н.В. — Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017. — 272 с. — ISBN 978-5-93916-548-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/65865.html>

7. Управление персоналом организации: учебник /под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 695 с.

#### **дополнительная**

1. Методы научных исследований: учебно-методическое пособие. — Орел: Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИБ), 2019. — 164 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/95404.html>

2. Набатов В.В. Методы научных исследований: введение в научный метод: учебное пособие / Набатов В.В. — Москва: Издательский Дом МИСиС, 2016. — 84 с. — ISBN 978-5-906846-13-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106952.html>

3. Синянская Е.Р. Управление человеческим капиталом организации: курс лекций / Синянская Е.Р. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 64 с. — ISBN 978-5-7996-1160-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/68305.html>

4. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Серков Л.Н. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>

## 6.2. Интернет-ресурсы

<http://www.garant.ru> – Справочно-информационная система «Гарант»;

<http://www.e.lanbook.com> – Электронная библиотека «Лань»;

<http://www.biblioclub.ru> – Университетская библиотека ONLINE

<http://www.personal.ru> – электронная версия журнала «Управление персоналом»;

<http://www.kadrovik.ru> - электронная версия журнала «Кадровик».

<http://ecsocman.hse.ru> – Федеральный образовательный портал ЭСМ: экономика, социология, менеджмент;

<http://www.garant.ru> – Справочно-информационная система «Гарант»;

<http://elib.dgu.ru/> - ЭБС ДГУ

<https://www.biblio-online.ru/> - ЭБС издательства «Юрайт»

<https://www.info.gks.ru> (официальные статистические данные Росстата РФ)

## 7. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации

Для проведения защиты выпускных квалификационных работ используется аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием для показа презентаций.

## 8. Оценочные критерии для проведения государственной итоговой аттестации

### 8.1. Оценочные критерии выпускной квалификационной работы

Оценка результата защиты выпускной квалификационной работы производится по следующим критериям:

- актуальность темы выпускной работы;
- научная новизна и практическая значимость;
- самостоятельность, творческий характер изучения темы;
- обоснованность сделанных автором выводов и предложений;
- соответствие содержания работы теме, целям и задачам, сформулированным автором;
- глубина раскрытия темы;
- грамотный стиль изложения;
- правильность оформления и полнота библиографии и научно-справочного материала;
- использование литературы на иностранных языках;
- умение ориентироваться в проблемах исследуемой темы;
- ответы выпускника на поставленные ему вопросы.

Обобщённая оценка защиты выпускной квалификационной работы определяется с учётом отзыва руководителя и оценки рецензента (при наличии).

Результаты защиты ВКР оцениваются по системе:

- оценка «отлично» выставляется за глубокое раскрытие темы, качественное оформление работы, содержательность доклада и презентации;
- оценка «хорошо» выставляется при соответствии вышеперечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и её оформлении небольших недочётов или недостатков в представлении результатов к защите;
- оценка «удовлетворительно» выставляется за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер, отсутствие наглядного представления работы и затруднения при ответах на вопросы;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется за слабое и неполное раскрытие темы, несамостоятельность изложения материала, выводы и предложения, носящие общий характер, отсутствие наглядного представления работы и ответов на вопросы.

### 8.2. Оценочные средства государственной итоговой аттестации

Показатели достижения результатов обучения при прохождении государственной итоговой аттестации, обеспечивающие определение соответствия (или несоответствия) индивидуальных результатов государственной итоговой аттестации студента поставленным целям и задачам (основным показателям оценки результатов итоговой аттестации) и компетенциям, приведены в таблице.

код	наименование компетенции в соответствии с ФГОС	Сформированные компетенции и показатели оценки результатов
<b>Универсальные компетенции</b>		
УК-1. Системное и критическое мышление	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
УК-2. Разработка и реализация проектов	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
УК-3. Командная работа и лидерство	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
УК-4. Коммуникация	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
УК-5. Межкультурное взаимодействие	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
УК-6. Самоорганизация и саморазвитие	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
<b>общепрофессиональные компетенции</b>		
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР

ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
<b><i>профессиональные компетенции</i></b>		
ПК-1	Способен применять методы и инструменты проведения научных исследований в профессиональной сфере деятельности, разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации и принимать кадровые решения	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-2	Способен осуществлять планирование и консультирование по актуальным вопросам и технологиям управления персоналом	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР
ПК-3	Способен разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию системы оценки, обучения и развития персонала, корпоративным социальным программам, формированию команд и развитию лидерства, выстраиванию внутренних и внешних коммуникаций, организации и проведению корпоративных мероприятий с персоналом	Подготовка и защита ВКР, раздел в ВКР

### ***8.3. Примерная тематика выпускных квалификационных работ***

1. Разработка организационно-методического процесса формирования кадровой политики организации (на конкретном примере)
2. Разработка стратегии управления персоналом организации (на конкретном примере)
3. Совершенствование стратегического управления персоналом как части стратегического управления организацией (на конкретном примере)
4. Совершенствование подходов к реализации стратегии управления персоналом организации (на конкретном примере)
5. Совершенствование стратегии управления персоналом на основе общей стратегии управления организацией (на конкретном примере)
6. Совершенствование управления нововведениями в кадровой работе.
7. Разработка мероприятий по организации системы дистанционного обучения персонала.
8. Совершенствование развития персонала организации на основе технологии коучинга.
9. Разработка модели оценки эффективности системы обучения персонала.
10. Разработка проекта оценки результативности управленческого персонала.
11. Планирование работы с персоналом как форма реализации кадровой политики организации (на примере...);
12. Применение корпоративной «дорожной карты» как инновационного метода в управлении знаниями в организации (на конкретном примере)
13. Пути совершенствования организации документооборота и работы с кадровыми документами (на примере конкретного предприятия).
14. Применение системы сбалансированных показателей в реализации стратегии управления развитием персонала предприятия (на примере...).
15. Формирование эффективной системы управления конфликтами на предприятии (в организации) (на конкретном примере).

- 16.Использование компетентностного подхода для оценки потребности в обучении персонала (на примере ...).
- 17.Сравнение и оценка эффективности различных подходов к созданию системы управления корпоративными знаниями (на примере...)
- 18.Система обучения персонала организации как фактор повышения качества человеческого капитала (на примере ОАО...).
- 19.Внедрение инновационных методов стимулирования и мотивации персонала для стабилизации кадрового состава предприятий (на примере ....)
- 20.Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом организации (на примере ....)
21. Разработка организационной структуры системы управления персоналом (на примере ....)
- 22.Совершенствование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями оргструктуры организации (на примере ....)
23. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации (на примере ....)
- 24.Разработка системы кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке и др.) персонала организации (на примере ....)
25. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом (на примере...).
26. Повышение конкурентоспособности персонала организации как основа эффективной деятельности коммерческой организации (на конкретном примере)
27. Разработка программ удовлетворения перспективных потребностей организации в персонале (на примере...);
28. Теоретические и прикладные аспекты выбора и внедрения методов эффективного управления персоналом организации в долгосрочном периоде (на примере...);
29. Управление кадровой безопасностью персонала организации (на конкретном примере)
- 30.Совершенствование нормативно-правового обеспечения системы управления персоналом (на конкретном примере)
- 31.Разработка кадровой стратегии управления персоналом организации (на конкретном примере)
- 32.Совершенствование кадрового планирования организации (на конкретном примере)
- 33.Формирование системы управления персоналом в организации (на предприятии) (на конкретном примере).
- 34.Разработка стратегии по совершенствованию (формированию) кадровой политики организации (на предприятии) (на конкретном примере).
- 35.Разработка мероприятий по оптимизации системы подбора/ трудовой адаптации/ стимулирования/ управления деловой карьерой/ мотивации/ внутрифирменных коммуникаций... работников/ молодых работников/персонала ...предприятия (организации) (на конкретном примере).
- 36.Совершенствование организации делопроизводства в кадровой службе организации (предприятия) (на конкретном примере).
- 37.Совершенствование системы внутриорганизационного обучения работников в организации (на предприятии) (на конкретном примере).
- 38.Совершенствование технологии разработки и принятия управленческих решений в сфере управления персоналом организации (предприятия) (на конкретном примере).
- 39.Разработка концепции по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровья персонала организации (предприятия) (на конкретном примере).

40. Разработка мероприятий по совершенствованию информационного и технического обеспечения системы управления персоналом организации (предприятия) (на конкретном примере).
41. Разработка программы по оптимизации системы отбора специалистов при найме в организацию (на предприятие) (на конкретном примере).
42. Совершенствование кадровых технологий управления персоналом (на конкретном примере)
43. Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала в организации (на конкретном примере)
44. Разработка системы мониторинга профессиональных компетенций персонала организации (на конкретном примере)
45. Оценка и пути повышения эффективности деятельности службы управления персоналом (на конкретном примере)
46. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования (на конкретном примере)
47. Формирование антикризисной кадровой политики (на конкретном примере)
48. Организация инновационных изменений в системе управления персоналом (на конкретном примере)
49. Формирование и разработка программ обучения персонала, оценка их эффективности (на примере...);
50. Организация системы развития персонала на базе корпоративных университетов (на конкретном примере)
51. Совершенствование управления персоналом организации на основе оценки результатов труда с помощью KPI (на конкретном примере)
52. Совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в организации (на конкретном примере)
53. Построение модели взаимодействия корпоративной культуры и управления персоналом (на конкретном примере)
54. Проектирование эффективной системы оплаты труда персонала в организации (на конкретном примере)
55. Формирование и развитие системы мотивации персонала (на конкретном примере)
56. Стимулирование труда как элемент системы управления персоналом (на конкретном примере)
57. Управление движением персонала в организации (на конкретном примере)
58. Разработка мер социальной поддержки в условиях сокращения персонала предприятия (на конкретном примере)
59. Формирование стратегии управления персоналом организации в условиях кризиса (на конкретном примере)
60. Трансформация системы мотивации персонала в условиях кризиса (на конкретном примере)
61. Организация процесса кадровой безопасности компании (на конкретном примере)
62. Развитие аудита и контроллинга системы управления персоналом (на конкретном примере)
63. Разработка стратегии социального и кадрового развития организации (на примере...);
64. Разработка проектных решений по формированию и развитию системы мотивации и стимулирования труда (организации и регламентации труда, формирования и развития персонала, маркетинга персонала, др.) (на примере...);
65. Свободная тема по инициативе слушателя по согласованию с научным руководителем.



## **9. Методические рекомендации для подготовки к государственной итоговой аттестации**

Программа государственной итоговой аттестации, включая требования к магистерской диссертации и порядку их выполнения, критерии оценки результатов защиты магистерской диссертации, утвержденные университетом, а также порядок подачи и рассмотрения апелляций доводятся до сведения студентов не позднее, чем за шесть месяцев до начала государственной итоговой аттестации в соответствии с графиком учебного процесса.

Университет утверждает перечень тем магистерских диссертаций, предлагаемых студентам (далее – перечень тем), и доводит его до сведения студентов не позднее, чем за 6 месяцев до даты начала ГИА в соответствии с графиком учебного процесса.

По письменному заявлению студента (нескольких студентов, выполняющих магистерскую диссертацию совместно) университет может предоставить студенту (студентам) возможность подготовки и защиты магистерской диссертации по теме, предложенной студентом (студентами), в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Общие требования к структуре и оформлению ВКР определены в локальном нормативном акте ДГУ - «Положении о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в Дагестанском государственном университете».

## **10. Особенности организации государственной итоговой аттестации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Реализуемая ОПОП предусматривает возможность обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Программа государственной итоговой аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается руководителем ОПОП индивидуально, согласовывается со студентом, представителем возможного работодателя – эксперта. При выборе темы магистерской диссертации учитываются рекомендации медико-социальной экспертизы относительно возможных условий и видов труда.

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

Проведение государственной итоговой аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

Пользование необходимыми обучающимся техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

По письменному заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья продолжительность защиты ВКР может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности.

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

*Образец оформления титульного листа*

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования

«Дагестанский государственный университет»  
Факультет управления

---

**Выпускная квалификационная работа**

по направлению 38.04.03 – Управление персоналом (уровень магистратуры)

магистра очно-заочной формы обучения

**Магомедова Магомеда Магомедовича**

**«Совершенствование системы управления персоналом  
организации»**

Научный руководитель:

д.э.н., профессор Иванов И.И.

Рецензент:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Работа допущена к защите:

Зав. кафедрой «ЭТиУП»

д.э.н., проф., Магомедов М.М.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Махачкала, 20\_\_

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**ЗАДАНИЕ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ**  
**ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Студенту \_\_\_\_\_

1. Тема работы \_\_\_\_\_

Утверждена приказом по университету от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

2. Срок сдачи студентом законченной работы \_\_\_\_\_

3. Исходные данные к работе \_\_\_\_\_

4. Перечень подлежащих разработке в выпускной квалификационной работе вопросов и краткое содержание дипломной работы:

а) \_\_\_\_\_

срок предоставления отчета по данному этапу – « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

б) \_\_\_\_\_

срок предоставления отчета по данному этапу – « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

в) \_\_\_\_\_

срок предоставления отчета по данному этапу – « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

5. Перечень графических материалов \_\_\_\_\_

6. Консультанты по работе (с указанием относящихся к ним разделов) \_\_\_\_\_

7. Дата выдачи задания « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Кафедра Экономика труда и управление персоналом

Утверждаю « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ »

Руководитель \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ »

Задание принял к исполнению « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Подпись студента \_\_\_\_\_

**О Т З Ы В РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Тема выпускной квалификационной работы \_\_\_\_\_

Автор (студент/ка) \_\_\_\_\_

Факультет \_\_\_\_\_

Кафедра \_\_\_\_\_

Направление \_\_\_\_\_

Профиль \_\_\_\_\_

Руководитель \_\_\_\_\_

(Фамилия И.О., место работы, должность, ученое звание, степень)

**Оценка соответствия требованиям ФГОС подготовленности автора выпускной квалификационной работы**

Требования к профессиональной подготовке	Соответствует	В основном соответствует	Не соответствует
уметь корректно формулировать и ставить задачи (проблемы) своей деятельности при выполнении квалификационной работы, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность			
устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач (проблем)			
уметь использовать информацию в сфере профессиональной деятельности			
владеть компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемой в сфере профессиональной деятельности			
владеть современными методами анализа и интерпретации полученной информации, оценивать их возможности при решении поставленных задач (проблем)			
уметь рационально планировать время выполнения работы, определять грамотную последовательность и объем операций и решений при выполнении поставленной задачи			
уметь объективно оценивать полученные результаты расчетов и вычислений			
уметь анализировать полученные результаты интерпретации данных			
знать методы системного анализа			
уметь осуществлять деятельность в кооперации с коллегами, находить компромиссы при совместной деятельности			
уметь делать самостоятельные обоснованные и достоверные выводы из проделанной работы			
уметь пользоваться научной литературой профессиональной направленности			

Отмеченные достоинства \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Отмеченные недостатки \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Заключение \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

Руководитель \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

*(подпись)*

**О Т З Ы В РЕЦЕНЗЕНТА О ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ**

Автор (обучающийся) \_\_\_\_\_

Факультет \_\_\_\_\_

Кафедра \_\_\_\_\_

Направление \_\_\_\_\_

Профиль \_\_\_\_\_

Наименование темы: \_\_\_\_\_

Рецензент \_\_\_\_\_

(Фамилия, И., О., место работы, должность, ученое звание, степень)

**ОЦЕНКА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

№ п/п	Показатели	Оценки				
		5	4	3	2	*
1	Актуальность тематики работы					
2	Степень полноты обзора состояния вопроса и корректность постановки задачи					
3	Уровень и корректность использования в работе методов исследований, математического моделирования, расчетов					
4	Степень комплексности работы, применение в ней знаний профессиональных и специальных дисциплин					
5	Ясность, четкость, последовательность и обоснованность изложения					
6	Применение современного математического и программного обеспечения, компьютерных технологий в работе					
7	Качество оформления (общий уровень грамотности, стиль изложения, качество иллюстраций, соответствие требованиям стандартов)					
8	Объем и качество выполнения графического материала, его соответствие тексту					
9	Обоснованность и доказательность выводов работы					
10	Оригинальность и новизна полученных результатов, научно-исследовательских или производственно-технологических решений					

\* - не оценивается (трудно оценить)

Отмеченные достоинства \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Отмеченные недостатки \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Заключение \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

Рецензент \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

*(подпись)*