

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДЕНА
Учёным Советом университета
Протокол заседания № 04/25
от 16 апреля 2025 года

Председатель Учёного Совета
_____ В. Г. Чумак

Учёный секретарь Учёного Совета
_____ А. А. Макаров

ПРОГРАММА

ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки:	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки:	2025

Самара
2025

Программа государственной итоговой аттестации составлена в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 года № 958;
- основной профессиональной образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профилю «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации», утверждённой 16 апреля 2025 года;
- рабочим учебным планом по программе магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профилю «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации», одобренным Учёным советом Университета 16 апреля 2025 года, протокол № 04/25.

Разработчик программы: Карпова Татьяна Петровна, кандидат социологических наук, доцент

Программа государственной итоговой аттестации согласована с руководителем образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом. Программа государственной итоговой аттестации согласована с руководителем Управления лицензирования и аккредитации образовательных программ Университета.

Программа государственной итоговой аттестации рассмотрена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента и цифрового маркетинга 20 февраля 2025 года, протокол №7.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Государственная итоговая аттестация (далее – ГИА) проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта и включает в себя:

- подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы.

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО, СООТВЕТСТВИЕ КОТОРЫХ ТРЕБОВАНИЯМ СТАНДАРТА ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИЕЙ

Код компетенции	Содержание компетенции	Показатели оценивания
<i>Универсальные компетенции (УК)</i>		
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
<i>Общепрофессиональные компетенции (ОПК)</i>		
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на	Результаты промежуточной аттестации

	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;	Выпускная квалификационная работа
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
<i>Профессиональные компетенции (ПК)</i>		
ПК-1	Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии со стратегическими планами организации;	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
ПК-2	Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала, умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации при решении управленческих и научно-исследовательских задач;	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
ПК-3	Способен разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации, способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа

**Задачи профессиональной деятельности выпускника,
соотнесённые с результатами освоения ОПОП ВО**

Задачи профессиональной деятельности	Компетенции
разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию	<p>УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p> <p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>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</p> <p>ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p> <p>ПК-1. Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии со стратегическими планами организации</p>
формирование системы управления персоналом	<p>УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p> <p>УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия</p> <p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p> <p>ПК-1. Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий</p>

	<p>капитал. кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>ПК-3. Способен разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации, способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>
разработка кадровой политики и инструментов ее реализации	<p>УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p> <p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ПК-1. Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал. кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>ПК-2. Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала, умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации при решении управленческих и научно-исследовательских задач</p> <p>ПК-3. Способен разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации, способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>
кадровое планирование и маркетинг персонала	<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>ПК-2. Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала, умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации при решении управленческих и научно-исследовательских задач</p> <p>ПК-3. Способен разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации, способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, разрабатывать и внедрять</p>

	<p>политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>
<p>управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом)</p>	<p>УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p> <p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p> <p>ПК-2. Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала, умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации при решении управленческих и научно-исследовательских задач</p> <p>ПК-3. Способен разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации, способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>
<p>экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал</p>	<p>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</p> <p>ПК-2. Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала, умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации при решении управленческих и научно-исследовательских задач</p>
<p>оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</p>	<p>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</p> <p>ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>

	ПК-2. Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала, умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации при решении управленческих и научно-исследовательских задач
--	--

3. МЕСТО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Блок и часть структуры ОПОП ВО	Курс, семестр обучения (очно-заочная форма обучения)
Блок 3. «Государственная итоговая аттестация» Б3.01 – Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	3 курс

4. ОБЪЁМ, СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Объём государственной итоговой аттестации

Показатель	Значение
Объём ГИА, зачётных единиц	9
Объём ГИА, академических часов	324
Продолжительность ГИА, недель	6

4.2. Структура и содержание государственной итоговой аттестации

Этап ГИА	Содержание этапа
Подготовка к процедуре защиты ВКР	Исследование актуальности темы ВКР. Постановка целей и задач ВКР. Определение объекта и предмета исследования. Обоснование теоретической и практической значимости результатов работы. Краткая характеристика структуры ВКР. Подготовка введения к ВКР. Представление текста введения руководителю ВКР. Устранение замечаний (при наличии).
	Исследование теоретических аспектов темы ВКР. Подготовка теоретической главы ВКР. Представление текста теоретической главы ВКР руководителю ВКР. Устранение замечаний руководителя ВКР (при наличии).
	Изучение характера и специфики деятельности организации – объекта исследования ВКР. Анализ социально-экономических

Защита ВКР	показателей деятельности организации – объекта исследования. Подготовка аналитической главы ВКР. Представление текста аналитической главы ВКР руководителю ВКР. Устранение замечаний руководителя ВКР (при необходимости)
	Исследование состояния хозяйственной деятельности организации – объекта исследования ВКР в разрезе предмета исследования ВКР. Выявление и постановка существующих проблем и/или определение путей развития хозяйственной деятельности организации – объекта исследования ВКР. Разработка и экономическое обоснование рекомендаций в целях устранения выявленных проблем и/или реализации путей развития хозяйственной деятельности организации – объекта исследования ВКР. Подготовка конструктивной главы ВКР. Представление текста конструктивной главы ВКР руководителю ВКР. Устранение замечаний руководителя ВКР (при необходимости)
	Обобщение полученных результатов, формулирование общих выводов по итогам проведённого исследования. Подготовка заключения к ВКР. Представление текста заключения руководителю ВКР. Устранение замечаний (при наличии). Подготовка списка теоретической литературы и использованных источников. Подготовка приложений (при наличии).
	Подготовка доклада о результатах исследования в рамках ВКР для предварительной защиты. Представление полного текста ВКР и доклада руководителю ВКР. Устранение замечаний (при наличии). Получение допуска руководителя ВКР к предварительной защите ВКР.
	Предварительная защита ВКР. Получение допуска комиссии выпускающей кафедры к нормоконтролю ВКР.
	Оформление текста ВКР. Проверка текста ВКР на объём заимствований. Нормоконтроль оформления текста ВКР и получение допуска нормоконтролёра к защите ВКР.
	Ознакомление с отзывом руководителя ВКР о работе обучающегося в период подготовки ВКР. Ознакомление с отзывом рецензента ВКР. Подготовка доклада о результатах исследования в рамках ВКР и презентации, иллюстрирующей содержание доклада.
	Представление устного доклада о результатах исследования в рамках ВКР на заседании государственной аттестационной комиссии. Ответы на вопросы членов государственной аттестационной комиссии и рецензента.

5. ТЕМЫ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

№ п/п	Наименование темы ВКР
1	Анализ и разработка системы аттестации персонала организации как средства повышения конкурентоспособности
2	Анализ и выявление проблем формирования и использования кадрового потенциала организации и пути их устранения

№ п/п	Наименование темы ВКР
3	Анализ и оценка влияния факторов внешней среды на стратегическое развитие организации
4	Анализ и моделирование распределения заработной платы
5	Анализ организации труда и оценка ее уровня
6	Анализ и моделирование показателей производительности труда
7	Возможности и направления развития социальной сферы в организации
8	Влияние кадровой политики на профессиональную адаптацию
9	Гендерные особенности и их влияние на профессиональную деятельность руководителей организаций
10	Доходы, расходы и сбережения населения: источники, виды, структура
11	Использование цифровых технологий в подборе персонала: проблема эффективности
12	Инновации в организации и их влияние на поведение сотрудников
13	Кадровая политика: направления, роль, связь со стратегией, эффективностью и этапом развития организации
14	Карта компетенций и профессиограмма как элементы подбора персонала
15	Контент-анализ как формализованный метод исследования документальных источников
16	Кадровый потенциал организации и пути его повышения
17	Метод и роль эксперимента в работе с персоналом
18	Методы разработки и реализации кадровой политики
19	Оценка результативности управления кадровым потенциалом и пути ее развития
20	Оценка качества человеческого капитала организации и пути его повышения
21	Оценка влияния качества человеческого капитала организации на ее конкурентоспособность и пути его повышения
22	Организационно-управленческие причины конфликтов
23	Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом в организации
24	Оценка эффективности трудовой деятельности в организации
25	Пути повышения конкурентоспособности организации на основе концепции «управление человеческим потенциалом»
26	Повышение эффективности использования человеческого потенциала в организации
27	Планирование карьеры как элемент кадровой политики
28	Понятия предупреждения и разрешения социально-психологических проблем в управлении персоналом
29	Потребности и мотивы, их взаимосвязь с социально-психологическими проблемами в управлении персоналом
30	Проблемы организации деятельности подразделения по управлению человеческими ресурсами
31	Проблемы стратегического управления персоналом
32	Профессиональная пригодность как показатель качества профессиональной деятельности
33	Пути совершенствования информационного обеспечения управленческих решений в организации
34	Развитие системы управления по целям как метода управления эффективностью развития человеческого капитала в организации
35	Роль коучинг-технологии в развитии кадрового потенциала пути ее повышения

№ п/п	Наименование темы ВКР
36	Регулирование доходов и заработной платы
37	Социально-психологические условия, необходимые для успешного внедрения инноваций
38	Совершенствование оценки кадрового потенциала организации
39	Совершенствование стилей и методов руководства в системе управления человеческими ресурсами организации
40	Совершенствование системы управления развитием человеческого капитала в организации
41	Совершенствование системы развития кадрового потенциала организации
42	Совершенствование условий труда в системе управления человеческими ресурсами организации
43	Совершенствование стратегии управления развитием персонала
44	Совершенствование системы мотивации персонала как фактора формирования человеческого потенциала организации
45	Совершенствование системы оценки персонала как фактора формирования человеческого потенциала организации
46	Совершенствование методов оптимизации кадрового состава организации
47	Совершенствование механизмов управления человеческим потенциалом организации
48	Совершенствование системы инвестиций в человеческий капитал организации
49	Совершенствование инструментов управления кадровым потенциалом организации
50	Совершенствование системы управления человеческим капиталом на основе концепции «управление знаниями»
51	Стандартизация и ее роль в повышении управления персоналом в современной организации
52	Сущность, значение и методы анализа и моделирования трудовых показателей на микро и макроуровне
53	Структурные компоненты пригодности человека к работе и их влияние на профессиональную деятельность
54	Социометрия как метод изучения социально-психологических проблем в управлении персоналом
55	Совершенствование системы профессионального обучения и развития работников как фактора развития кадрового потенциала
56	Совершенствование системы управления служебно-профессиональным продвижением персонала организации
57	Совершенствование кадрового потенциала как объекта управления в организации
58	Технологии управления персоналом и его развитием
59	Трудовые процессы в организации и их классификация
60	Управление знаниями сотрудников на современном предприятии
61	Управление поведением персонала
62	Управление талантами в организации
63	Условия эффективного использования различных стратегий решения социально-психологических проблем в управлении персоналом
64	Формирование трудовых доходов работников в организациях
65	Формирование кадрового потенциала и пути его совершенствования
66	Эффективность управления персоналом как важнейшая составляющая оценки
67	Эффективность организации трудовых процессов и ее показатели
68	Экономическая природа доходов, факторы, определяющие спрос на ресурсы и уровень

№ п/п	Наименование темы ВКР
	их оплаты

По письменному заявлению обучающегося Университет предоставляет ему возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной обучающимся, в случае обоснованности целесообразности её разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

6. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

6.1. Перечень вопросов

Не предусмотрено.

6.2. Рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену, в том числе перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену

Не предусмотрено.

6.3. Порядок проведения государственного экзамена

Не предусмотрено.

7. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ И ПОРЯДКУ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

7.1. Требования к структуре выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа включает в себя ряд структурных элементов в следующем порядке:

- титульный лист;
- аннотация на ВКР на русском и английском языках;
- оглавление;
- введение;
- основная часть (2 или 3 главы);
- заключение;
- литература и источники;
- приложения (при необходимости).

7.2. Требования к объёму выпускной квалификационной работы

Рекомендуемый объём ВКР составляет 60–75 страниц печатного текста. Приложения в общем объёме не учитываются.

Рекомендуемый объём введения – 2–3 страницы, основной части – 45–55 страниц (теоретической главы – 15–20 страниц, исследовательской главы – 25–30 страниц), заключения – 3–4 страницы.

7.3. Требования к содержанию выпускной квалификационной работы

ВКР является законченной самостоятельной исследовательской работой, грамотно оформленной, содержание которой демонстрирует:

- степень владения обучающимся базовыми теоретическими знаниями из изучаемой области;
- умение ставить исследовательские (поисковые) задачи и решать их с использованием специальных методов поиска и анализа языкового материала.

ВКР должна отражать результаты самостоятельно проведённого научного исследования и не может представлять собой исключительно результат реферирования.

Основой содержания ВКР должен быть новый материал, включающий описание новых факторов, явлений и закономерностей, или должна быть новизна в установлении подходов к исследованию темы, новизна в методах решения проблемы, или должно быть обобщение ранее известных положений с иных научных позиций.

Для введения обязательны: описание проблемного поля; актуальность исследования; объект; предмет; цель исследования; задачи исследования; методология (методы) исследования; описание исследуемого материала и источниковедческой базы исследования; степень изученности темы и её новизна; теоретическая и/или практическая значимость исследования; апробация работы; структура основной части работы.

Основная часть работы представляет собой логически последовательное текстовое изложение наработанного авторского материала с разбивкой на главы и параграфы. Основная часть выпускной квалификационной работы состоит из двух (реже – трёх) глав, содержание которых должно точно соответствовать и полностью раскрывать заявленную тему и сформулированные вопросы исследования.

Теоретическая глава вводит в проблематику темы, очерчивает её пределы, характеризует состояние теории исследования затронутой проблематики, анализирует историю развития вопроса, включая критический обзор наиболее значимых работ, направлений и аспектов исследований, определение основных понятий, используемых в работе, способы классификации исследуемых явлений. В критическом обзоре научной литературы по теме исследования должна быть отражена дискуссия по спорным вопросам терминологии и методологии исследования и в итоге сформулирована чёткая позиция автора ВКР.

Исследовательская часть может состоять из одной или двух глав. Она содержит общую характеристику отобранного языкового материала, его анализ в соответствии с целями работы и описание результатов анализа.

Заключение к ВКР обобщает теоретические и практические результаты и показывает их связь с поставленной целью и задачами исследования, раскрывает значимость полученных результатов и намечает перспективы дальнейшей разработки проблемы.

Выводы должны давать полное представление о содержании, значимости, обоснованности и эффективности полученных студентом результатов, свидетельствовать о его умении концентрировать внимание на главных направлениях проведённого исследования и его практической значимости.

Библиографический список («Литература и источники») состоит из списка теоретической литературы («Литература») и списка источников языкового материала («Источники»). В список теоретической литературы включаются все первоисточники (в печатной или электронной форме), использованные (процитированные или упоминаемые) при

написании работы. В тексте работы ссылки на указанные в библиографии источники обязательны.

Список литературы должен содержать не менее 50 наименований, в том числе не менее 10% работ на иностранных языках. Библиографический список должен обязательно включать новейшие работы, опубликованные за последние 5 лет (не менее трети от общего количества).

Список источников языкового материала включает в себя указание на источники эмпирического материала исследования по алфавиту названия.

В приложения включаются материалы, имеющие дополнительное справочное или документально подтверждающее значение, являющиеся необходимыми для понимания содержания ВКР, например, анкеты, таблицы, схемы, часть языкового материала в систематизированном виде или в форме сплошного списка.

В случае, если в работе имеются приложения, на них в обязательном порядке должны быть сделаны ссылки в тексте. Следует помнить, что в общем объеме ВКР приложения не учитываются, так как носят вспомогательный характер.

7.4. Требования к порядку выполнения выпускной квалификационной работы

Для подготовки выпускной квалификационной работы за обучающимся распорядительным актом организации закрепляется руководитель выпускной квалификационной работы из числа работников организации, имеющих учёную степень доктора или кандидата наук.

Процесс написания выпускной работы включает в себя ряд взаимосвязанных этапов:

- выбор темы, согласование её с руководителем, получение задания;
- формирование структуры работы;
- сбор, анализ и обобщение материала по выбранной теме;
- формулирование основных теоретических положений, практических выводов и рекомендаций;
- изложение работы и представление её научному руководителю, получение отзыва и устранение указанных в нём замечаний;
- доработка чистового варианта с учётом замечаний руководителя;
- проверка ВКР на объем заимствования;
- оформление работы, списка использованных источников, приложений и получение допуска к защите.

Научный руководитель:

- выдаёт студенту письменное задание с указанием темы ВКР, примерных цели и задач, примерного перечня вопросов, подлежащих разработке;
- составляет календарный план-график индивидуальных консультаций со студентом на весь период выполнения работы и контролирует его исполнение;
- рекомендует научную литературу, справочные и иные источники по выбранной теме;
- оказывает консультативную помощь в создании научно-исследовательского инструментария;
- проводит регулярные консультации в соответствии с планом-графиком;
- контролирует сроки выполнения отдельных разделов и этапов;
- информирует руководителя образовательной программы и руководство выпускающей кафедры о случаях несоблюдения студентом установленного плана-графика;
- оценивает содержание работы по главам и в целом;
- даёт отзыв на ВКР и согласие на её представление к защите;
- может предложить кандидатуру внешнего рецензента;
- присутствует на защите и выступает с устной характеристикой проделанной студентом работы.

Научный руководитель может выбрать удобную для него и студента форму организации взаимодействия, в том числе сочетание контактных и дистанционных форм. Соблюдение контрольных сроков плана-графика подготовки ВКР учитывается научным руководителем при составлении отзыва.

В свою очередь, студент обязан вести систематическую исследовательскую работу, опираясь на научную литературу, материалы для анализа и полученные от научного руководителя рекомендации. Студент должен поддерживать связь с научным руководителем, регулярно информируя его о ходе работы и возникающих трудностях. В ходе работы студент может показывать предварительные тексты научному руководителю и должен вносить необходимые исправления и изменения в соответствии с полученными замечаниями и рекомендациями.

Подробное описание этапов работы над выпускной квалификационной работой дано в методических рекомендациях по подготовке выпускной квалификационной работы.

В установленные сроки студенты обязаны представить итоговые варианты глав и работы в целом, представить доклад и работу на предварительной защите, представить окончательный вариант на нормоконтроль, представить работу рецензенту, представить ВКР и сопроводительные документы на выпускающую кафедру до защиты, в назначенный срок явиться на защиту и представить результаты своей работы в виде доклада.

Контроль за работой студента, проводимый научным руководителем, может быть дополнен контролем со стороны руководителя образовательной программы и заведующего кафедрой германских языков.

Печатный текст ВКР должен быть соответствующим образом оформлен, подписан обучающимся.

Электронный вариант ВКР, предоставляется в виде одного файла формата doc, docx, .odt или .pdf для проверки с использованием системы «Антиплагиат. ВУЗ» на наличие в работе плагиата (заимствования чужих текстов, цитирования в оригинале и в переводе опубликованных работ, без указания имени автора и источника заимствования и с указанием имени автора, работа которого используется, и источника заимствования, но в большом объеме, не оправданном целью цитирования и снижающем уровень самостоятельности выполненной ВКР). Обучающемуся рекомендуется провести предварительную самостоятельную проверку работы с использованием системы «Антиплагиат» (www.antiplagiat.ru) или других аналогичных бесплатных ресурсов в сети Интернет и при необходимости внести в ВКР изменения. Запрещается производить в ВКР изменения, направленные на обход алгоритмов проверки системой «Антиплагиат.ВУЗ». В случае выявления подобных нарушений выпускная квалификационная работа к защите не допускается.

Заведующий кафедрой, ознакомившись с ВКР, отзывом руководителя, протоколом проверки работы на оригинальность в системе «Антиплагиат.ВУЗ», решает вопрос о допуске обучающегося к защите на заседании кафедры и ставит свою подпись на титульном листе ВКР.

Необходимость и сроки проведения предварительной защиты ВКР определяет выпускающая кафедра, несущая ответственность за организацию контроля своевременного выполнения ВКР.

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет на соответствующую кафедру Университета письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы.

Выпускные квалификационные работы по программам магистратуры подлежат рецензированию. Для проведения рецензирования выпускной квалификационной работы указанная работа направляется организацией одному или нескольким рецензентам из числа лиц, не являющихся работниками кафедры (либо факультета, либо Университета), в которой выполнена выпускная квалификационная работа. Рецензент проводит анализ выпускной квалификационной работы и представляет в организацию письменную рецензию на указанную работу (далее – рецензия). Если выпускная квалификационная работа имеет междисциплинарный характер, она может быть направлена нескольким рецензентам.

Университет обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Тексты выпускных квалификационных работ, размещаются Университетом в электронно-библиотечной системе Университета.

7.5. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы

Настоящие рекомендации разработаны на основе следующих документов:

- ГОСТ Р 7.0.11-2011 «Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления»;
- ГОСТ 7.32-2017 «Отчёт о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления»;
- ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления»;
- ГОСТ Р 7.0.100-2018 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления»;
- методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы в Университете «МИР».

Текст ВКР печатается в текстовом редакторе LibreOffice Writer или Microsoft Office Word на одной стороне стандартного листа белой бумаги одного сорта формата А4 (210 × 297 мм) с соблюдением следующих требований:

- ориентация – книжная;
 - поля: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм;
 - гарнитура – Times New Roman;
 - кегель – 14 пт;
 - межстрочный интервал – 1,5;
 - абзацный отступ – 1,25 см;
 - выравнивание текста – по ширине страницы;
 - цвет текста – чёрный (автоматически);
 - выравнивание по центру и абзацные отступы выполняются штатными средствами текстовых редакторов, а не знаками пробела;
 - автоматические переносы – запрещены.
- ВКР должна иметь твёрдый переплёт.

Все страницы ВКР, кроме титульного и страницы с аннотацией, нумеруются по порядку без пропусков и повторений. Первой страницей считается титульный лист, на котором нумерация страниц не ставится, на второй странице с аннотацией нумерация также не ставится, на следующей странице ставится цифра «3» и т. д. Порядковый номер страницы печатают на середине верхнего поля страницы. Допускается набор номеров страниц кеглем 12 пт.

Каждый раздел ВКР – аннотация, оглавление, введение, глава, заключение, библиографический список, приложения – начинается с новой страницы. Параграфы внутри главы не начинаются с новой страницы, за исключением случаев, когда на странице умещается только заголовок или заголовок и первые две–три строчки параграфа. Главы и параграфы нумеруются арабскими цифрами. Точка в конце заголовков не ставится. Слово «Глава» не пишется.

Слова «Оглавление», «Литература и источники», «Приложения» печатаются жирным шрифтом и выравниваются по центру страницы без абзацного отступа. Слова «Введение», «Заключение», «Литература», «Источники», «Лексикографические источники», заголовки глав и параграфов глав ВКР, заголовки приложений печатаются жирным шрифтом и выравниваются по

левому краю страницы без абзацного отступа. Все заглавия набираются как в предложении (строчными буквами, кроме первой прописной).

Между заглавием и текстом, заглавием главы и заглавием параграфа, заглавием параграфа и текстом, текстом и заглавием следующего параграфа, списками внутри библиографического раздела оставляется одна пустая строка (2 интервала).

Заголовки в оглавлении должны точно повторять заголовки в тексте. Не допускается сокращать или давать заголовки в другой формулировке.

Заголовок какой-либо главы (параграфа) не должен совпадать с темой работы. Равно как и заголовки параграфов не должны дублировать наименования глав.

При необходимости выделить отдельный элемент текста применяются курсив и подчёркивание. Курсив используется для выделения примеров языкового материала. Подчёркивание используется для выделения ключевых слов/разделов введения и конкретных языковых явлений в примерах языкового материала. Выделение жирным шрифтом (кроме заголовков) в тексте не допускается.

Подробные требования к оформлению выпускных квалификационных работ, включая требования к оформлению ссылок на цитируемые источники, перечней, таблиц, рисунков, формул, изложены в методических рекомендациях по подготовке выпускной квалификационной работы.

8. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Выпускная квалификационная работа

Проверяемые индикаторы:

УКМ-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними

УКМ-2.И-1. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.

УКМ-2.И-4. Представляет публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях.

УКМ-4.И-1. Демонстрирует интегративные умения, необходимые для выполнения , письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)

УКМ-4.И-3. Владеет жанрами письменной коммуникации в академической сфере, в том числе в условиях межкультурного взаимодействия

УКМ-5.И-1. Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

ОПКМ-1.И-1. Обладает фундаментальными знаниями в сфере управления персоналом

ОПКМ-1.И-2. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в управлении персоналом и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

ОПКМ-5.И-1. 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.

ПКМ-1.И-1. Способен применять на практике теории принятия управленческих решений и методы экспертных оценок в сфере управления персоналом

ПКМ-1.И-3. Способен к организации и проведению фундаментальных и/или прикладных исследований в сфере управления персоналом

ПКМ-1.И-7. Способен осуществлять сбор необходимой информации при разработке кадровой политики

ПКМ-2.И-1. Способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в сфере управления персоналом

ПКМ-2.И-2. Способен обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования

ПКМ-2.И-3. Способен проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.

Критерии оценки	Удельный вес	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Обоснованность проблемы, постановка цели, выделение основных задач, объекта и предмета исследования, актуальность и новизна (УК-1,УК-5)	0,1	100–90	89–70	69–50	49–0
Уровень теоретической подготовки по затрагиваемым проблемам и степень самостоятельности исследования (ОПК-1, ПК-1, ПК-2)	0,3	100–90	89–70	69–50	49–0
Качество анализа материала исследования, уровень научно-исследовательской и (при наличии) практической проработки проблемы (УК-2, ОПК-5, ПК-1, ПК-2)	0,3	100–90	89–70	69–50	49–0
Навыки ведения публичной дискуссии, защиты собственных научных идей, предложений и рекомендаций (УК-4, ПК-1, ПК-2)	0,3	100–90	89–70	69–50	49–0

Шкала интерпретации результатов оценивания компетенций

Результаты защиты выпускных квалификационных работ определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Итоговый результат (Р)	Оценка компетенций	Оценка результатов ГИА	Оценка ECTS
0–39	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач безусловно недостаточен: преимущественная часть результатов выполнения ВКР содержат грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у выпускника знаний, умений, навыков и (или) опыта, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач	неудовлетворительно	F
40–49	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач недостаточен: значительная часть результатов выполнения ВКР содержат ошибки, характер которых указывает на	неудовлетворительно	FX

	недостаточный уровень владения выпускником знаниями, умениями, навыками и (или) опытом, необходимыми для решения профессиональных задач.		
50–59	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач посредственен: значительная часть результатов выполнения ВКР содержат ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом, но при этом позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать типовые профессиональные задачи в стандартных ситуациях	удовлетворительно	Е
60–69	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач удовлетворителен: некоторые результаты выполнения ВКР содержат ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом, но при этом позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать типовые профессиональные задачи в стандартных ситуациях	удовлетворительно	D
70–89	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач преимущественно высокий: некоторые результаты выполнения ВКР содержат незначительные ошибки и технические погрешности, характер которых указывает на преимущественно высокий уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом и позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать типовые и ситуативные профессиональные задачи	хорошо	C
90–94	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач высокий: результаты выполнения ВКР содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом и позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать профессиональные задачи повышенного уровня сложности	отлично	B
95–100	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач превосходный: результаты выполнения ВКР не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают на высокий уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом и позволяют сделать вывод о готовности выпускника решать профессиональные задачи повышенного уровня сложности, а также способности разрабатывать новые решения	отлично	A

Оценка за ВКР может быть повышена в случае, если у обучающегося имеются:

- призовые места на конференциях национального и международного уровней по профилю подготовки;
- публикации в рецензируемых научных журналах ВАК / Web of Science / Scopus
- результаты ВКР внедрены в практику работы конкретной организации (есть справка о внедрении).

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Учебная литература:

Арасланова, В. А. Служебные документы: формуляры и примеры оформления. Альбом: учебно-практическое пособие : [12+] / В. А. Арасланова, Е. С. Бурмистрова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 108 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578396>– Библиогр.: с. 100-105. – ISBN 978-5-4499-1453-8. – DOI 10.23681/578396. – Текст : электронный.

Бушенева, Ю.И. Как правильно написать реферат, курсовую и дипломную работы / Ю.И. Бушенева. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 140 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 112-114. - ISBN 978-5-394-02185-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453258>

Вылегжанина, А.О. Деловые и научные презентации : учебное пособие / А.О. Вылегжанина. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 116 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8698-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446660>

Итоговая аттестация по направлению подготовки «Управление персоналом» : учебное пособие / Е. В. Михалкина, Е. П. Костенко, Л. С. Скачкова и др. ; под общ. ред. Е. В. Михалкиной ; Южный федеральный университет, Экономический факультет. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2015. – 125 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461913> – ISBN 978-5-9275-1582-0. – Текст : электронный

Катунин, Г.П. Создание мультимедийных презентаций : учебное пособие / Г.П. Катунин ; Федеральное агентство связи, Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего профессионального образования «Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики». - Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2012. - 221 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн.. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=431524>

Методические рекомендации по подготовке, оформлению и защите выпускной квалификационной работы / Составители: А. А. Бодров, Т. Е. Водоватова, О. А. Горбунова, И. А. Долгова, А. О. Зубова, А. Г. Кириллов, Л. В. Молчкова. – Самара: АНО ВО Университет «МИР», 2023. – 28 с.

Рогожин, М.Ю. Подготовка и защита письменных работ : учебно-практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 238 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-1666-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253712>

Руководство по выполнению выпускной квалификационной работы: магистратура : [16+] / Ю. В. Бугаев, Л. А. Коробова, С. Н. Черняева, Ю. А. Сафонова ; науч. ред. Л. А. Коробова. – Воронеж : Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2018. – 65 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561757> – Библиогр.: с. 53-54. – ISBN 978-5-00032-374-8. – Текст : электронный.

Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие : [16+] / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 105 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0413-3. – DOI

Черкашина, Т. А. Государственная итоговая аттестация: теоретические и практические аспекты : учебно-методическое пособие : [16+] / Т. А. Черкашина, Е. Н. Грузднева. – Ростов-на-Дону : Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), 2019. – 278 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611323> – ISBN 978-5-7972-2688-8. – Текст : электронный.

Учебная литература, научные статьи и прочие информационные источники по теме выпускной квалификационной работы, в том числе рекомендованные руководителем ВКР.

Лицензионное программное обеспечение:

LibreOffice, свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом.

Microsoft Windows 7 Professional x64 RUS.

Moodle. Среда дистанционного обучения с открытым кодом, свободная (распространяется по лицензии GNU GPL).

Microsoft Project

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. КиберЛенинка, российская научная электронная библиотека. URL: <https://cyberleninka.ru/>.
2. eLIBRARY.RU, российский информационно-аналитический портал. URL: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>.
3. Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>
PRO-PERSONAL.RU: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. <https://www.pro-personal.ru/>
4. Административно-управленческий портал: статьи по управлению персоналом и кадрам – <http://www.aup.ru/articles/personal/>

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Необходимые специальные помещения представляют собой учебные аудитории для контактной работы обучающихся с руководителем ВКР, нормоконтроля оформления текста ВКР, предварительной защиты и защиты ВКР; помещения для самостоятельной работы обучающихся; помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и специальных технических средств.

Учебные аудитории для контактной работы обучающихся с руководителем ВКР, проведения нормоконтроля, предварительной защиты и защиты ВКР, самостоятельной работы обучающихся укомплектованы учебной мебелью. Для проведения предварительной защиты и защиты ВКР учебные аудитории оснащаются специальными техническими средствами (мультимедийный проектор, экран, компьютер), флип-чартом (при необходимости).

Электронная библиотека и электронная информационно-образовательная среда университета обеспечивают одновременный доступ не менее 25% студентов.

Процесс подготовки к защите и защиты ВКР обеспечен комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, состав которого определён в разделе 8 данной программы и ежегодно обновляется.

Студентам обеспечен доступ (удалённый доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определён разделом 8 данной программы и ежегодно обновляется.

11. ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЛИЦ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

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

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создаёт трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учётом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с председателем и членами государственной экзаменационной комиссии);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учётом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

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

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

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

а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

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

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

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

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

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

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в устной форме.