

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» января 2023 г. № 10

Б3 Государственная итоговая аттестация

**Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной
работы**

Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

программа

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом
Профиль – Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника – магистр
Форма и срок обучения – 2 года 5 месяцев очно-заочная форма
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

КРАСНОЯРСК

Программа государственной итоговой аттестации (ГИА) разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958.

Программу составил:

канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры
«Управление персоналом» КрИЖТ ИрГУПС

С.А. Яркова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «16» декабря 2022 г. № 4.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В программу государственной итоговой аттестации входят:

Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы;

Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа (ВКР) обучающегося выполняется в виде магистерской диссертации и представляет собой законченное теоретическое и практическое исследование, связанное с решением актуальных задач, определяемых особенностями основной профессиональной образовательной программой «Стратегическое управление персоналом».

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Цели ГИА

– проверка теоретических знаний, практических умений и навыков обучающегося, а также способности их применения в профессиональной деятельности с учетом специфики и содержательного наполнения образовательной программы;

– оценка конечного результата проделанной обучающимся научно-исследовательской работы, свидетельствующей о полученной квалификации, приобретенном опыте работы, умении решать сложные задачи в области профессиональной деятельности, свободно ориентироваться в научной и специальной литературе, умении грамотно излагать свои мысли и выводы, а также передавать свои знания коллегам по профессиональной деятельности;

– проверка качества сформированности компетенций направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое управление персоналом», определение уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ФГОС ВО.

2.2 Задачи ГИА

– определение уровня теоретической и практической подготовки выпускников направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое управление персоналом»;

– определение степени владения и умения обучающимися применять свои знания для решения профессиональных задач в области стратегического управления персоналом организации.

3 МЕСТО ГИА В СТРУКТУРЕ ОПОП

Государственная итоговая аттестация проводится на заключительном этапе обучения после прохождения теоретического обучения и всех практик, предусмотренных учебным планом. ГИА завершает освоение основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое управление персоналом».

Общая трудоемкость ГИА составляет 9 зачетных единиц, часов по учебному плану 324.

ГИА проводится в форме защиты ВКР.

4 ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

4.1 Требования к объему, структуре и оформлению ВКР

Выпускная квалификационная работа обучающегося является самостоятельным научно-практическим исследованием, выполняемым под руководством руководителя ВКР по материалам, собранным обучающимся за период теоретического обучения, прохождения всех видов практик, предусмотренных учебным планом. ВКР призвана раскрыть научный потенциал обучающегося, его способности в организации и проведении самостоятельного исследования, применении современных методов и подходов при решении проблем в исследуемой области, выявлении результатов проведенного исследования, разработке обоснованных рекомендаций и предложений и их публичной защите.

Выпускная квалификационная работа обучающегося имеет целью показать:

– уровень профессиональной подготовленности выпускника по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом;

– умение изучать и обобщать литературные источники в соответствующей области знаний;

– способность самостоятельно проводить научные исследования теоретического и прикладного характера, выполнять аналитические работы, систематизировать и обобщать фактический материал;

– умение самостоятельно обосновывать выводы и практические рекомендации по результатам проведенных исследований.

Выпускная квалификационная работа обучающегося должна отвечать следующим требованиям:

– авторская самостоятельность;

– полнота исследования;

– доказательность, убедительность аргументации;

– четкое построение и логическая последовательность изложения;

– высокий теоретический уровень;

– дискуссионность.

Содержание ВКР могут составлять результаты теоретических и экспериментальных исследований, направленных на решение актуальных задач в профессиональной деятельности.

Стиль изложения должен быть научным. Научный стиль изложения предполагает точность, ясность, краткость.

Структура выпускной квалификационной работы обучающегося должна отражать ход научного исследования и состоять из структурных элементов, расположенных в следующем порядке:

- титульный лист;
- задание;
- календарный план;
- аннотация;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- библиографический список;
- приложения (при необходимости)

Примерный объем ВКР составляет от 80 до 100 страниц.

Титульный лист. Титульный лист является первой страницей выпускной квалификационной работы и заполняется в соответствии с установленной формой.

Задание на выпускную квалификационную работу разрабатывается обучающимся совместно с руководителем ВКР на основании утвержденной темы. В задании отражается срок сдачи ВКР, исходные данные к её выполнению, перечень подлежащих разработке вопросов и графического материала, консультации. Задание подписывается обучающимся, руководителем ВКР и утверждается заведующим кафедрой.

Календарный план включает в себя содержание работ поэтапного выполнения ВКР в соответствии со сроками. Календарный план подписывается обучающимся и руководителем ВКР.

Аннотация кратко определяет направленность и содержание работы. Объем аннотации не более одной страницы.

Содержание. В содержании приводятся все заголовки ВКР (кроме подзаголовков, даваемых в подбор с текстом) и указываются страницы, с которых они начинаются. Заголовки оглавления должны точно повторять заголовки в тексте. Сокращать или давать их в другой формулировке, последовательности и соподчиненности по сравнению с заголовками в тексте нельзя.

Введение. Во введении обосновываются актуальность выбранной темы, цель и содержание поставленных задач, формулируются объект и предмет исследования, указывается избранный метод (или методы) исследования, сообщается, в чем заключается теоретическая значимость и прикладная ценность полученных результатов, а также отмечаются положения, которые выносятся на защиту. В конце введения желательно раскрыть структуру выпускной квалификационной работы, т.е. дать перечень ее структурных элементов и обосновать последовательность их расположения.

Актуальность темы обязательное требование к любой ВКР, необходимо показать суть проблемной ситуации, из чего и будет видна актуальность темы.

Чтобы показать текущее состояние разработки выбранной темы, обучающийся должен составить краткий обзор литературы, который в итоге должен привести к выводу, что именно данная тема еще не раскрыта (или раскрыта лишь частично или не в том аспекте) и потому нуждается в дальнейшей разработке. Обзор литературы по теме должен показать основательное знакомство обучающегося со специальной литературой, его умение систематизировать источники, критически их рассматривать, выделять существенное, оценивать ранее сделанное другими исследователями и определять главное в современном состоянии изученности темы.

Затем формулируются цели предпринимаемого исследования и конкретные задачи, которые предстоит решать в соответствии с этими целями.

Обязательным элементом введения является формулировка объекта и предмета исследования. Объект и предмет исследования как категории научного процесса соотносятся между собой как общее и частное. В объекте выделяется та его часть, которая служит предметом исследования. Именно на него и направлено основное внимание обучающегося, именно предмет исследования определяет тему ВКР, которая обозначается на титульном листе как ее заглавие.

Необходимо, также указать методы исследования, которые служат инструментом в добывании фактического материала, являясь необходимым условием достижения поставленной в работе цели. Во введении описываются и другие элементы научного процесса. К ним относят указание, на каком конкретном материале выполнена сама работа, дается характеристика основных источников получения информации (официальных, научных, литературных, библиографических), а также указываются методологические основы проведенного исследования.

Необходимо также обосновать достоверность полученных научных результатов.

Практическая значимость результатов научного исследования может определяться характером и возможностью их использования на практике.

В главах основной части ВКР подробно рассматриваются методика и техника исследования, обобщаются результаты. Текст основной части иллюстрируется необходимыми схемами, графиками,

диаграммами, таблицами, рисунками и т.п. Все материалы, не являющиеся насущно важными для понимания решения научной задачи, выносятся в приложения. Содержание глав основной части должно точно соответствовать теме ВКР и полностью ее раскрывать. Главы излагаются в порядке логической последовательности и связываются по содержанию единством общего плана ВКР. Они должны показать умение обучающегося сжато, четко и аргументировано излагать материал. Названия глав должны отражать их основное содержание и не могут повторять название (тему) ВКР.

Основная часть ВКР состоит из трех глав.

Первая глава носит теоретический и методологический характер и предназначена для раскрытия теории научной проблемы, на основании которой предлагаются основные направления ее решения. Теоретические исследования должны отражать литературный обзор по основному вопросу ВКР. Обзор научной литературы должен показать знакомство обучающегося со специальной литературой, его умение систематизировать источники, критически их рассматривать, выделять существенное, оценивать ранее сделанное другими исследователями, определять главное в современном состоянии изученности темы. Материалы такого обзора следует систематизировать в определенной логической последовательности. Поскольку ВКР обычно посвящается достаточно узкой теме, то обзор работ предшественников следует делать только по исследуемым вопросам выбранной темы, а не по всей проблеме в целом.

Вторая глава носит аналитический характер. Анализу подвергается объект и предмет исследования конкретной организации, на базе которой осуществляется научное исследование. Во второй главе должны быть отражены основные организационно-экономические характеристики деятельности организации, результаты анализа и оценки состояния предмета исследования и выработаны подходы к решению проблем. Для обработки информации используются такие методы как наблюдение, сравнение, измерение, эксперимент, абстрагирование, анализ и синтез, моделирование и т. д.

Третья глава носит прикладной характер. В ней должна быть представлена практическая часть исследований, результат / эффект применения выдвинутых рекомендаций, предложений, их обоснование и расчет социальной и экономической эффективности от внедрения результатов исследования.

В конце каждой главы указываются выводы по проведенному исследованию. Они должны быть краткими, с конкретными данными о результатах.

Заключение. Структура заключения, как правило, свободная, не имеющая разделов. Заключение должно содержать краткий обзор основных выводов проведенного исследования и описание полученных в ходе него результатов. В заключении должны быть представлены:

- общие выводы по результатам работы;
- оценка достоверности полученных результатов и сравнение с аналогичными результатами отечественных и зарубежных работ;
- предложения по использованию результатов работы, возможности внедрения разработанных предложений в практике, их обоснованность.

Список использованных источников. Этот список составляет одну из существенных частей ВКР, отражает самостоятельную творческую работу обучающегося.

Приложения (при необходимости). Приложения следует располагать в последовательности, определяемой степенью значимости материала, либо в порядке появления на них ссылок в тексте.

4.2 Порядок выполнения и защиты ВКР

Выполнение ВКР происходит поэтапно, отражается в календарном плане ВКР, включает в себя:

- изучение литературы по проблеме, определение целей, задач и методов исследования;
- непосредственную разработку проблемы (темы): теоретические и прикладные исследования;
- обобщение и оценку полученных результатов исследования, их обоснование;
- предварительное представление результатов исследования на заседании выпускающей кафедры (т.н. предзащита);
- проверку текста ВКР на объем заимствования;
- оформление ВКР и материалов для процедуры защиты;
- написание отзыва руководителем ВКР и рецензии лицом из состава рецензентов; ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией.

Подготовка к процедуре защиты ВКР составляет 6 зачетных единиц (216 часов). Защита ВКР составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Процедура защиты ВКР включает в себя:

- представление обучающегося членам комиссии;
- доклад обучающегося с использованием иллюстративного материала об основных результатах выполнения ВКР;
- вопросы членов ГЭК и присутствующих после доклада обучающегося;
- ответы обучающегося на заданные вопросы;
- заслушивание отзыва руководителя;
- заслушивание рецензии;
- ответы обучающегося на замечания рецензента.

4.3 Руководство, консультирование и рецензирование ВКР

<p>За каждой ВКР закрепляется руководитель ВКР из числа работников КрИЖТ ИрГУПС.</p> <p>Руководитель ВКР:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выдает обучающемуся задание на ВКР; – рекомендует необходимую основную литературу, справочные, типовые и другие материалы по теме исследования; – определяет цели и задачи, которые необходимо решить в рамках исследования; – разрабатывает вместе с обучающимся календарный план ВКР; – систематически проводит консультации; – контролирует ход и качество выполнения этапов работы над ВКР. <p>После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель ВКР готовит отзыв о работе обучающегося в период подготовки ВКР. Отзыв должен быть развернутым и мотивированным заключением об оценке работы.</p> <p>ВКР подлежит нормоконтролю на соответствие требованиям оформления. Для соответствия требованиям оформления назначается консультант (консультанты) из числа профессорско-преподавательского состава соответствующих кафедр. Заведующие кафедрами, где работает консультант, разрабатывают расписание консультаций и доводят его до сведения обучающихся.</p> <p>ВКР подлежит рецензированию. Для проведения рецензирования заведующий кафедрой направляет выполненную работу на рецензию. Состав рецензентов из числа специалистов предприятий, организаций и учреждений – заказчиков кадров соответствующего профиля и лиц, работающих в других образовательных организациях высшего образования, утверждается деканом факультета по представлению заведующего кафедрой. Рецензент дает подробный анализ ВКР, рекомендует соответствующую оценку.</p> <p>Обучающийся знакомится с отзывом и рецензией на свою ВКР не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.</p> <p>Комплекс учебно-методических материалов по ВКР размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p> <p>Требования к оформлению ВКР (текстовой и графической частей) сформулированы в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль», размещенном в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет, а также на внешнем сайте КрИЖТ ИрГУПС.</p>
--

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
5.1 Перечень компетенций, которые должны быть сформированы у выпускника, в результате освоения образовательной программы

Универсальные компетенции и индикаторы их достижения		
Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины её возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи
		УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Участвует в формировании структуры (стадий и этапов) жизненного цикла проекта
		УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы
		УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной цели
Коммуникация	УК-4 Способен применять современные коммуникативные	УК-4.1 Способен к устной и письменной коммуникации по профессионально-релевантным темам на иностранном языке

	технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.2 Способен к извлечению информации из отечественных и зарубежных источников научного характера с последующей переработкой (компрессией) в виде обзора, аннотации, реферата, доклада, презентации на иностранном языке УК-4.3 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска, обработки и представления информации УК-4.4 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения

Общепрофессиональные компетенции и индикаторы их достижения	
Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
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-1.1 Знает основы фундаментальной экономической науки, генезис ключевых экономических теорий и передовые кейсы в области их практического применения
	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности
	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации
	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере
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-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации
	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений

ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом
	ОПК-5.2 Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения				
Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий				
<p>– разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;</p> <p>– разработка эффективной системы стратегического управления персоналом организации;</p> <p>– разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;</p> <p>– управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими функции по управлению кадрами и трудовыми отношениями);</p> <p>– оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.</p>	<p>- система стратегического управления персоналом организации;</p> <p>- корпоративная культура и социальная политика;</p> <p>- системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала;</p> <p>- документационное и организационное сопровождение процессов стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений.</p>	ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	<p>ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность</p> <p>ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации</p>	<p>Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н</p>
		ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	<p>ПК-2.2.1 Внедряет HR-политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью</p> <p>ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации</p>	
		ПК-2.3 Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	<p>ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией</p> <p>ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</p>	

5.2 Перечень компетенций, выносимых на выполнение выпускных квалификационных работ

Универсальные компетенции и индикаторы их достижения		
Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины её возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи
		УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Участвует в формировании структуры (стадий и этапов) жизненного цикла проекта
		УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработать командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы
		УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной цели
Коммуникация	УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Способен к устной и письменной коммуникации по профессионально-релевантным темам на иностранном языке
		УК-4.2 Способен к извлечению информации из отечественных и зарубежных источников научного характера с последующей переработкой (компрессией) в виде обзора, аннотации, реферата, доклада, презентации на иностранном языке
		УК-4.3 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска, обработки и представления информации
		УК-4.4 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур
		УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания
		УК-6.2 Определяет приоритеты личного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения

Общепрофессиональные компетенции и индикаторы их достижения	
Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции

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-1.1 Знает основы фундаментальной экономической науки, генезис ключевых экономических теорий и передовые кейсы в области их практического применения
	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности
	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации
	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере
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-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации
	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом
	ОПК-5.2 Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения				
Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий				
– разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию; – разработка эффективной системы стратегического управления	- система стратегического управления персоналом организации; - корпоративная культура и социальная политика; - системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала;	ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

<p>персоналом организации; – разработка кадровой политики и инструментов ее реализации; – управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими функции по управлению кадрами и трудовыми отношениями); – оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.</p>	<p>- документационное и организационное сопровождение процессов стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений.</p>	<p>ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации</p>	<p>ПК-2.2.1 Внедряет HR-политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью</p>	<p>от 09.03.2022 № 109н</p>
			<p>ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации</p>	
		<p>ПК-2.3 Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации</p>	<p>ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией</p>	
			<p>ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</p>	

5.3 Перечень компетенций, выносимых на защиту выпускных квалификационных работ

Универсальные компетенции и индикаторы их достижения		
Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины её возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи
		УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Участвует в формировании структуры (стадий и этапов) жизненного цикла проекта
		УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработать командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы
		УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной цели
Коммуникация	УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых)	УК-4.1 Способен к устной и письменной коммуникации по профессионально-релевантным темам на иностранном языке
		УК-4.2 Способен к извлечению информации из отечественных и зарубежных источников научного

	языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	характера с последующей переработкой (компрессией) в виде обзора, аннотации, реферата, доклада, презентации на иностранном языке
		УК-4.3 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска, обработки и представления информации
		УК-4.4 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур
		УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания
		УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения

Общепрофессиональные компетенции и индикаторы их достижения	
Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
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-1.1 Знает основы фундаментальной экономической науки, генезис ключевых экономических теорий и передовые кейсы в области их практического применения
	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности
	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации
	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере
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-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации
	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями

проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом
	ОПК-5.2 Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения				
Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий				
<p>– разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;</p> <p>– разработка эффективной системы стратегического управления персоналом организации;</p> <p>– разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;</p> <p>– управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими функции по управлению кадрами и трудовыми отношениями);</p> <p>– оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.</p>	<p>- система стратегического управления персоналом организации;</p> <p>- корпоративная культура и социальная политика;</p> <p>- системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала;</p> <p>- документационное и организационное сопровождение процессов стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений.</p>	ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	<p>ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность</p> <p>ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации</p>	<p>Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н</p>
		ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	<p>ПК-2.2.1 Внедряет HR-политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью</p> <p>ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации</p>	
		ПК-2.3 Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	<p>ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией</p> <p>ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</p>	

5.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций.			
Шкала оценивания компетенций на защите ВКР			
5.4.1 Шкала оценивания компетенций на защите ВКР			
«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»

5.4.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на защите ВКР

№	Показатели оценивания компетенций на защите ВКР	Критерии оценивания компетенций на защите ВКР (в соответствии с принятой шкалой)			
		«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
1	Уровень теоретической и научно-исследовательской проработки проблемы	Содержание работы полностью соответствует выбранному направлению подготовки и теме работы. Наличие глубокого теоретического основания, детальной проработки выдвинутой цели, стройность и логичность изложения, полноты и высокой обоснованности содержащихся в работе положений, выводов и результатов, достоверность которых подтверждена публикациями и представлениям и на научных конференциях / семинарах. Работа демонстрирует высокий уровень освоения компетенций обучающегося	Содержание работы полностью соответствует выбранному направлению подготовки и теме работы. Наличие достаточной проработки выдвинутой цели, связность и логичность изложения, обоснованность содержащихся в работе положений и выводов, аргументированность результатов, демонстрация достаточного уровня сформированности компетенций. ВКР посвящена актуальной и практически значимой теме	Содержание работы не полностью раскрывает тему работы. Представленная работа показывает недостаточность теоретического основания, недостаточную проработанность выбранной цели, небрежность в изложении и оформлении, недостаточную аргументированность выводов обучающегося, демонстрирует минимальный уровень сформированности компетенций	Работа содержит существенные ошибки, уровень теоретической и научно-исследовательской проработки представленной проблемы очень низкий; студент плохо ориентируется в предметной области, демонстрирует недостаточность самостоятельности исследования, отсутствие теоретического или практического обоснования результатов исследования, несвязность изложения, недостоверность содержащихся в работе положений и выводов, или их несоответствие целям и задачам исследования.
2	Качество анализа проблемы	В работе проведен количественный анализ проблемы, который подкрепляет теорию и иллюстрирует реальную ситуацию, приведены таблицы, графики, диаграммы, формулы, показывающие	Основные положения работы раскрыты на достаточном теоретическом и методологическом уровне	Исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью	Работа является результатом компиляции, а не личных исследований выпускника; содержит существенные теоретико-методологические ошибки и необоснованность основных положений и выводов

		умение автора анализировать результаты исследования			
3	Полнота и системность вносимых предложений / рекомендаций рассматриваемой проблеме	Работа обладает ярко выраженным системным характером. В работе отчетливо выделена цель и грамотно сформулированы задачи исследования; раскрыта актуальность темы исследования; выводы логичны и обоснованы; ВКР имеет высокую научно-методическую, или практическую значимость; в работе дан обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению	В работе отчетливо выделена цель и задачи исследования. Введение к ВКР недостаточно полно раскрывает актуальность темы исследования. Выводы адекватны полученным результатам, но имеют незначительные погрешности. Обзор литературы по теме ВКР представлен в полной мере, раскрывает научные аспекты текущего состояния изученной проблематики, но занимает объем, значительно превышающий собственные результаты исследований	В работе не прослеживается системность. Стиль изложения недостаточно научный. Теоретические положения слабо связаны с целью исследований, практические рекомендации носят формальный бездоказательный характер. Таблицы, графики, наглядный материал в ВКР не соответствуют правилам оформления работы. Обзор литературы фрагментарный, без охвата всего временного интервала исследования по данной теме, современная литература отсутствует, или ее очень мало	Работа не обладает системным характером; литература по теме ВКР не актуальна, объем проанализированного литературного материала не большой, большая часть источников опосредованно связана с темой работы, не раскрывает научных аспектов современного состояния изученной проблематики в области управления персоналом
4	Уровень апробации результатов исследования	Сделаны доклады по материалам ВКР на научных конференциях и семинарах всероссийского и международного уровней. Опубликованы статьи в журналах / сборниках.	Апробация результатов исследования представлена в сборниках конференций.	Сделаны доклады по материалам ВКР на научных конференциях КРИЖТ ИргУПС.	Представленные публикации не относятся к теме заявленной ВКР; представлена отрицательная рецензия внешнего рецензента с указанием низкой степени апробации работы и обоснованием неудовлетворительной оценки
5	Самостоятельность разработки	При обсуждении результатов исследований обучающийся самостоятельно осмысливает	При обсуждении результатов исследований обучающийся самостоятелен	Работа чрезмерно насыщена дублированием результатов ранее проводимых исследований	Обучающийся плохо ориентируется в использованных источниках исследования по ВКР, не способен

		результаты, умеет сравнить и сопоставить их с уже известными фактами, имеющимися в научной и специальной литературе, делает попытку критического подхода к полученным результатам и их интерпретации; в работе широко используются материалы исследования, проведенного автором самостоятельно и в срок.	о осмысливает результаты, умеет сравнить и сопоставить их с уже известными фактами, описанными в научной и специальной литературе	других авторов. Личный вклад автора ВКР не значителен. Сроки написания ВКР не соблюдались.	убедительно доказать сущность самостоятельной работы, личный вклад автора не прослеживается
6	Навыки публичной дискуссии, защиты собственных научных идей, предложений и рекомендаций	Обучающийся полностью справился с индивидуальным заданием на ВКР, творчески выполнив все этапы задания, и представил работу к защите. Обучающийся легко ориентируется по материалу ВКР и дает развернутые и полные ответы на вопросы членов ГЭК	Обучающийся справился с индивидуальным заданием на ВКР, выполнив все этапы исследования, и представил работу к защите. Обучающийся способен дискутировать по отдельным вопросам, задаваемым членами ГЭК по материалу ВКР	Обучающийся с трудом отвечает на вопросы членов ГЭК, плохо аргументирует положения, выводы. Обучающийся не в полной мере справился с индивидуальным заданием на ВКР.	Доклад обучающегося на защите ВКР происходит в виде плохо осмысленного прочтения материала. На вопросы членов ГЭК обучающийся ответить не может.
7	Качество презентации результатов работы	Стиль изложения научный с корректными ссылками на источники. Обучающийся демонстрирует свободное владение материалом, научной и профессиональной терминологией, уверенно излагает результаты исследования, представляет качественно выполненную	Стиль изложения научный с корректными ссылками на источники; свободное владение материалом, уверенное изложение результатов исследования, качественная презентация	Стиль изложения не в достаточной степени соответствует научному стилю; обучающийся продемонстрировал не достаточно свободное владение материалом, представил презентацию, не в полной мере отражающую суть ВКР. Были допущены значительные неточности при изложении материала, влияющие на суть	Стиль изложения не научный; представленные материалы не отражают суть ВКР

		презентацию, в полной мере отражающую суть ВКР, применяет графическую передачу информации		понимания основного содержания ВКР. Достоверность некоторых выводов не доказана	
--	--	---	--	---	--

5.5 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы	
5.5.1 Темы выпускных квалификационных работ	
1	Тематика ВКР должна строиться таким образом, чтобы при их выполнении и защите обучающийся мог проявить знания, умения, навыки и способности, необходимые в решении актуальных задач, определяемых особенностями основной профессиональной образовательной программой «Стратегическое управление персоналом». Темы ВКР должны быть актуальными, соответствовать состоянию и перспективам развития науки и практики, в полной мере отражать требования к подготовке выпускников к профессиональной деятельности.
2	Представленный выпускающей кафедрой перечень тем ВКР может быть дополнен. Обучающемуся может быть предоставлена возможность подготовки и защиты ВКР по предложенной им теме. Перечень тем ВКР доводится до сведения обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до начала ГИА.
3	Примерный перечень тем ВКР:
	- Совершенствование системы стратегического управления персоналом
	- Формирование кадровой политики организации
	- Реализация стратегии управления персоналом
	- Администрирование HR-процессов
	- Формирование стратегии управления персоналом
	- Развитие кадрового потенциала организации
	- Инновационные технологии управления персоналом как условие стратегического развития организации
	- Развитие системы стратегического управления персоналом организации
	- Осуществление стратегического лидерства
	- Формирование организационной структуры в соответствии со стратегией управления персоналом
	- Система стимулирования как условие достижения ключевых стратегических целей управления персоналом
	- Корпоративная культура как условие стратегического развития организации
	- Повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации для достижения стратегических целей
	- Организационное проектирование системы стратегического управления персоналом
	- Стратегическое управление организацией как предпосылка стратегического управления её персоналом
	- Деловая оценка как условие стратегического развития персонала
	- Лояльность персонала как показатель профессиональной мотивации
	- Планирование карьеры как условие стратегического развития персонала
	- Корпоративные ценности как условие стратегического управления
	- Управление конфликтами в организации как предпосылка её стратегического развития
	- Разработка системы стратегического управления персоналом организации
	- Формирование механизма постановки стратегических целей в управлении персоналом и обеспечении кадровой безопасности
	- Формирование системы оплаты и организации труда персонала
	- Разработка системы организационного проектирования
	- Разработка системы планирования потребности в персонале организации
	- Формирование бюджета на персонал
	- Совершенствование инструментов реализации системы стратегического управления персоналом
	- Планирование деятельности по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации и обеспечения кадровой безопасности
	- Разработка технологий аудита работы с персоналом и контроллинга
	- Внедрение цифровых технологий по управлению персоналом
	- Формирование политик по управлению персоналом

	- Управление внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда
	- Совершенствование механизмов организации проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом
	- Разработка технологий аудита работы с персоналом и контроллинга
	- Формирование механизмов администрирования процессов стратегического управления персоналом
	- Документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом

5.5.2 Перечень типовых вопросов на защите ВКР

1	Какие методы применялись в исследовании?
2	В чем состоит экономическая эффективность предложенных рекомендаций?
3	Какой социальный эффект будут иметь проводимые мероприятия?
4	Чем обусловлен выбор темы исследования?
5	Какие кадровые показатели были проанализированы?
6	Какой процент текучести считается приемлемым?
7	Как рассчитать производительность труда?
8	Что такое фонд оплаты труда?
9	Какова модель компетенций персонала в вашей организации?
10	Перечислите принципы управления персоналом в вашей организации
11	Перечислите традиционные научные подходы к решению поставленных в работе проблем (задач).
12	Обоснуйте выбор основных факторов успешной реализации программ организационного развития.
13	Назовите методы стратегического анализа, примененные в процессе исследования
14	Назовите методы, используемые для оценки эффективности взаимодействия подразделений корпоративных структур.
15	Какие отраслевые и/или территориальные ограничения влияют на разработку стратегии Вашей компании? Какие из них оказывают непосредственное влияние на развитие кадровой политики?

5.6 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

<p>Председателю ГЭК и каждому члену ГЭК на защиту ВКР предоставляются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – таблица компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения образовательной программы с расшифровкой их содержания; – таблица «Показатели и критерии оценивания компетенций на защите ВКР». <p>Председатель ГЭК и каждый член ГЭК самостоятельно оценивают публичную защиту каждого обучающегося в соответствии с требованиями таблицы «Показатели и критерии оценивания компетенций на защите ВКР».</p> <p>Процедура оценивания результатов освоения образовательной программы обучающимся состоит из следующих этапов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 оценка уровня сформированности компетенций по результатам теоретического обучения обучающегося – определяется как среднее арифметическое оценок (с точностью до десятых долей), полученных по всем дисциплинам и практикам, в том числе НИР, предусмотренным учебным планом; 2 оценка публичной защиты обучающимся ВКР в соответствии с показателями и критериями; 3 оценка ВКР рецензентом; 4 оценка ВКР руководителем; 5 оценка результатов освоения образовательной программы обучающимся определяется как среднее арифметическое оценок, перечисленных в первых четырех пунктах данных методических материалов; 6 итоговая оценка публичной защиты ВКР – оценка, идущая в приложение к диплому, – это оценка результатов освоения образовательной программы обучающимся, округленная до ближайшего целого значения 	
--	--

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Учебно-методическое и информационное обеспечение ГИА представляет собой объединение соответствующих разделов рабочих программ учебных дисциплин и практик, предусмотренных учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое управление персоналом», утвержденным приказом ректора от «31» января 2023 г. № 10.

7 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

1	<p>Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, корп.1 Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, стр.2</p>
---	--

2	<p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются презентации, обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплин.</p> <p>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – Н-205.</p>
3	<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – читальный зал; – компьютерный класс А-414, А-224..

8 ПОРЯДОК ПОДАЧИ АПЕЛЛЯЦИИ

Порядок подачи и рассмотрения апелляций доводится до сведения обучающихся не позднее, чем за 6 месяцев до начала ГИА.

При нарушении, по мнению обучающегося, установленной процедуры проведения защиты ВКР обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию (АК) письменную апелляцию.

Апелляция подается обучающимся лично не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов защиты ВКР.

Для рассмотрения апелляции по проведению защиты ВКР секретарь государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) направляет в апелляционную комиссию:

- протокол заседания ГЭК;
- заключение председателя ГЭК о соблюдении процедурных вопросов при проведении защиты ВКР;
- выпускную квалификационную работу обучающегося, подавшего апелляцию;
- отзыв руководителя ВКР;
- рецензию на ВКР.

Апелляция рассматривается не позднее 2 рабочих дней со дня её подачи на заседании АК, на которое приглашаются председатель ГЭК и обучающийся, подавший апелляцию. Заседание АК может проводиться в отсутствие обучающегося, подавшего апелляцию, в случае его неявки на заседание АК.

Решение АК доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение 3 рабочих дней со дня заседания АК. Факт ознакомления, подавшего апелляцию с решением апелляционной комиссии, удостоверяется подписью обучающегося в протоколе заседания АК.

При рассмотрении апелляции о нарушении порядка проведения защиты ВКР апелляционная комиссия принимает одно из следующих решений:

- об отклонении апелляции, если изложенные в ней сведения о нарушениях процедуры проведения защиты ВКР обучающегося не подтвердились и (или) не повлияли на результат защиты;
- об удовлетворении апелляции, если изложенные в ней сведения о допущенных нарушениях процедуры проведения защиты ВКР обучающегося подтвердились и повлияли на результат защиты.

В случае удовлетворения апелляции результат проведения ГИА подлежит аннулированию, в связи, с чем протокол о рассмотрении апелляции не позднее следующего рабочего дня передается в ГЭК для реализации решения АК. Обучающемуся предоставляется возможность пройти защиту ВКР в сроки, установленные Университетом.

Решение АК является окончательным и пересмотру не подлежит.

Повторное проведение защиты ВКР осуществляется в присутствии председателя или одного из членов АК не позднее даты завершения обучения в Университете.

Апелляция на повторное проведение защиты ВКР не принимается.