



Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2025

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2025 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- Систематизировать полученные знания.
- Показать умение выявлять и решать теоретические и практические задачи управления персоналом, применять современные методы решения поставленных задач.
- Закрепить полученные навыки самостоятельной работы.
- Приобрести практические навыки разработки проектов совершенствования управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: БЗ.01(Д)

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Правоведение

Математика

История

Экономическая теория

Этика деловых отношений в организации

Социология труда

Основы научных исследований

Деловой иностранный язык

Экономика организации

Трудовое право

Экономика труда

Управление персоналом организации

Основы кадровой политики и кадрового планирования

Документационное и нормативно-правовое обеспечение работы с персоналом

Регламентация и нормирование труда

Основы организации труда

Оплата труда персонала

Конфликтология

Экономика управления персоналом

Производственная практика

Преддипломная практика

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Связи с общественностью в управлении персоналом

Социально-экономическая статистика

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Защита выпускной квалификационной работы является завершающим этапом обучения.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий

Знать:

методы критического анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий

Уметь:

анализировать проблемные ситуации на основе системного подхода, выработать стратегию действий

Владеть:



навыками анализа проблемной ситуации с позиции системного подхода

УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Знать:

методы управления проектами на всех этапах его жизненного цикла

Уметь:

управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Владеть:

приемами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Знать:

методы организации работы команды

Уметь:

организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Владеть:

навыками руководства командой

УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

Знать:

методы коммуникативных технологий

Уметь:

применять коммуникативные технологии

Владеть:

коммуникативными технологиями

УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Знать:

методы межкультурного взаимодействия

Уметь:

анализировать практику межкультурного взаимодействия

Владеть:

навыками межкультурного общения

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Знать:

методы самооценки

Уметь:

анализировать приоритеты собственной деятельности

Владеть:

методикой самодиагностики

ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;

Знать:



Рабочая программа дисциплины "Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 5

экономическую, организационную, управленческую теории

Уметь:

анализировать практику управленческой деятельности

Владеть:

методами критического анализа

ОПК-2: Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач;

Знать:

методы сбора данных

Уметь:

собирать цифровые данные

Владеть:

методами сбора и анализа данных

ОПК-3: Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;

Знать:

методы разработки управленческих решений

Уметь:

применять методы разработки управленческих решений управленческие решения

Владеть:

навыками разработки и принятия управленческих решений

ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;

Знать:

бизнес-модели организации

Уметь:

проявлять лидерские качества при решении профессиональных задач

Владеть:

навыками организации проектной и процессной деятельности при решении профессиональных задач

ОПК-5: Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

Знать:

передовые достижения в исследовании менеджмента

Уметь:

применять достижения теории менеджмента

Владеть:

знаниями в области менеджмента

ПК-1: Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения

Знать:

методы операционного управления

Уметь:



Рабочая программа дисциплины "Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 6

разрабатывать системы операционного управления и организовывать работу структурного подразделения

Владеть:

системами операционного управления

ПК-2: Владеет навыками внедрения и реализации операционного управления человеческими ресурсами и организации работы структурного подразделения

Знать:

теорию управления человеческими ресурсами

Уметь:

организовывать работу в структурных подразделениях

Владеть:

методами управления человеческими ресурсами

ПК-3: Способен выявлять, систематизировать и критически оценивать актуальные проблемы в управлении человеческими ресурсами организации, необходимые для разработки стратегии развития

Знать:

теорию стратегического менеджмента

Уметь:

разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами

Владеть:

методами анализа актуальных проблем в управлении человеческими ресурсами

ПК-4: Способен реализовывать стратегии управления человеческими ресурсами, осуществляет проекты и мероприятия с целью решения профессиональных задач

Знать:

способы реализации стратегии управления человеческими ресурсами

Уметь:

разрабатывать проект стратегического управления человеческими ресурсами

Владеть:

навыками разработки и организации проектов стратегического управления человеческими ресурсами

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Теорию управления проектом стратегического развития человеческих ресурсов на всех этапах его жизненного цикла
3.2	Уметь:
3.2.1	Способен управлять стратегией развития человеческих ресурсов на всех этапах его жизненного цикла
3.3	Владеть:
3.3.1	Навыки стратегического управления человеческими ресурсами

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость		9 ЗЕТ
Часов по учебному плану	: 324	Виды контроля в семестрах: экзамены 4
в том числе	:	
аудиторные занятия	: 0	
самостоятельная работа	: 298,6	
:	:	
контактная работа:	25,4	
ИКР:	25,4	



5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты			
1.1	Подготовка теоретической главы /ИКР/	4	25,4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1
1.2	Подготовка аналитической главы /Ср/	4	100,6	Л1.2 Л1.1Л2.1 Э1
1.3	Подготовка проектной главы и оформление ВКР в целом /Ср/	4	140	Л1.2 Л1.1Л2.1 Э1
1.4	Подготовка к защите /Ср/	4	58	Л1.2 Л1.1Л2.1 Э1

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

ВКР, доклад, защита

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. Формирование системы оценки эффективности управленческого персонала.
2. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.
3. Разработка политики и стратегии управления человеческими ресурсами.
4. Особенности кадровой политики организации в условиях финансового кризиса (или переход к цифровой экономике, или благоприятной рыночной ситуации).
5. Влияние внешней и внутренней среды на стратегию УЧР.
6. Нормирование деятельности по управлению человеческими ресурсами.
7. Нормирование численности специалистов.
8. Человеческий капитал организации: оценка и развитие.
9. Геймификация в управлении человеческими ресурсами: возможности, ограничения, практика использования.
10. Совершенствование кадровой стратегии организации с целью повышения конкурентоспособности.
11. Стажировка как метод подготовки менеджеров высшего звена.
12. Инновационные технологии вознаграждений персонала современной организации.
13. Организация бюджетирования развития персонала.
14. Баланс интересов персонала и работодателей: оценка и регулирование.
15. Повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия.
16. Организационно-управленческий потенциал персонала как фактор развития предприятия.
17. Вовлеченность работников в инновационный процесс: индивидуальные и организационные факторы.
18. Влияние стилей лидерства на трудовое поведение работников.



19. Методы повышения лояльности персонала.
20. Соотношение профессионального развития и должностного роста в карьере руководителей и его влияние на эффективность деятельности.
21. Методы мотивации на эффективный труд при отсутствии должностного роста в долгосрочном периоде.
22. Влияние личностных и организационных факторов на удовлетворенность трудом и их соотношение.
23. Факторы текучести и удержания различных категорий персонала.
24. Влияние активных методов адаптации на стабильность персонала.
25. Факторы, влияющие на выбор организации-работодателя при «рынке работника».
26. Методы повышения эффективности отбора персонала при «рынке работодателя».
27. Мотивация различных поколений работников: сходства, отличия, конфликты и методы их устранения.
28. Мотивирующее и мотивирующее воздействия системы материального стимулирования.
29. Управление временными сотрудниками.
30. Управление кросс-культурными отношениями (межнациональными, при слиянии организации, межкорпоративными межпрофессиональными).
31. Применимость подходов к управлению человеческими ресурсами по процессам и по ситуациям к управлению человеческими ресурсами по процессам и по ситуациям в российских организациях.
32. Требования работодателей к компетенции в сфере управления персоналом.
33. Эффективность использования тренингов в обучении персонала.
34. Разработка программы повышения квалификации в сфере управления персоналом для руководителей среднего звена.
35. Разработка системы управления персоналом в организациях малого и среднего бизнеса.
36. Формирование эффективной управленческой команды.
37. Управление деловой карьерой.
38. Формирование модели управления человеческими ресурсами предприятия.
39. Механизмы социальной ответственности в организации.
40. Методы стимулирования труда работников.
41. Стилль руководства и методы работы с персоналом организации.
42. Управление моделью профессиональной адаптацией персонала организации.
43. Социально-психологические аспекты управления персоналом организации.
44. Организация непрерывного обучения персонала современной организации.
45. Разработка модели аттестации управленческого персонала.
46. Управление творческой активностью персонала.



47. Управление командообразованием в организации.
48. Модель формирования лояльности работников организации.
49. Методы профилактики отклонений в трудовом поведении работников.
50. Формирование системы оценки эффективности управленческого персонала.

6.4. Критерии оценивания

Критерии качества ВКР:

Соответствие содержания, целей и задач теме ВКР, четкость их постановки. Логичность и рациональность структуры исследования. Стил изложения.

Максимальный балл 10

Глубина проработки (правовая, экономическая, социально-психологическая и др.) темы исследования, наличие и обоснованность авторских результатов в теоретической части работы, достаточность и актуальность научного аппарата работы

Максимальный балл 15

Полнота и качество представленного анализа, Наличие самостоятельных суждений и выводов, их обоснованность в аналитической части

Максимальный балл 20

Инновационность, обоснованность (правовая, экономическая, социально-психологическая и др.) и практическая целесообразность рекомендаций, их документационное обеспечение, правильность анализа и оценки возможных результатов, последствий организационно-управленческих и экономических решений

Максимальный балл 25

Критерии качества защиты курсовой работы

Грамотность и логичность доклада, использование иллюстративного материала

Максимальный балл 10

Аргументированность и полнота ответов на вопросы

Максимальный балл 20

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично, предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности.

Итоговая оценка определяется по следующей шкале:

91-100 баллов – «отлично»;

76-90 баллов – «хорошо»;

61-75 баллов – «удовлетворительно»;

60 и менее – «неудовлетворительно»

Средний уровень соответствует оценке хорошо, предполагает формирование компетенций на уровне, достаточном для профессиональной деятельности при условии помощи более квалифицированных сотрудников.

Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно, предполагает формирование компетенций на начальном уровне.

Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, предполагает несформированность компетенций.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Горелов Н. А., Круглов Д. В., Кораблева О. Н., Феклистов И. И.	Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/561282)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
Л1.2	Кязимов К. Г.	Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/564648)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
7.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Кибанов А.Я., Дуракова И.Б.	Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=429978)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ .
----	---

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

КонсультантПлюс : справочно-правовая система : база данных / Региональный центр правовой информации Информправо. – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из читальных залов библиотеки. – Текст : электронный.

Национальная электронная библиотека (НЭБ) : объединенный электронный каталог фондов российских библиотек : сайт. – URL: <http://нэб.рф> (дата обращения: 01.09.2019). – Режим доступа: из читальных залов библиотеки ЧелГУ. – Текст : электронный.

eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 09.01.2019). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, для текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс подготовки ВКР для студента начинается с выбора темы. В основу выбора должен быть положен рекомендуемый кафедрой список тем, освоенный студентом профиль, сфера собственных интересов и научный задел, сформированный за время учебы в университете. Исходя из этого студент, определившийся с проблемой, объектом и руководителем, как один из способов может формулировать тему своего исследования, используя цепочку «ЦЕЛЬ – ПРЕДМЕТ – АСПЕКТ – ОБЪЕКТ».

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Чем более конкретно определена цель, тем более конструктивными будут результаты. В качестве цели могут быть выбраны такие направления, как совершенствование, оценка, выявление, исследование, анализ, диагностика, разработка, проектирование, формирование, развитие, расширение, повышение уровня, усиление роли и др. Возможно формулирование темы с опусканием одного из элементов цепочки или с постановкой комплексной цели, например: анализ и разработка, выявление и разработка и др.

ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Объект исследования может быть представлен службой управления персоналом государственных и муниципальных органов власти и управления, предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах, в службах занятости и биржах труда.

ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Предмет исследования – главное тематическое его направление. Предметом может выступать структура органа управления, та или иная функция управления, кадровая политика, механизм, те или иные процессы и методы, кадровые технологии, труд и его аспекты, ряд других моментов. Правильная формулировка предмета исследования – предпосылка рационального направления усилий для достижения поставленной в данной теме исследования проблеме.

АСПЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ



После определения предмета исследования уточняется, какие основные направления функционирования и развития объекта будут охвачены наблюдением и изучением. В качестве аспекта исследования могут выступать отдельные характеристики, элементы системы или технологии управления персоналом, такие как экономические, социальные, социально-экономические, политические, юридические, исторические, психологические и другие.

Примеры формулирования тем:

Повышение эффективности(цель) использования рабочего времени (предмет) руководителя (аспект) промышленного предприятия (объект).

Формирование (цель) системы информационного обеспечения (предмет) деятельности менеджера по персоналу (аспект) на муниципальном унитарном предприятии (объект).

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.