

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной программы

_____/ О.Б. Угурчиев

от «22» мая 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. декана факультета экономики и
управления

_____/ М.Ш. Мержо

от « 23» мая 2024г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ
АТТЕСТАЦИИ**

**Основной профессиональной образовательной программы
38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
Очная

Магас, 2024

1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания

Код компетенции	Содержание компетенции	Защита ВКР	Примечание
УК-1.	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	+	
УК-2.	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	+	
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	+	
УК-4.	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	+	
УК-5.	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	+	
УК-6.	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	+	
УК-7.	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	+	
УК-8.	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	+	
УК-9.	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	+	
УК-10.	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	+	
УК-11.	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	+	
ОПК-1.	Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности.	+	

ОПК-2.	Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.	+	
ОПК-3.	Способен анализировать и применять нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; использовать правоприменительную практику.	+	
ОПК-4.	Способен разрабатывать проекты нормативных правовых актов в сфере профессиональной деятельности, осуществлять их правовую и антикоррупционную экспертизу, оценку регулирующего воздействия и последствий их применения.	+	
ОПК-5.	Способен использовать в профессиональной деятельности информационно-коммуникационные технологии, государственные и муниципальные информационные системы; применять технологии электронного правительства и предоставления государственных (муниципальных) услуг.	+	
ОПК-6.	Способен использовать в профессиональной деятельности технологии управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками для государственных и муниципальных нужд.	+	
ОПК-7.	Способен осуществлять внутриорганизационные и межведомственные коммуникации, обеспечивать взаимодействие органов власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации.	+	
ОПК-8.	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	+	
ПК-1.	Способен определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	+	
ПК-2.	Способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и	+	

	принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
ПК-3.	Способен разрабатывать оптимальную кадровую политику и готов использовать кадровые технологии в государственных и муниципальных органах власти	+	
ПК-4.	Способен вести делопроизводство и документооборот в органах государственной власти Российской Федерации, органах власти субъектов РФ, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, научных и образовательных организациях, политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях	+	
ПК-5	Способен владеть навыками планирования, организации и контроля деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций	+	
ПК-6	Способен использовать знание основных методов искусственного интеллекта в последующей профессиональной деятельности в качестве научных сотрудников, преподавателей образовательных организаций высшего образования, инженеров, технологов	+	

Критерии выставления оценок за ВКР

Критерии выставления оценок (соответствия уровня подготовки выпускника требованиям ФГОС ВО) на основе выполнения и защиты выпускником ВКР является суммарный балл оценки ГЭК.

Суммарный балл оценки ГЭК определяется как среднее арифметическое итоговых оценок членов ГЭК. Указанный балл округляется до ближайшего целого значения. При значительных расхождениях в баллах между членами ГЭК оценка ВКР и ее защиты определяется в результате

закрытого обсуждения на заседании ГЭК. При этом голос председателя ГЭК является решающим.

Итоговая оценка члена ГЭК определяется как среднее арифметическое из оценок показателей (представленных в таблице 1), выставяемых по принятой четырех бальной системе.

Таблица 1

№ п/п	Фамилия, имя, отчество выпускника	Показатели качества выпускной квалификационной работы, ее защиты и их оценки										
		Актуальность и реалистичность поставленных задач	Оригинальность ВКР. Глубина и полнота решения поставленных	Взаимосвязь теоретического и практического материала	Деловые качества обучающегося – ответственное отношение к выполнению поручений, стремление	Уровень применения информационных технологий	Качество дополнительного материала	Качество подготовленного материала к презентации	Качество доклада на заседании ГАК	Правильность и аргументированность ответов на	Эрудиция и знания в области профессиональной деятельности	Итоговая оценка
1.												
..												

При оценивании выпускника по четырехбалльной системе используют критерии, представленные в таблице 2.

Таблица 2

Критерии выставления оценок при защите бакалаврской работы

Оценка	Критерий оценки ВКР
«ОТЛИЧНО»	Глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы на основе

Оценка	Критерий оценки ВКР
	<p>анализа научной литературы; правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов. Содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области. Оформление работы полностью соответствует требованиям. Отзыв научного руководителя и рецензия положительные. Защита ВКР показала повышенную профессиональную подготовленность выпускника и его склонность к научной работе</p>
<p>«ХОРОШО»</p>	<p>Хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы на основе анализа научной литературы; использование достаточного для проведения исследования количества литературных источников. Работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы. Содержание исследования и ход защиты указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области. ВКР хорошо оформлена в соответствии с требованиями. Отзыв научного руководителя и рецензия положительные. Ход защиты ВКР показал достаточную научную и профессиональную подготовку магистра.</p>

Оценка	Критерий оценки ВКР
«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»	<p>Достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы. Научные труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме. Заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний. Оформление ВКР с элементами небрежности. Отзыв научного руководителя и рецензия положительные, но с замечаниями. Защита ВКР показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента и его ограниченную склонность к научной работе</p>
«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»	<p>Тема ВКР представлена в общем виде. Ограниченное число использованных литературных источников. Шаблонное изложение материала. Суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны. Неточности и неверные выводы по изучаемой литературе. Оформление ВКР с элементами заметных отступлений от принятых требований. Отзыв научного руководителя и рецензия с существенными замечаниями, но дают возможность публичной защиты ВКР. Во время защиты студентом проявлена ограниченная научная эрудиция.</p>

При условии успешного прохождения всех установленных видов итоговых аттестационных испытаний, входящих в итоговую государственную аттестацию, выпускнику присваивается квалификация «Бакалавр» и выдается диплом бакалавра.

Перечень тем выпускных квалификационных работ, предлагаемых обучающимся

Студенту предоставляется право выбора темы ВКР вплоть до предложения своей темы с необходимым обоснованием целесообразности её разработки. В этом случае студент подает заявление на имя заведующего выпускающей кафедрой с просьбой закрепить тему за ним.

Примерные темы ВКР бакалавра определяются выпускающей кафедрой. Студент выбирает тему и подает заявление на имя заведующего выпускающей кафедрой с просьбой закрепить за ним выбранную тему выпускной квалификационной работы. Тема выпускной квалификационной работы с назначением руководителя утверждается приказом по университету до начала срока, отведенного на выполнение выпускной квалификационной работы учебным планом по направлению подготовки.

Темы выпускных квалификационных работ студентов заочного обучения могут соотноситься с темами, определенной для выпускников очного обучения в некоторой ее части, но при окончательном ее утверждении (при закреплении) не должны быть тождественны.

Тема ВКР должна быть актуальной, соответствовать специализации кафедры. Темы могут быть как теоретического, практического применения. Темы ВКР рассматриваются и утверждаются на ученом совете факультета.

Закрепление тем ВКР и руководителей, консультантов рассматривается на заседаниях выпускающих кафедр, оформляется протоколом. По представлению выпускающих кафедр деканат формирует проект приказа, который передается в учебно-методическое управление для оформления приказа по университету об утверждении тем, руководителей, научных

руководителей, консультантов. Ответственность за подготовку приказа в указанные сроки несет заведующий выпускающей кафедрой, декан.

Изменение темы ВКР или руководителя разрешается в исключительных случаях по заявлению студента, согласованного с заведующим выпускающей кафедрой. Все изменения утверждаются приказом проректора по учебной работе.

**Примерная тематика выпускных квалификационных работ:
«Государственное и муниципальное управление»**

1. Анализ процессов контроля в государственной (муниципальной) организации
2. Анализ совершенствование структуры управления в государственной (муниципальной) организации
3. Характеристика государственного управления на федеральном и региональном уровне как системы
4. Стимулирование труда в государственной (муниципальной) организации
5. Анализ системы оплаты труда в государственной (муниципальной) организации
6. Анализ организации труда руководителей в государственной (муниципальной) организации
7. Стратегическое управление на региональном уровне
8. Анализ организации предоставления государственных и муниципальных услуг
9. Анализ процесса принятия и исполнения решений в государственной (муниципальной) организации
10. Анализ информационно-аналитического обеспечения в государственной (муниципальной) организации
11. Государственное регулирование инвестиционной деятельности в регионе
12. Пути и механизмы совершенствования местного самоуправления в регионе
13. Роль руководителя в обеспечении эффективной деятельности государственной (муниципальной) организации
14. Анализ организационной культуры в государственной (муниципальной) организации
15. Оценка эффективности управления в государственной (муниципальной) организации
16. Анализ процесса принятия управленческих решений в государственной (муниципальной) организации
17. Результативность применения программно-целевого управления в регионе

18. Управление экономической работой в государственной (муниципальной) организации
19. Анализ кадровой политики в государственных и муниципальных учреждениях
20. Проблемы и перспективы реализации молодежной политики на региональном уровне
21. Анализ системы управления маркетинговой деятельностью в регионе
22. Анализ нормативно- методического обеспечения системы управления в государственной (муниципальной) организации
23. Анализ организации рабочих мест в государственной (муниципальной) организации
24. Анализ системы аттестации персонала в государственной (муниципальной) организации
25. Конфликты в государственных (муниципальных учреждениях) и пути их разрешения
26. Анализ структуры управления АПК в регионе
27. Анализ структуры управления малым бизнесом в регионе
28. Анализ конфликтов в государственной (муниципальной) организации
29. Анализ системы управления муниципальным образованием
30. Применение социальных технологий в деятельности государственных и муниципальных учреждений
31. Особенности управления государственным имуществом
32. Особенности управления муниципальным имуществом
33. Природа, сущность и структура госуправления на федеральном уровне
34. Природа, сущность и структура госуправления на региональном уровне
35. Анализ федерального органа государственного управления как системы
36. Особенности госуправления на региональном уровне как системы
37. Природа, сущность и особенности муниципального управления
38. Принципы госуправления и механизмы их реализации на федеральном уровне
39. Принципы муниципального управления и механизмы их реализации
40. Президент РФ в системе госвласти и государственного управления
41. Глава РИ в системе госвласти и государственного управления
42. Правительство РИ- ведущий субъект системы госуправления РИ.
43. Правительство РФ- ведущий субъект системы госуправления
44. Значение Парламента РФ в системе госвласти и его структура
45. Организация деятельности законодательных органов власти регионов
46. Значение и структура управления муниципальным образам
47. Местное самоуправление в РИ: тенденции и перспективы развития
48. Анализ эффективности взаимодействия региональных и муниципальных органов власти РИ
49. Становление и развитие государственно- частного партнерства в

- регионе
50. Анализ становления и развития социального предпринимательства в регионе
 51. Анализ социальной политики и социальной ответственности организаций
 52. Анализ реализация концепции социальной ответственности в организации
 53. Анализ конкурентных преимуществ организации
 54. Стратегический анализ конкурентного окружения (ключевые факторы успеха, анализ ресурсов, анализ компетенций)
 55. Анализ реализации социальных программ организаций
 56. Особенности развития концепции социальной ответственности организации в РФ
 57. Роль социальной ответственности в повышении эффективности деятельности организации
 58. Особенности развития концепции социальной ответственности организации в РИ
 59. Оценка социальной активности организаций в регионах РФ
 60. Сравнительный анализ развития концепции социальной ответственности организации в регионах СКФО
 61. Стратегический анализ конкурентного окружения (анализ макрофакторов, анализ рынков)
 62. Формирование государственной кадровой политики
 63. Спонсорство как инструмент социально-культурных технологий
 64. Благотворительность как инструмент социально-культурных технологий
 65. Анализ управления социальной сферой региона
 66. Роль государственно- частного партнерства в решении социальных задач регионе
 67. Анализ социальной ответственности АПК региона
 68. Анализ социальной ответственности предприятий малого и среднего бизнеса региона
 69. Совершенствование стратегии управления персоналом государственной (муниципальной) организации
 70. Анализ организационной структуры управления персоналом государственной (муниципальной) организации
 71. Роль кадрового планирования в системе управления персоналом
 72. Анализ делопроизводства в системе управления персоналом
 73. Анализ системы подбора кадров в органы государственной и муниципальной власти
 74. Аттестация государственных гражданских служащих и ее совершенствование
 75. Анализ ротации кадров на государственной службе
 76. Анализ форм и методов реализации инноваций в кадровой работе
 77. Анализ системы мотивации государственных (муниципальных)

служащих

78. Анализ конфликта интересов на государственной (муниципальной) службе и особенности его урегулирования
79. Этика государственного служащего в РИ
80. Организационные формы и мероприятия связей с общественностью
81. Анализ государственной инновационной политики в регионе
82. Анализ государственной антимонопольной политики в регионе
83. Анализ антикризисной политики в регионе
84. Анализ государственной политики занятости в регионе
85. Совершенствование стратегии управления персоналом на основе общей стратегии управления организацией.
86. Организация системы развития персонала.
87. Организация проведения аттестации персонала.
88. Совершенствование управления деловой карьерой персонала.
89. Совершенствование управления кадровым резервом для замещения руководящих должностей в организации.
90. Разработка стратегии (концепции, программы) финансового оздоровления (на примере предприятий, отрасли).
91. Разработка стратегии (концепции, программы) антикризисного управления (на примере предприятий, отрасли)
92. Антикризисное управление на различных стадиях жизненного цикла организации в условиях современного кризиса
93. Антикризисное управление хозяйствующим субъектом в условиях финансово-экономического кризиса
94. Антикризисный консалтинг: содержание, организация и проблемы применения в современных российских условиях
95. Антициклическая и антикризисная политика государства
96. Власть и партнерство в антикризисном управлении
97. Государственное антикризисное регулирование кредитных организаций и финансовых отношений в современной России
98. Диагностика финансового состояния организации и её значение в антикризисном управлении
99. Анализ российского менеджмента качества.
100. Анализ методов определения нужд потребителя.
101. Разработка системы управления организацией по критериям качества.
102. Система определения «оптимальной» стоимости качества.
103. Структура доходов и затрат производителя продукта и место в них затрат на качество
104. Использование модели RAF для оценки стоимости качества.
105. Анализ ценности и стоимости в условиях TQM
106. Разработка системы участия работников в управлении предприятием
107. Внедрение системы КАНБАН на предприятии
108. Современные инструменты и методы оптимизации качества и практические приемы их использования

109. Внедрение системы 5S
110. Система менеджмента качества, основанная на процессном подходе
111. Управление качеством выполнения производственных процессов
112. Опыт использования японских методов управления качеством в России.
113. Анализ системы контроля качества продукции и процессов
114. Управление проектом: специфика и особенности в России.
115. Бизнес-план как форма управления процессом развития малого и среднего бизнеса.
116. Бизнес-план реализации инвестиционного проекта.
117. Управление риском инвестиционных проектов
118. Оптимизация бизнес-плана инвестиционного проекта
119. Управление затратами в управлении проектами
120. Постинвестиционное сопровождение инновационного проекта
121. Система отбора проектов для посевного финансирования
122. Fundraising в социальном предпринимательстве
123. Роль региональных организаций бизнес-ангелов в развитии инновационной экосистемы.
124. Разработка бизнес-модели проекта
125. Анализ эффективности инвестиций в портфеле проектов.
126. Взаимоотношения муниципальных и региональных органов управления.
127. Государственно-частное партнерство.
128. Региональная специфика реализации государственной молодежной политики.
129. Медиа и Youtube в полит. пиаре.
130. Институционализация связей с органами государственной власти в публичной сфере.
131. Этика и культура государственного служащего.
132. Государственный служащий, проблемы этики, компетенции и ответственности.
133. Государственное регулирование АПК региона
134. Особенности создания и функционирования свободных экономических зон
135. Анализ инвестиционных процессов в регионе
136. Анализ и совершенствование кадровой политики в органах государственного и муниципального управления
137. Анализ основных элементов кадровой политики государственной (муниципальной) организации
138. Анализ методов управления персоналом государственной (муниципальной) организации и их совершенствование
139. Административное воздействие на работников: анализ управленческих технологий и их совершенствование.
140. Анализ методов организационного воздействия на персонал и их совершенствование

141. Анализ правового обеспечения системы управления персоналом
142. Анализ информационного обеспечения системы управления персоналом
143. Оценка эффективности деятельности по управлению человеческими ресурсами и разработка мер по ее повышению
144. Роль социально-психологических методов в управлении человеческими ресурсами
145. Анализ социально-психологического климата коллектива и пути его совершенствования
146. Анализ организационной культуры и направления по ее повышению
147. Корпоративная культура: методы ее формирования и развития в организации
148. Планирование и анализ эффективности затрат на персонал
149. Особенности подбора персонала через государственные и негосударственные службы занятости
150. Анализ методов отбора персонала организации и их совершенствование
151. Анализ и совершенствование организации рабочих мест персонала
152. Анализ найма руководителей и менеджеров по персоналу и их совершенствование
153. Анализ профессионального развития персонала организации
154. Анализ и совершенствование методов внутриорганизационного обучения персонала
155. Анализ основных мотивационных моделей и их использование в практике управления персоналом
156. Анализ управления процессом адаптации сотрудников
157. Разработка механизма управления деловой карьерой
158. Анализ формирования резерва для замещения руководящих должностей в организации
159. Контроль в управлении персоналом организации и предложения по его совершенствованию
160. Разработка механизма управления трудовым потенциалом организации
161. Пути повышения эффективности профессионального обучения сотрудников
162. Анализ и совершенствование методов деловой оценки персонала
163. Анализ найма персонала в органы государственной и муниципальной власти
164. Анализ и совершенствование процесса подбора и отбора кадров
165. Анализ работы по обучению персонала и ее совершенствование
166. Анализ методов и пути повышения трудовой мотивации персонала
167. Оценка эффективности и совершенствование системы стимулирования труда
168. Анализ кадрового планирования в органах государственной (муниципальной) власти

169. Анализ аттестации муниципальных гражданских служащих и ее совершенствование
170. Анализ и совершенствование деятельности кадровой службы государственных органов власти
171. Анализ и совершенствование деятельности кадровой службы муниципальных органов власти
172. Функции управления персоналом государственной службы и их совершенствование
173. Функции управления персоналом муниципальной службы и их совершенствование
174. Анализ ротации кадров на муниципальной службе
175. Анализ стиля управления и его влияние на мотивацию деятельности работников
176. Пути решения проблемы недоверия мирового сообщества к российскому бизнесу
177. Сравнительный анализ содержания социальной ответственности бизнеса в западных странах и России
178. Анализ влияния корпоративной социальной ответственности на деятельность связей с общественностью
179. Анализ развития концепции КСО и изменение ее роли в корпоративном управлении
180. Анализ влияния КСО на имидж организации
181. Роль этических инвестиций в повышении инвестиционной привлекательности организаций
182. Анализ социальной ответственности предприятий нефтегазохимического комплекса
183. Анализ социальных инвестиций как форма проявления КСО бизнеса в регионе
184. Тенденции изменения составляющих социальной ответственности бизнеса
185. Анализ влияния социальной ответственности бизнеса на развитие человеческих ресурсов
186. Анализ российской практики спонсорской деятельности
187. Анализ российской практики благотворительной деятельности
188. Становление и развитие становление социального предпринимательства в регионе
189. Роль рейтинговых оценок в повышении деловой репутации организации
190. Оценка эффективности реализации концепции КСО в организации
191. Роль социально ответственного поведения организации создания ее деловой репутации
192. Роль социально ответственного поведения организации создания ее положительного имиджа
193. Анализ социальной политики региона
194. Государственная социальная политика в сфере занятости молодежи

195. Анализ социальной ответственности предприятий строительного комплекса региона

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

Государственная итоговая аттестация проводится в строгом соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», графиком учебного процесса ФГБОУ ВО ИнГГУ, графиками проведения государственной итоговой аттестации.

При оценивании выпускника по четырехбалльной системе используют критерии, представленные в таблице 2.

Защита выпускной квалификационной работы является завершающим этапом государственной аттестации выпускника.

Работа государственной аттестационной комиссии проводится в сроки, предусмотренные учебным планом и графиком учебного процесса. График работы ГЭК согласовывается председателем ГЭК не позднее, чем за месяц до начала работы.

Процедура защиты ВКР включает в себя:

- открытие заседания ГЭК (председатель, заместитель председателя излагает порядок защиты, принятия решения, оглашения результатов ГЭК);
- представление председателем (секретарем) ГЭК выпускника (фамилия, имя, отчество), темы, руководителя (научного руководителя), возможность получения диплома с отличием;
- доклад выпускника;
- вопросы членов ГЭК (записываются в протокол);
- заслушивание отзыв руководителя (научного руководителя);
- заслушивание рецензии;
- заключительное слово выпускника (ответы на высказанные замечания).

В процессе защиты ВКР студент делает доклад об основных результатах своей работы продолжительностью не более 10 минут, затем отвечает на вопросы членов комиссии по существу работы, а также на вопросы, отвечающие общим требованиям к профессиональному уровню выпускника, предусмотренные ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Общая продолжительность защиты ВКР не более 25 минут.

Примерная структура доклада выпускника на защите:

1. Представление темы ВКР.
2. Актуальность проблемы.
3. Цель и задачи работы.
4. Предмет, объект исследования.
5. Краткая характеристика исследуемого объекта.
6. Результаты анализа исследуемой проблемы и выводы по ним.
7. Основные направления совершенствования. Перспективность развития направления, в том числе и возможность внедрения (мероприятия по внедрению) либо результаты внедрения.
8. Общие выводы.

Выпускник может по рекомендации кафедры представить дополнительно краткое содержание ВКР на одном из иностранных языков, которое оглашается на защите выпускной работы и может сопровождаться вопросами к студенту на этом языке.

ФОС ГИА составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2020 г. №1016

Составили ФОС:

к.э.н., доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление» З.М. Бероева

к.э.н., доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление» З.Г. Аушева

ФОС одобрен на заседании кафедры «Государственное и муниципальное управление» протокол № 9 от «21» мая 2024 года

ФОС одобрен Учебно-методическим советом факультета экономики и управления протокол № 9 от « 22» мая 2024 г.