МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»
(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности

_____ Суслин А.В.
(подпись) ФИО
«03» марта 2026 г.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ: ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Направление/специальность подготовки	**38.04.03 Управление персоналом**
Специализация/профиль/программа подготовки	**Технологии управления персоналом**
Уровень высшего образования	**Магистратура**
Форма обучения	**Заочная**
Факультет	**Б Базовое инженерное образование**
Выпускающая кафедра	**Б6 Стратегическое управление высокотехнологичными предприятиями**

Санкт-Петербург
2026 г.

34669

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

38.04.03 Управление персоналом

год набора группы: 2026

Программу составил:

Кафедра Б6 Стратегическое управление высокотехнологичными предприятиями
Соловьева Наталия Леонидовна, старший преподаватель



Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
Б6 Стратегическое управление высокотехнологичными предприятиями

Заведующий кафедрой Карпенко Д.А., к.п.н., доц.



34669

1. Общие положения

Государственная итоговая аттестация является завершающей стадией процесса подготовки.

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовки выпускника Университета к выполнению профессиональных задач, соответствия его подготовки требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

В ходе государственной итоговой аттестации выпускник должен продемонстрировать результаты обучения (знания, умения, навыки, компетенции), освоенные в процессе подготовки по данной образовательной программе.

2. Виды государственных аттестационных испытаний и формы их проведения

Образовательной программой предусмотрена государственная итоговая аттестация в виде:
ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

34669

2.1. Подготовка и защита выпускной квалификационной работы

Цель выпускной квалификационной работы – систематизация и закрепление теоретических знаний и практических навыков, полученных в ходе обучения.

Выпускная квалификационная работа – это комплексная самостоятельная работа с элементами самостоятельных исследований, включающая теоретический анализ проблемы (ситуации) и решение конкретных практических задач, вытекающих из нее.

Задачами выпускной квалификационной работы являются:

- углубление, закрепление и систематизация теоретических знаний выпускника, применение полученных знаний при решении практических комплексных профессиональных задач, связанных с будущей работой выпускников в профессиональных структурах, на предприятиях и в организациях;
- формирование и развитие способностей научно-исследовательской работы, в том числе умений получения, анализа, систематизации и оформления научных знаний;
- выявление степени подготовленности обучающихся к самостоятельной работе;
- приобретение опыта представления и публичной защиты результатов исследовательской деятельности;
- подготовка выпускника к дальнейшей профессиональной деятельности в зависимости от направления подготовки.

Выпускная квалификационная работа свидетельствует об уровне сформированности умений и компетенций обучающихся:

- обосновать степень актуальности исследования или разработки;
- четко формулировать проблему и тему исследования или разработки;
- определять цель и задачи, предмет и объект исследования или разработки;
- осуществлять отбор фактического материала, нормативно-технической документации, цифровых данных и других сведений;
- анализировать отобранный материал, статистические и другие данные, используя соответствующие методы обработки и анализа информации;
- делать научно обоснованные выводы по научным результатам работы и формулировать практические рекомендации;
- применять научные методы исследования;
- излагать свою точку зрения по дискуссионным вопросам, относящимся к теме исследования;
- делать выводы и разработать рекомендации на основе проведенного анализа;
- представлять основные положения работы, вести научную дискуссию, защищать научные идеи.

Общие требования к структуре, особенности подготовки и оформления выпускной квалификационной работы определяются Положением о выпускной квалификационной работе по программе магистратуры .

2.2. Государственный экзамен

Государственный экзамен в состав ГИА по решению выпускающей кафедры по данному направлению подготовки не предусмотрен.

34669

3. Структура и содержание этапов подготовки ВКР

Объем блока «Государственная итоговая аттестация» составляет 9 з.е. (324 часа)

№	Разделы (этапы)	Ориентировочная трудоемкость (в часах)	Формы текущего контроля
1	**Раздел 1. Выбор и согласование с научным руководителем и заведующим кафедрой темы выпускной квалификационной работы.**	30	Оформление задания на ВКР.
2	**Раздел 2. Сбор и отбор материала для ВКР. Написание ВКР.**	132	Проект рукописи ВКР.
3	**Раздел 3. Редактирование рукописи ВКР.**	66	Проект рукописи ВКР.
4	**Раздел 4. Предзащита ВКР, исправление замечаний.**	48	Проверка текста ВКР на объем заимствований.
5	**Раздел 5. Подготовка к защите ВКР. Предзащита. Получение отзыва руководителя. Получение рецензии. Подготовка презентации, речи, раздаточных материалов ВКР.**	48	Отзыв руководителя ВКР. Рецензия на ВКР.
Итого		324	

4.Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1. Основная литература

1. М. Ф. Мизинцева, А. Р. Садарян. . Оценка персонала. , 2022, эл. рес.
2. А. Т. Зуб. . Управление проектами. , 2020, эл. рес.
3. В. М. Маслова. . Управление персоналом. , 2022, эл. рес.
4. В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачёв, Р. В. Хруцкий. . Оценка персонала. Сбалансированная система показателей. , 2022, эл. рес.
5. Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. . Аудит и контроллинг персонала. , 2006, эл. рес.
6. С. А. Лебедев. . Методология научного познания. , 2021, эл. рес.
7. С. В. Духновский. . Кадровая безопасность организации. , 2022, эл. рес.
8. . Кадровый потенциал инновационного развития. , 2020, эл. рес.
9. . Управление человеческими ресурсами. , 2022, эл. рес.
10. П. Б. Святченко, А. А. Зиновьев, М. М. Громов. . HR в спортивной организации. , 2022, эл. рес.
11. К. Г. Кязимов. . Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие. , 2022, эл. рес.
12. . Экономика труда. , 2020, эл. рес.
13. Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. . Кадровая политика и кадровое планирование. , 2022, эл. рес.
14. . Социальная адаптация и основы социально-правовых знаний. , 2018, эл. рес.
15. А. В. Чекмарёв. . Управление ИТ-проектами и процессами. , 2020, эл. рес.

4.2. Дополнительная литература

Дополнительная литература определяется темой выпускной квалификационной работы.

4.3. Перечень ресурсов информационно – коммуникационной сети «Интернет», электронно-библиотечные системы.

1. http://urait.ru/;
2. http://elibrary.ru/;
3. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/ — Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова;
4. https://rusneb.ru/;
5. https://cyberleninka.ru/;
6. http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library;
7. http://pravo.gov.ru/;

34669

8. https://e.lanbook.com/;
9. https://polpred.com/;
10. https://ibooks.ru/.

4.4. Программное обеспечение

Не требуется

4.5. Справочные системы и профессиональные базы данных

4.5.1. Современные профессиональные базы данных:

1. https://rusneb.ru – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. https://cyberleninka.ru/ - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
3. http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

4.5.2. Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. http://www.consultant.ru/- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

34669

5. Фонд оценочных средств

5.1. Перечень компетенций ГИА

В результате освоения ОП обучающиеся должны овладеть:

- универсальными и общепрофессиональными компетенциями, предусмотренными ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом;
- профессиональными компетенциями, определяющими направленность образовательной программы, устанавливаемыми Университетом на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников и запросов рынка труда, а также компетенциями цифровой экономики (таблица 1):

Таблица 1

Шифр компетенции	Наименование 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-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
ПК-1.1	Способен вести организационную и распорядительную документацию по персоналу, администрировать процессы и документооборот обеспечения персоналом
ПК-1.2	Способен разрабатывать систему операционного и стратегического управления персоналом организации
ПК-1.3	Способен применять методы и инструменты оперативного планирования, решать типовые задачи оперативного управления
ПК-92	Способен к саморазвитию в условиях неопределенности, формулировать себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, выбирать способы решения и направления развития
ПК-94	Способен к управлению информацией и данными, поиску источников информации и данных, восприятию, анализу, запоминанию и передаче информации с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач
ПК-95	Способен к критическому мышлению в цифровой среде, оценке информации, ее достоверности, построению логических умозаключений на основании поступающих информации и данных
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и

34669

	способы её совершенствования на основе самооценки

Совокупность указанных компетенций формируется в процессе освоения образовательной программы по учебному плану в соответствии с программой подготовки. При оценке сформированности компетенций выпускников на защите ВКР рекомендуется учитывать сформированность следующих составляющих компетенций:

- полнота знаний, оценивается на основе теоретической части работы и ответов на вопросы;
- наличие умений (навыков), оценивается на основе эмпирической части работы и ответов на вопросы;
- владение опытом, проявление личностной готовности к профессиональному самосовершенствованию, оценивается на основе содержания портфолио и ответов на вопросы.

34669

Примерный перечень вопросов для оценки результатов освоения ОП

Таблица 2

Формулировка вопроса	Проверяемые компетенции
Какие научно-методологические теории явились основой Вашего исследования в рамках выполнения выпускной квалификационной работы?	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
Какие актуальные технологии, методы и методики систематизации, обработки и анализа данных Вы использовали для решения управленческих и исследовательских задач, поставленных в рамках Вашего исследования?	ОПК-2 - Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
Оцените социальную и экономическую эффективность данных Вами рекомендаций по усовершенствованию кадровой политики предприятия при выполнении выпускной квалификационной работы	ОПК-3 - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
Каким образом повлияли на эффективность проектной и процессной деятельности организации результаты, полученные Вами в ходе выполнения выпускной квалификационной работы?	ОПК-4 - Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
Какие методы статистической обработки данных и программные средства Вы использовали в выпускной квалификационной работе?	ОПК-5 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
Как Вы оцениваете, насколько разработанные Вами рекомендации соответствуют планированию затрат труда и оценке соответствия кадрового потенциала организации?	ПК-1.1 - Способен вести организационную и распорядительную документацию по персоналу, администрировать процессы и документооборот обеспечения персоналом
Какую операционную систему управления персоналом Вы порекомендовали бы для управления персоналом организации на современном этапе развития информационных технологий? Какие наиболее системы стратегического управления персоналом на Ваш взгляд эффективны в настоящее время?	ПК-1.2 - Способен разрабатывать систему операционного и стратегического управления персоналом организации
В ходе подготовки выпускной квалификационной работы какие методы и инструменты оперативного планирования Вы использовали? Отличались ли они от стандартных моделей, при решении исследовательских задач?	ПК-1.3 - Способен применять методы и инструменты оперативного планирования, решать типовые задачи оперативного управления
Какую траекторию саморазвития, включая и образовательные цели, Вы предполагаете реализовать после завершения работы над выпускной квалификационной работой?	ПК-92 - Способен к саморазвитию в условиях неопределенности, формулировать себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, выбирать способы решения и направления развития
Какие современные цифровые средства Вы использовали для отражения анализа научнометодических материалов и полученных результатов в ходе проведенного исследования в рамках выполнения выпускной квалификационной работы?	ПК-94 - Способен к управлению информацией и данными, поиску источников информации и данных, восприятию, анализу, запоминанию и передаче информации с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного

34669

	использования полученной информации для решения задач
Как выполнение выпускной квалификационной работы повлияло на формирование у Вас алгоритмов критического мышления? Как Вы планируете применять в дальнейшей профессиональной деятельности эту способность?	ПК-95 - Способен к критическому мышлению в цифровой среде, оценке информации, ее достоверности, построению логических умозаключений на основании поступающих информации и данных
Укажите научно-методологическую базу выполненного Вами исследования? Какие научные противоречия и проблемные ситуации послужили основой для критического анализа актуальности Вашего исследования?	УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
Перечислите этапы подготовки выпускной квалификационной работы как проекта. Какие сложности реализации этих этапов Вы можете выделить?	УК-2 - Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
Какова роль командной стратегии для достижения профессиональных целей при выполнении Вами выпускной квалификационной работы?	УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
Какими современными методами коммуникативных технологий Вы пользовались при организации исследования в рамках выполнения Вами выпускной квалификационной работы?	УК-4 - Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
В ходе проведенного Вами исследования с какими социальными стереотипами, проблемами культурной идентичности и межкультурных контактов Вы столкнулись?	УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
Какие методы эффективного планирования времени Вы использовали при организации Вашего исследования?	УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки

Итоговая обобщенная оценка уровня сформированности системы компетенций, подлежащих проверке оценивается по 4-х балльной шкале:

- «отлично» – сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи по видам профессиональной деятельности;
- «хорошо» – сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности;
- «удовлетворительно» – сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник способен решать определенные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности;
- «неудовлетворительно» – сформированность компетенций не соответствует требованиям ФГОС; выпускник не готов решать профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности.)

5.2. Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

Разработка концепции управления персоналом организации.

2. Формирование системы управления персоналом организации.

3. Формирование целей и функций системы управления персоналом организации.

4. Разработка организационной структуры системы управления персоналом

5. Развитие кадрового обеспечения системы управления персоналом.

7. Развитие документационного обеспечения системы управления персоналом.

34669

8. Развитие информационного обеспечения системы управления персоналом.

9. Развитие технического обеспечения системы управления персоналом.

10.Формирование системы регламентации труда персонала организации.

11.Формирование кадровой политики организации.

12.Развитие стратегического управления персоналом.

13.Разработка стратегии управления персоналом организации.

14.Организация кадрового планирования в организации.

15.Разработка оперативного плана работы с персоналом организации.

16.Технология организации маркетинга персонала.

17.Организация отбора претендентов на вакантную должность.

18.Организация деловой оценки персонала при найме.

19.Организация процесса подбора и расстановки персонала.

20.Организация деловой оценки персонала.

21.Организация аттестации персонала.

22.Организация профориентации и трудовой адаптации персонала.

23.Разработка этапов процесса адаптации персонала организации.

24.Организация управления профориентацией и адаптацией персонала.

25. HR-аналитика в современной организации

26. HR-бренд в системе маркетинга персонала высокотехнологичных отраслей промышленности

27. HR-бренд компании как инструмент привлечения персонала

28. Развитие системы мотивации труда в контексте менеджмента персонала

29. Влияние технологий обучения кадров на систему мотивации персонала организации

30. Совершенствование системы обучения кадров с использованием информационных технологий

31. Разработка опережающих методов обучения кадров в системе управления персоналом инновационных организаций

32. Обучение кадров как фактор развития и удержания персонала организации

33. Совершенствование технологий повышения квалификации управленческого персонала

34. Управление процессом обучения кадрового резерва

35. Организация системы обучения персонала на промышленных предприятиях

36. Совершенствование системы мотивации труда государственных гражданских служащих

37. Повышение эффективности организации коллективной оплаты труда

38. Организация оплаты труда руководителей и специалистов на предприятиях

39. Мотивация трудовой деятельности и стабильности производственных коллективов в различных экономических ситуациях.

34669

40. Разработка системы регламентирования труда управленческого персонала

41. Формирование организационных структур управления при изменении условий функционирования объекта (на примере крупных промышленных предприятий).

42. Социально-экономические особенности кадровой политики в современных условиях. 43. Well-being технологии как инструмент управления эффективностью

44. Организационно-методические аспекты развития управленческого персонала по материалам крупных машиностроительных предприятий.

45. Методология управления человеческим капиталом в сфере …

46. Методология и опыт отбора персонала при найме.

47. Организационные аспекты повышения квалификации управленческого персонала на рабочем месте (материалы промышленных организаций).

48. Совершенствование деятельности кадровых агентств по рекрутингу управленческого персонала

49. Формирование системы кадрового планирования на предприятии

50. Формирование кадровой политики на предприятиях малого предпринимательства.

51. Управление компетенциями как фактор развития технологии работы с персоналом

52. Повышение эффективности социальных технологий управления персоналом.

53. Управление персоналом в крупной производственно-хозяйственной системе.

54. Формирование организационного механизма принятия управленческих решений в системе управления персоналом

55. Маркетинговые исследования рынка труда в системе управления персоналом.

56. Аудит системы управления персоналом: методологический аспект

57. Стимулирование управленческих работников на основе оценки качества их труда

58. Организационно-экономическое обеспечение профессионального роста научно-педагогических работников в высшей школе.

59. Методика организации маркетинга персонала на предприятии.

60. Развитие дистанционного обучения при подготовке управленческих кадров.

61. Развитие кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации

62. Формирование системы управления профессиональной адаптацией студентов высших учебных заведений

63. Формирование компетентностно-ориентированной системы мотивации и стимулирования труда работников предприятия

64. Методика управления организационным поведением на основе корпоративной культуры в системе управления персоналом

65. Формирование системы аудита управления персоналом организации

66. Организационно-методические аспекты стимулирования трудовой активности молодых специалистов на предприятии

67. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации

68. Оценка и повышение эффективности профессионального развития персонала организации

34669

69. Инструменты управления персоналом как фактор роста производительности труда

70. Кадровый резерв как фактор конкурентоспособности предприятия

6. Материально-техническое обеспечение ГИА

Для подготовки и проведения процедуры защиты ВКР необходима аудитория, оснащённая проектором и компьютером, программное обеспечение которого позволяет отображать документы текстового и графического содержания, презентации, а также видеоматериалы (расширения .txt, .doc, .docx, .rtf, .pdf, .ppt, .pptx, .gif, .mp4, .avi, .mov, .wmv и др.).

7. Критерии оценивания

Критерии оценивания ВКР определяются в соответствии с ЛНА (Положение о государственной итоговой аттестации по образовательным программа высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры)

Оценка «отлично» может быть выставлена, если ВКР оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ВКР локальными нормативными актами Университета, а также с учетом следующих факторов:

- содержание ВКР полностью раскрывает утвержденную тему;
- теоретические выводы и практические предложения по исследуемой проблеме вытекают из содержания ВКР, аргументированы, полученные результаты исследования значимы и достоверны, высока степень самостоятельности автора;
- работу отличают четкая структура, завершенность, логика изложения, оформление пояснительной записки соответствует предъявленным требованиям;
- доклад о выполненной автором работе логичен, выводы аргументированы, при защите обучающийся практически не привязан к тексту доклада, отвечает на вопросы членов ГЭК.

Оценка «хорошо» может быть выставлена, если ВКР оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми локальными нормативными актами Университета, а также с учетом следующих факторов:

- содержание ВКР в целом раскрывает утвержденную тему;
- теоретические выводы и практические предложения по исследуемой проблеме в целом вытекают из содержания ВКР, аргументированы, работа носит самостоятельных характер, однако имеются отдельные недостатки в изложении некоторых вопросов, неточности, спорные положения;
- основные вопросы ВКР изложены логично, оформление пояснительной записки соответствует предъявленным требованиям;
- при защите обучающийся привязан к тексту доклада, но в целом способен представить полученные результаты, не испытывает значительных затруднений при ответе на вопросы членов ГЭК.

Оценка «удовлетворительно» может быть выставлена, если ВКР оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми локальными нормативными актами Университета, а также с учетом следующих факторов:

- содержание ВКР в значительной степени раскрывает утвержденную тему, но отдельные вопросы изложены без должного теоретического обоснования, исследование проведено поверхностно;
- теоретические выводы и практические предложения по исследуемой проблеме поверхностны, недостаточно обоснованы, имеются отдельные недостатки и неточности при изложении некоторых вопросов, имеются спорные положенияисточники по теме ВКР использованы не в полном объеме или не соответствуют современному уровню развития темы исследования;
- оформление пояснительной записки в целом соответствует предъявленным требованиям, но содержит ряд замечаний;
- при защите обучающийся привязан к тексту доклада, испытывает затруднения при ответах на поставленные членами ГЭК вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» может быть выставлена, если ВКР не отвечает требованиям, предъявляемым локальными нормативными актами Университета, при этом содержание ВКР не раскрывает утвержденную тему, обучающийся не проявил навыков самостоятельной работы, оформление не соответствует предъявляемым требованиям, в процессе защиты ВКР обучающийся показывает низкие знания по теме работы, не может ответить на поставленные членами ГЭК вопросы,

34669

руководитель в отзыве негативно отзывается о работе обучающегося в период подготовки ВКР, в рецензии (при наличии) содержатся принципиальные критические замечания.

34669