

ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



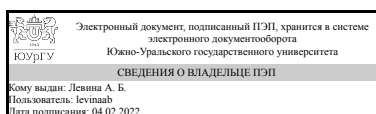
А. В. Карпушкина

ПРОГРАММА государственной итоговой аттестации выпускников к ОП ВО от 26.06.2019 №084-2200

**для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр тип программы Прикладной бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
кафедра-разработчик Менеджмент**

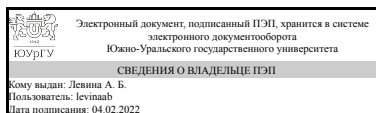
Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой,
к.экон.н., доц.



А. Б. Левина

Разработчик программы,
к.экон.н., доц., заведующий
кафедрой



А. Б. Левина

1. Общие положения

1.1. Цель и структура ГИА

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) и образовательной программы высшего образования (ОП ВО), разработанной в университете.

Государственная итоговая аттестация (ГИА) выпускников по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом включает:

-государственный экзамен;

-защиту выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

1.2. Виды и задачи профессиональной деятельности выпускника

Образовательной программой по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом предусматривается подготовка выпускников к следующим видам профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая и экономическая;

- информационно-аналитическая ;

- проектная;

- социально-психологическая;

Выпускник должен решать следующие профессиональные задачи:

а) в организационно-управленческой и экономической деятельности:
разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;

участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной без-опасности;

участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;

организация работ с высвобождающимся персоналом;

применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;

экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирование затрат);

оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

б) в информационно-аналитической деятельности:

анализ рынка труда;

прогнозирование и определение потребности в персонале;

анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;

анализ социальных процессов и отношений в организации;

анализ системы и процессов управления персоналом организации;

использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом.

в) в социально-психологической деятельности:

осуществление социальной работы с персоналом;

участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;

формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);

управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;

предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

г) в проектной деятельности:

применение современных методов управления персоналом;

участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в т.ч. в кризисных ситуациях);

участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

1.3. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения ОП ВО

Планируемые результаты освоения ОП ВО –компетенции	Виды аттестации		
	«внутренняя» система оценки - промежуточная аттестация		«внешняя» система оценки - ГИА
	Дисциплина, завершающая формирование компетенции	Практика, завершающая формирование компетенции	
ОК-1 способностью использовать основы философских знаний для	Философия;		ВКР

формирования мировоззренческой позиции			
ОК-2 способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	История;		ВКР
ОК-3 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Основы природопользования;	Учебная практика, практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (2 семестр);	ГЭ
ОК-4 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Экология;		ВКР
ОК-5 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Иностранный язык в профессиональной деятельности;	Учебная практика, практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (2 семестр);	ВКР
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Управление персоналом в международной корпорации; Управление многонациональным персоналом;	Учебная практика, практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (2 семестр);	ГЭ
ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию	Имиджелогия;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР
ОК-8 способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Физическая культура;		ГЭ
ОК-9 способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	Безопасность жизнедеятельности;		ГЭ
ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Управление персоналом в международной корпорации; Управление многонациональным персоналом;	Производственная практика, практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (4 семестр);	ГЭ
ОПК-2 знанием Кодекса об	Трудовое право;		ГЭ

административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы			
ОПК-3 знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Управление социальным развитием персонала;		ГЭ
ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Практикум по виду профессиональной деятельности;		ГЭ
ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Организационно-кадровый аудит; Аудит и контроллинг персонала;		ВКР
ОПК-6 владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Методы принятия управленческих решений; Экономическая статистика;		ВКР
ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки	Технология коучинга;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ

эффективности деятельности других			
ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Реинжиниринг бизнес-процессов; Бизнес-процессы в кадровой службе;		ВКР
ОПК-9 способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Этика деловых отношений;		ГЭ
ОПК-10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Современные информационные технологии; Информационные технологии в профессиональной деятельности;	Учебная практика, практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (2 семестр);	ВКР
ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Основы кадровой политики и кадрового планирования; Организационная культура; Управление персоналом организации;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Аудит и контроллинг персонала;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения	Управленческий учет и учет персонала; Технологии развития персонала; Технологии развития	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ

программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	личности;		
ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Управление социальным развитием персонала;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Организационная культура; Организация и нормирование труда;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Технологии развития персонала; Технологии развития личности; Управление персоналом организации;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Основы управления персоналом;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий,	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ

<p>владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>			
<p>ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>	<p>Организация и нормирование труда;</p>		<p>ГЭ</p>
<p>ПК-10 знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации</p>	<p>Трудовое право;</p>		<p>ГЭ</p>
<p>ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>	<p>Практикум по виду профессиональной деятельности; Документационное обеспечение управления персоналом;</p>		<p>ГЭ</p>
<p>ПК-12 знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и</p>	<p>Документационное обеспечение управления персоналом;</p>	<p>Производственная практика, практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (4 семестр);</p>	<p>ГЭ</p>

сопровождающей документации			
ПК-13 умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	Документационное обеспечение управления персоналом;		ГЭ
ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Оплата труда персонала; Экономика управления персоналом;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР, ГЭ
ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Основы кадровой политики и кадрового планирования;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР, ГЭ
ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Стратегическое управление персоналом;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР, ГЭ
ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений	Практикум по виду профессиональной деятельности;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ

разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)			
ПК-18 владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике	Безопасность труда; Основы природопользования;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР, ГЭ
ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Технологии развития персонала;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Технологии развития персонала; Технологии развития личности;		ГЭ
ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Технологии развития персонала; Технологии развития личности;		ГЭ
ПК-22 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	Планирование и бюджетирование затрат на персонал; Бюджетирование в кадровой службе;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР, ГЭ
ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ

практике			
ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Оплата труда персонала;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР
ПК-25 способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Управление изменениями; Рынок труда; Инновации в управлении персоналом; Управление организационными изменениями;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР
ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Организационно-кадровый аудит; Аудит и контроллинг персонала;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР, ГЭ
ПК-27 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	Современные информационные технологии; Информационные технологии в профессиональной деятельности;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ВКР
ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	Управление коммуникациями в организации; Коммуникационный менеджмент;	Учебная практика, практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (2 семестр);	ГЭ
ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического	Управление социальным развитием персонала;		ГЭ

состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации			
ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Управление персоналом в международной корпорации; Управление многонациональным персоналом;		ГЭ
ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Социология управления;		ВКР
ПК-32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Этика деловых отношений;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Имиджелогия;		ВКР
ПК-34 знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их	Реинжиниринг бизнес-процессов; Бизнес-процессы в кадровой службе;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ

делегирования			
ПК-35 знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Управление проектами;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-36 знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Экономика управления персоналом;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Управление проектами;	Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр);	ГЭ
ПК-38 владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	Практикум по виду профессиональной деятельности; Управление коммуникациями в организации; Коммуникационный менеджмент;		ГЭ

Для "внутренней" системы оценки описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания; типовые контрольные задания; методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы приведены в рабочих программах дисциплин и практик, завершающих формирование соответствующих компетенций.

1.4. Трудоемкость ГИА

Общая трудоемкость ГИА составляет 9 з. е., 6 нед.

2. Государственный экзамен (ГЭ)

2.1. Процедура проведения ГЭ

1. Государственный экзамен проводится в сроки, установленные графиком учебного процесса. Не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения первого государственного аттестационного испытания распоряжением директора ВШЭУ утверждается расписание государственных аттестационных испытаний. Кафедра доводит утвержденный график сдачи экзамена до сведения студентов путём размещения информации на доске объявлений и сайте кафедры.

2. Государственный экзамен принимается государственной экзаменационной комиссией, входящей в состав государственной аттестационной комиссии. В состав государственной экзаменационной комиссии входят председатель комиссии и не менее 4 членов комиссии. Членами государственной экзаменационной комиссии могут быть ведущие специалисты – представители работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности и лица, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу кафедры, других вузов и организаций, и имеющих ученое звание и (или) ученую степень. Председатель государственной экзаменационной комиссии утверждается Министерством образования и науки Российской Федерации по представлению Университета, из числа лиц, не работающих в Университете, имеющих ученую степень доктора наук и (или) ученое звание профессора либо являющихся ведущими специалистами – представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности. Доля лиц, являющихся ведущими специалистами – представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности (включая председателя государственной экзаменационной комиссии), должна составлять не менее 50 процентов в общем числе лиц государственной экзаменационной комиссии. Присутствие лиц на государственном экзамене, не входящих в состав государственной экзаменационной комиссии, допускается только с разрешения ректора (проректора) Университета.

3. Государственный экзамен по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» проводится в сочетании устной и письменной формы:

– студент обязательно составляет письменные тезисы ответов на специально подготовленных для этого бланках. Листы с ответами студентов на экзаменационные вопросы хранятся в течение одного года на выпускающей кафедре.

– студент устно отвечает на вопросы, предусмотренные в экзаменационном билете и на дополнительные вопросы, задаваемые членами ГЭК.

В каждом билете содержится три вопроса по дисциплинам, входящим в раздел 2.4 настоящей Программы. Вопросы по дисциплинам формируются исходя из требований федерального государственного образовательного стандарта по направлению 38.03.03 в соответствии с утвержденными рабочими программами.

Список вопросов по каждой дисциплине, входящей в государственный экзамен размещается в программе государственного экзамена по направлению и утверждается на заседании кафедры экономика труда и управление персоналом.

4. Перед государственным экзаменом проводятся обязательные консультации обучающихся по программе государственного экзамена, которые представляют

собой обзорные лекции по дисциплинам, включенным в его состав.

5. Для ответа на билеты студентам предоставляется возможность подготовки в течение не менее 30 минут. Для ответа на вопросы билета каждому студенту предоставляется время для выступления (не более 10 минут), после чего председатель государственной экзаменационной комиссии предлагает ее членам задать студенту дополнительные вопросы в рамках тематики вопросов в билете. Если студент затрудняется при ответе на дополнительные вопросы, члены комиссии могут задать вопросы в рамках тематики программы государственного государственного экзамена. По решению председателя государственной экзаменационной комиссии студента могут попросить отвечать на дополнительные вопросы членов комиссии и после его ответа на отдельный вопрос билета, а также ответить на другие вопросы, входящие в программу государственного экзамена. Вопросы записываются в протокол экзамена.

6. Ответы студентов оцениваются каждым членом комиссии, а итоговая оценка выставляется в результате закрытого обсуждения. При отсутствии большинства в решении вопроса об оценке, решающий голос принадлежит председателю государственной экзаменационной комиссии по приему государственного экзамена. Результаты государственного экзамена объявляются в день его проведения после оформления протокола заседания государственной аттестационной комиссии. Результаты проведения государственного государственного экзамена рассматриваются на заседании кафедры экономика труда и управления персоналом. Присутствие лиц на государственном экзамене, не входящих в состав государственной экзаменационной комиссии, допускается только с разрешения ректора (проректора) Университета.

7. По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию. Обучающийся имеет право подать письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласия с результатами государственного экзамена.

Для рассмотрения апелляций по результатам государственный итоговой аттестации создаются апелляционные комиссии. В состав апелляционной комиссии входят председатель комиссии и не менее 3 членов комиссии. Состав апелляционной комиссии формируется из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Университета и не входящих в состав государственных экзаменационных комиссий.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

2.2. Паспорт фонда оценочных средств ГЭ

Компетенции, освоение которых проверяется в ходе ГЭ	Дисциплины ОП ВО, выносимые для проверки на ГЭ (показатели)	Критерии оценивания (ЗУНы)
ПК-36 знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области	Бюджетирование в кадровой службе	Знать: -теоретические основы экономического анализа в бюджетировании затрат на персонал;

<p>управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала</p>		<p>-методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; -условия инвестирования и финансирования программ развития персонала.</p>
<p>ОК-8 способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	<p>Физическая культура</p>	<p>Уметь: -применять теоретические знания в области экономического анализа в практической работе; -применять методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.</p> <p>Владеть: -знаниями проведения анализа экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.</p> <p>Знать: Научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни</p> <p>Уметь: Использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни</p> <p>Владеть: Средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности</p>
<p>ПК-37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике</p>	<p>Управление изменениями</p>	<p>Знать: базовые понятия управления изменениями, их взаимосвязь и взаимообусловленность; социальные механизмы взаимодействия личности и организации, их изменения в случае необходимости; основные принципы построения и изменения систем мотивации персонала в организации; источники, способы формирования, развития и изменения</p>

		<p>организационной культуры;</p> <p>Уметь: использовать систему знаний в области управления изменением поведения людей на предприятии (компании); использовать полученные знания, с целью правильного формирования рабочих групп с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости; стимулировать персональное развитие в организации; применять практические навыки по мотивации персонала; использовать при формировании команд типологические профили личности; выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области управления изменениями в поведении людей на предприятии; использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения управленческих задач; систематизировать, обобщать информацию, готовить обзоры по вопросам в области управления изменениями, редактировать, реферировать и рецензировать тексты профессионального содержания в сфере менеджмента;</p> <p>Владеть: способами формирования и развития организационной культуры с целью управления изменением поведения групп; навыками самостоятельного изучения и приобретения новых знаний в области управления, профессиональной аргументации при разборе стандартных и нестандартных ситуаций в сфере управления поведением индивидуумов и групп; методами, основными приемами исследовательской деятельности; способностью поставить цель и сформулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемыми в сфере профессиональной деятельности.</p>
ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ	Основы кадровой политики и	Знать: основы кадрового планирования в

маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	кадрового планирования	<p>организации;</p> <p>Уметь: применять на практике методики кадрового планирования в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>
	Маркетинг персонала	<p>Знать: -содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом; -теоретические основы кадрового планирования и контроллинга; -основы маркетинга персонала;</p>
		<p>Уметь: -разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала, применять их на практике; -анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;</p> <p>-прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;</p> <p>-анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале;</p> <p>-оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя.</p> <p>Владеть: -методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом;</p> <p>-методами и процедурой проведения маркетинговых исследований рынка труда.</p>
Аудит и контроллинг персонала	<p>Знать: базовые основы контроллинга, маркетинга персонала</p>	

		<p>Уметь: разрабатывать стратегию привлечения персонала в организацию</p>
<p>ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>	<p>Оплата труда персонала</p>	<p>Знать: -экономические показатели деятельности организации; -экономические показатели по труду</p>
		<p>Уметь: -анализировать экономические показатели деятельности организации, в том числе показатели по труду; -разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению экономических показателей деятельности организации, в том числе показатели по труду</p>
	<p>Владеть: -навыками анализа экономических показателей деятельности организации, в том числе показателей по труду; -навыками разработки мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации, в том числе показатели по труду</p>	
	<p>Экономика труда</p>	<p>Знать: классификацию показателей эффективности компании и деятельности ее трудовых ресурсов формулы расчета перечисленных выше показателей экономическое содержание каждого показателя сущность проведения горизонтального, вертикального, факторного и функционально-стоимостного анализов требуемые формулы для проведения всех анализов</p>
<p>Уметь: классифицировать показатели по персоналу по определенному признаку выбирать правильный тип анализа трудовых показателей в зависимости от различных внешних и внутренних факторов определить последовательность действий при проведении анализа</p>		
<p>Владеть: навыками расчета показателей по труду навыками анализа их динамики</p>		

		<p>навыками практического применения методов анализа трудовых показателей на примере отчетности компании</p> <p>навыками проведения факторного анализа методом цепных подстановок</p>
<p>ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	<p>Основы кадровой политики и кадрового планирования</p>	<p>Знать:</p> <p>концептуальные основы кадровой политики организации;</p>
		<p>Уметь:</p> <p>применять на практике методики разработки кадровой политики в соответствии со стратегическими планами организации;</p>
		<p>Владеть:</p> <p>основами разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом</p>
	<p>Стратегическое управление персоналом</p>	<p>Знать:</p> <p>основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации</p>
		<p>Уметь:</p> <p>использовать методику анализа альтернатив и выбора стратегии; учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации;</p>
		<p>Владеть:</p> <p>методами принятия стратегических, тактических решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;</p>
<p>Управление персоналом организации</p>	<p>Знать:</p> <p>основы разработки, реализации концепции управления персоналом; основы кадровой политики организации; основы стратегического управления персоналом; основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; основы управления интеллектуальной собственностью</p>	
	<p>Уметь:</p> <p>разрабатывать концепции управления персоналом;</p>	

		<p>проводить анализ и изменения в кадровой политике организации; осуществлять стратегическое управление персоналом; формировать и использовать трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; управлять интеллектуальной собственностью</p> <p>Владеть:</p>
ОК-9 способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	Безопасность жизнедеятельности	<p>Знать: взаимодействие человека и среды его обитания; параметры комфортности жизнедеятельности человека; связь условий труда и жизнедеятельности с результатами производства.</p> <p>Уметь: проводить идентификацию опасностей, организовывать и проводить защитные мероприятия в чрезвычайных ситуациях, разрабатывать и реализовывать мероприятия по защите человека от негативных воздействий.</p> <p>Владеть: навыками идентификации опасностей, проведения мероприятий по защите человека от негативных воздействий.</p>
ПК-10 знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	Трудовое право	<p>Знать: основные источники получения информации о нормативных правовых актах; систему источников Трудового права официальные источники опубликования нормативных актов.</p> <p>Уметь: Ориентироваться в системе российского трудового законодательства, различать нормативные правовые акты по юридической силе, по субъекту, по территории действия, применять современные методы и средства поиска необходимых нормативных правовых актов</p> <p>Владеть: навыками поиска, анализа и использования нормативных правовых документов, необходимых в своей профессиональной деятельности</p>
ПК-12 знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и	Документационное обеспечение управления персоналом	Знать: основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, а так же оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между

<p>внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p>		<p>подразделениями; основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> <p>Уметь: разрабатывать и внедрять документацию кадрового и управленческого характера; оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями; разрабатывать и внедрять процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> <p>Владеть: навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p>
<p>ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Управление персоналом в международной корпорации</p>	<p>Знать: - культурные (национальные, религиозные и этноконфессиональные) различия современного мира и основные способы их анализа; - предложенные Г. Хофстедом и другими исследователями измерения культурологических характеристик для совершенствования методов управления людьми, принадлежащим различным культурам; - основные психологические характеристики личности присущие разным национальностям;</p> <p>Уметь: – использовать основные подходы управления организационным поведением многонационального персонала; – учитывать особенности управления многонациональным персоналом в международном бизнесе.</p> <p>Владеть: - способностью толерантного отношения к представителям других культур и языков, профилактикой предубеждений; - основными способами коммуникаций в многонациональных коллективах;</p>

<p>ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>	<p>Технологии развития персонала</p>	<p>Знать: различные формы и виды деловой оценки, включая психодиагностические методики</p> <p>Уметь: оценить эффективность разных видов текущей деловой оценки персонала</p> <p>Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>
<p>ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>Организационное поведение</p>	<p>Знать: командные роли, особенности взаимодействия человека и группы</p> <p>Уметь: использовать методы управления поведением группы, контроля и оценки эффективности командной работы</p> <p>Владеть: навыками организации эффективной командной работы</p>
<p>ПК-22 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>Экономика труда</p> <p>Бюджетирование в кадровой службе</p>	<p>Знать: методы формирования бюджета затрат на персонал</p> <p>Уметь: применять методы формирования расчета затрат на персонал</p> <p>Владеть: навыками контроля за использованием рабочего времени</p> <p>Знать: -теоретические основы формирования бюджета затрат на персонал; -методы формирования бюджета затрат на персонал; -методы контроля за формированием бюджета затрат на персонал.</p> <p>Уметь: -рассчитать бюджет затрат на персонал; -применять методы контроля за исполнением бюджета затрат на персонал</p> <p>Владеть: комплексным видением в видах планирования и бюджетирования затрат на персонал.</p>
<p>ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</p>	<p>Конфликтология</p>	<p>Знать: - причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; - основы возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе.</p>

		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в т.ч. с использованием современных средств коммуникации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления конфликтами и стрессами.
<p>ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>	<p>Документационное обеспечение управления персоналом</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные принципы разработки внутреннего документооборота, в том числе организационную, штатную структуру предприятия, нормативно-методическую базу ; основы делопроизводства; цель и содержание контроля исполнения документов; содержание и виды номенклатуры дел на предприятии <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> работать с внутренними документами предприятия <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> правилами регистрации документов ; практическими навыками составления номенклатуры дел
	<p>Практикум по виду профессиональной деятельности</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> сущность и разновидности организационных структур; основы организации труда <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> разрабатывать локальные нормативные кадровые документы <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыками разработки организационных и функционально-штатных структур
<p>ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>	<p>Организация и нормирование труда</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> применять на практике теоретические знания по организации и нормированию труда <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха

		<p>персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала</p>
<p>ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>	<p>Психофизиология профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: современные теории формирования основных феноменов поведения человека; принципы формирования памяти, внимания и процессов научения; методологию организации эффективной профессиональной деятельности человека, эргономические условия труда, гигиены труда и отдыха; психофизиологию профессионального отбора и профпригодности;</p> <p>Уметь: составить профессиограмму работника; анализировать физиологические и психологические рабочие нагрузки; оценить эмоциональное состояние работника; применить простые методы саморегуляции функционального состояния; проводить анализ кадровых рисков для принятия управленческих решений.</p> <p>Владеть: профессиональной аргументацией при анализе ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности; самостоятельного овладения новыми знаниями; технологиями управления безопасностью труда персонала; методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний.</p> <p>Знать: Теоретические аспекты функционирования и сущность рынка труда Основы государственной политики в области управления трудовыми ресурсами Сущности трудовых ресурсов и трудового потенциала Инфраструктуру внутреннег и внешнего по отношению к компании рынка труда</p> <p>Уметь: Использовать теоретический инструментарий дисциплины с целью</p>
	<p>Рынок труда</p>	

		<p>анализа тенденций и динамики на российском рынке труда Делать выводы и давать оценку сложившейся ситуации на рынке труда, в том числе влияния на него деятельности внешних организаций Проецировать полученные данные в ходе анализа внешнего и внутреннего рынка труда для совершенствования системы УП на предприятии Оценивать положение отдельной компании на рынке труда страны в целом при условии взаимодействия с внешними организациями</p>
<p>ОПК-9 способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p>	<p>Этика деловых отношений</p>	<p>Владеть: Навыками анализа показателей и тенденций на рынке труда Навыками работы и сотрудничества с внешними организациями</p> <p>Знать: особенности современного делового общения.</p> <p>Уметь: адаптироваться в служебной и деловой обстановке, осуществлять письменное и устное общение, организовывать и проводить деловые переговоры, совещания; формировать свой имидж.</p> <p>Владеть: приемами и навыками деловой коммуникации при реализации мероприятий по управлению персоналом; приемами делового общения и контроля деловых коммуникаций.</p>
<p>ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Технологии развития персонала</p> <p>Управление персоналом организации</p>	<p>Знать: основные элементы технологий профессионального развития персонала, обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением, работы с кадровым резервом</p> <p>Уметь: применять на практике технологии профессионального развития персонала</p> <p>Владеть: навыками разработки программ обучения и развития персонала</p> <p>Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-</p>

		<p>профессиональным продвижения персонала;</p> <p>виды, формы и методы обучения персонала</p> <p>Уметь:</p> <p>организовывать работу с кадровым резервом</p> <p>Владеть:</p>
<p>ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>	<p>Основы управления персоналом</p>	<p>Знать:</p> <p>основы современной философии и концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p> <p>Владеть:</p>
<p>ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>Управление персоналом организации</p>	<p>Знать:</p> <p>основ социализации, профориентации и профессионализации персонала</p> <p>Уметь:</p> <p>применять их на практике принципы формирования системы трудовой адаптации персонала;</p> <p>разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации</p> <p>Владеть:</p>
<p>ОПК-3 знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</p>	<p>Управление социальным развитием персонала</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций; зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций; • основы современной теории социальной политики государства и управления социальным развитием организации; • категориальный аппарат теории социальной политики государства и управления социальным развитием организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать практикуемые в России и за рубежом механизмы управления социальным развитием персонала на предмет результативности и эффективности; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами анализа закономерностей протекания социальных процессов; • современными способами решения социальных проблем на основе

		<p>научного подхода;</p> <p>Знать: Конституцию РФ; систему трудового законодательства Российской Федерации, понятие, предмет и метод трудового права России; современное состояние нормативной правовой базы регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений</p> <p>Уметь: оперировать понятиями и категориями трудового права; анализировать, принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права</p> <p>Владеть: навыками работы с правовыми актами, содержащими нормы трудового права; юридической терминологией; навыками составления необходимых организационных, процедурных и процессуальных документов по вопросам трудового права</p>
<p>ПК-32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>	<p>Этика деловых отношений</p>	<p>Знать: современные этические нормы общения, сущность морали и ее общественную функцию; основные правила делового этикета</p> <p>Уметь: применять различные техники и приемы, используемые для решения проблем в межличностном пространстве; использовать профессиональные приемы и навыки деловой коммуникации для достижения поставленных целей в процессе делового общения; выполнять анализ процессов коммуникации и выявлять возможности их улучшения.</p> <p>Владеть: навыками позитивного общения в целях достижения успеха в профессиональной сфере.</p>
<p>ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью</p>	<p>Организация и нормирование труда</p>	<p>Знать: Теоретические основы научной организации и нормирования труда</p> <p>Уметь: эффективно организовывать групповую работу на основе знания</p>

<p>эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p>		<p>процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>Владеть: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p>
<p>ПК-18 владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Психофизиология профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности; роль функционального состояния в поведении человека; основы психофизиологии ощущения, восприятия, памяти, внимания и сознания; принципы психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности; основы политики организации по безопасности труда и уметь применять их на практике.</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; определить скорость простой и сложной сенсомоторной реакции; определить показатели зрительно-моторной координации; оценить показатели устойчивости, концентрации, распределения и переключения внимания.</p> <p>Владеть: методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков; методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний; современными технологиями управления безопасностью организации и ее персонала; профессиональной аргументацией при анализе ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности.</p>
<p>ОК-3 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>Экономика предприятия (организации)</p>	<p>Знать: - теоретические основы и закономерности функционирования хозяйствующих субъектов в рыночных условиях; - научные основы рациональной организации производства и факторы, влияющие на деятельность предприятий.</p> <p>Уметь: - определять факторы и условия,</p>

		<p>воздействующие на результативность деятельности предприятия;</p> <p>- оценивать последствия принимаемых управленческих решений на результаты деятельности предприятия.</p>
<p>ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>	<p>Организационное поведение</p>	<p>Владеть:</p> <p>- специальной экономической терминологией;</p> <p>- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии.</p> <hr/> <p>Знать:</p> <p>основные концепции мотивации трудового поведения и их применимость в управлении организацией, основные элементы модели современной системы мотивации.</p> <hr/> <p>Уметь:</p> <p>применять концепции мотивации при принятии решений по оптимизации системы мотивации и стимулирования персонала организации</p> <hr/> <p>Владеть:</p> <p>навыками разработки и оптимизации системы мотивации сотрудников современной организации</p>
<p>ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p>	<p>Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</p>	<p>Знать:</p> <p>основные теории мотивации персонала, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий</p> <hr/> <p>Уметь:</p> <p>применять на практике теоретические знания при формировании системы мотивации и стимулирования персонала</p> <hr/> <p>Владеть:</p> <p>навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)</p>
	<p>Аудит и контроллинг персонала</p>	<p>Знать:</p> <p>цели и методологию проведения кадрового аудита и контроллинга</p> <hr/> <p>Уметь:</p> <p>использовать методы организационного консультирования, выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и</p>

		экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации
		Владеть: методами экономического и статистического анализа трудовых показателей
ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Маркетинг персонала	Знать: специфику маркетинга персонала как направления кадровой политики предприятия; основы разработки и внедрения требований к должностям и критериев подбора и расстановки персонала на основе понимания потребностей организации; основы найма и деловой оценки персонала при найме.
		Уметь: разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала с учетом потребностей организации.
		Владеть: навыками расстановки персонала; методами деловой оценки персонала при найме.
	Основы управления персоналом	Знать: основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
Уметь: Владеть: методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике		
ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Управление социальным развитием персонала	Знать: нормативно-правовое, организационное, методическое, технологическое, профессионально-кадровое и психологическое обеспечение управления социальным развитием механизм управления социальными процессами в организации; систему управления социальным развитием персонала
		Уметь: выявлять и правильно интерпретировать происходящие изменения в социальной политике организации, формировать

		предложения (рекомендации) по их регулированию Владеть: методами управления социальным развитием персонала; методами прогнозирования и планирования; технологией разработки целевых программ и планов социального развития; методами расчета социальных нормативов
ПК-38 владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	Практикум по виду профессиональной деятельности	Знать: основы взаимодействия с общественными организациями
		Уметь: взаимодействовать с трудовым коллективом
		Владеть: навыками делового общения и эффективных коммуникаций
	Управление коммуникациями в организации	Знать: теоретические основы планирования и организации корпоративных коммуникаций; особенности планирования и оценки эффективности PR-мероприятий. Уметь: проводить анализ информационного поля объекта PR и разрабатывать рекомендации по коррекции его имиджа; формировать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации; методами оценки качества и результативности связей с общественностью в управлении персоналом. Владеть: PR-методами управления корпоративными коммуникациями, формирования корпоративной культуры, конструирования имиджа организации; навыками информационно-коммуникативное обеспечение чрезвычайных ситуаций
ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Маркетинг персонала	Знать: -стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; -теоретические основы анализа и мониторинга конкурентоспособности данной стратегии

		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала, применять их на практике; • оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя.
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.
	Стратегическое управление персоналом	<p>Знать:</p> <p>сущность и функции стратегического менеджмента;</p> <p>правило и принципы формирования стратегии организации (в т.ч. такие вопросы как: стратегические проблемы развития производства и структура промышленности; стратегия предприятия, стратегическое управление);</p>
		<p>Уметь:</p> <p>планировать процесс формирования миссии и целей организации;</p> <p>учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации</p>
		<p>Владеть:</p> <p>навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</p>
ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Практикум по виду профессиональной деятельности	<p>Знать:</p> <p>основы анализа и внедрения профессиональных и корпоративных стандартов в области управления персоналом</p>
		<p>Уметь:</p> <p>составлять должностные инструкции для персонала;</p> <p>составлять карты компетенций для отбора и деловой оценки персонала;</p> <p>разрабатывать положения о подразделениях организации</p>
		<p>Владеть:</p> <p>навыками описания функциональных обязанностей персонала;</p> <p>навыками распределения функциональных обязанностей между сотрудниками</p>

	Управление персоналом организации	<p>Знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом</p> <p>Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p> <p>Владеть:</p>
ПК-35 знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Инновации в управлении персоналом	<p>Знать: • основы разработки и внедрения инновационных решений в области управления персоналом;</p> <p>Уметь: • принимать участие в разработке инновационных проектов, направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку</p> <p>Владеть: • методами оценки экономической и социальной эффективности инновационных проектов в области управления персоналом</p>
ОПК-2 знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	Трудовое право	<p>Знать: основные источники получения информации о нормативных правовых актах; систему источников Трудового права содержание основных нормативных правовых актов в сфере трудового права.</p> <p>Уметь: ориентироваться в системе российского трудового законодательства . различать нормативные правовые акты по юридической силе, по субъекту, по территории действия применять современные методы и средства поиска необходимых нормативных правовых актов</p> <p>Владеть: навыками поиска, анализа и использования нормативных правовых документов, необходимых в своей профессиональной деятельности</p>
ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением	Управление коммуникациями в организации	Знать: основные концепции организации общественных связей за рубежом и в

<p>навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</p>		<p>России;</p> <p>особенности развития связей с общественностью в современной России;</p> <p>Уметь: применять основные методы и технологии связей с общественностью;</p> <p>логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь при подготовке выступлений на различных новостных мероприятиях.</p> <p>Владеть: навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций;</p> <p>навыками организации и планирования PR- мероприятий;</p> <p>навыками подготовки материалов для непосредственной публикации в СМИ</p>
<p>ПК-13 умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p>	<p>Документационное обеспечение управления персоналом</p>	<p>Знать: правила ведения кадрового делопроизводства, особенности организации архивного хранения дел</p> <p>Уметь: вести кадровое делопроизводство и организовывать хранение дел</p> <p>Владеть: практическими навыками организации оперативного и архивного хранения документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.</p>
<p>ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	<p>Основы управления персоналом</p>	<p>Знать: цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</p> <p>Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>
<p>ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности</p>	<p>Стратегическое управление персоналом</p>	<p>Знать: методику оценки и анализа внешней и внутренней среды организации; теоретические и практические основы</p>

<p>персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>		<p>стратегического менеджмента;</p> <p>Уметь: использовать методику оценки и анализа внешней и внутренней среды организации (в том числе оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций);</p> <p>анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p> <p>Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>
<p>ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</p>	<p>Знать: теоретические основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>Уметь: использовать на практике теоретические знания по исследованию удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>Владеть: навыками применения основных методов исследования удовлетворенности персонала работой в организации</p>
<p>ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>Технологии развития персонала</p>	<p>Знать: методику сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала,</p> <p>Уметь: применять технологии для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также технологии получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p> <p>Владеть: навыками и методами сбора</p>

		информации для выявления потребности в обучении и развитии персонала, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Технологии развития персонала	Знать: основы технологий оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
		Уметь: применять на практике технологии оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
		Владеть: навыками разработки технологии оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
ПК-34 знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Управление изменениями	Знать: Основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом Методы построения функциональных и организационных структур управления организацией Основ распределения и делегирования функций, полномочий и ответственности
		Уметь: Использовать на практике функционально-стоимостной анализ службу управления персоналом Использовать метод построения функциональных и организационных структур управления организацией Распределять функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования
	Владеть: Навыками построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	
	Бизнес-процессы в кадровой службе	Знать: основы процессного управления организацией;
		Уметь:

	<p>определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации;</p> <p>Владеть: современными инструментальными системами для моделирования и анализа процессов организации</p>
--	--

2.3. Структура контрольного задания

Государственный экзамен проводится в сочетании устной и письменной формы с обязательным составлением письменных тезисов ответов на специально подготовленных для этого бланках. Список вопросов по каждой дисциплине, входящей в государственный экзамен утверждается на заседании кафедры. В каждом билете содержится по три вопроса.

2.4. Вопросы, выносимые на ГЭ, и типовые контрольные задания

1. Статьи ТК РФ, регламентирующие процедуры приема сотрудника в организацию
2. Профессиональное развитие: понятие и документационное сопровождение
3. Обслуживание рабочих мест: понятие, направления деятельности, соблюдение требований по охране и безопасности труда
4. Понятие, причины, профилактика и технология управления стрессовыми состояниями сотрудника в организации
5. Обучение персонала: понятие, виды, методы и технологии
6. Понятие, классификация и технологии управления карьерой сотрудника
7. Характеристика содержательного взаимодействия организации с внешними организациями по вопросам управления персоналом (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
8. Понятие и процесс разработки положения о подразделении
9. Организация рабочего места: понятие, направления деятельности, соблюдение требований по охране и безопасности труда
10. Функционально-стоимостной анализ в управлении персоналом
11. Переговорный процесс: понятие, этапы и алгоритм его проведения
12. Формы и системы оплаты труда
13. Методы экономического и статистического анализа показателей трудовой деятельности
14. Документирование трудовых отношений, технологии оптимизации кадрового документооборота организации
15. Методы бюджетирования затрат на персонал организации

16. Аттестация и рационализация рабочих мест: понятие, процедуры, документационное сопровождение
17. Основные экономические показатели эффективности деятельности организации и показатели эффективности трудовой деятельности
18. Направления и процедуры разработки, документальное оформление кадровой политики организации
19. Понятие, основные разделы и порядок разработки Коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом организации
20. Определение потребности в обучении и развитии сотрудников и технологии получения обратной связи по результатам обучения
21. Понятие и процесс разработки должностной инструкции
22. Наём персонала: понятие, задачи, источники, стратегии привлечения персонала, принципы, этапы, процедуры, методы
23. Оценка эффективности функционирования подсистемы обучения и развития персонала
24. Бенчмаркинг как технология мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
25. Организационная культура: понятие, целеполагание, структура, содержание и типология, методы диагностики организационной культуры
26. Распределение функций, полномочий и ответственности на основе делегирования
27. Статьи ТК РФ, регламентирующие процедуры увольнения сотрудника из организации
28. Технологии отбора персонала. Анализ и оценка заявительных документов. Отбор персонала с помощью собеседования и тестов
29. Управление интеллектуальным капиталом организации: понятие, технологии, эффективность
30. Политика организации в сфере безопасности труда. Технологии управления безопасностью труда на рабочем месте и в организации
31. Методы оценки экономической и социальной эффективности мероприятий в области управления персоналом
32. Эволюция теорий управления о роли человека в организации
33. Понятие и порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
34. Содержательная концепция мотивации: теории А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макклеланда
35. Классификация конфликтов, стратегии поведения личности в конфликте
36. Адаптация персонала: понятие, цель и задачи, типология
37. Статьи ТК РФ, регламентирующие дисциплинарную и материальную ответственность сотрудника организации
38. Компетентностный подход к управлению персоналом: понятие, профиль компетенций и карта компетенций
39. Технологии закрепления (удержания) персонала в современных организациях
40. Корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации

41. Технологии деловой оценки персонала. Аттестация персонала: планирование, организация и документационное сопровождение
42. Стратегическое управление персоналом: понятие кадровой стратегии, основные модели и подходы к разработке, взаимосвязь со стратегией развития организации и кадровой политикой
43. Формирование бюджета затрат на персонал. Анализ и контроль расходов на персонал
44. Порядок применения дисциплинарных взысканий, оформление результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документы о поощрениях и взысканиях)
45. Формирование кадровых документов в личном деле сотрудника, организация их текущего хранения
46. Технологии трудовой адаптации персонала в современной организации
47. Этические аспекты критики поведения и трудовой деятельности сотрудников организации
48. Анализ и диагностика состояния социальной сферы организации, направления социальной работы с персоналом
49. Цель создания и направления деятельности "Национального союза кадровиков", "Национального союза организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")
50. Основы управленческого консультирования: понятие, цель, основные задачи, направления
51. Причины и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания у сотрудников организации
52. Система управления персоналом организации: понятие, целеполагание, основные подсистемы и задачи ими решаемые
53. Формирование и использование трудового потенциала, интеллектуального капитала организации и отдельного работника
54. Анализ конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
55. Технологии преодоления локального сопротивления персонала проведению изменений в организации
56. Маркетинг персонала: понятие, цель, задачи, направления, инструменты
57. Методы управления персоналом: административные, экономические, социальные, психологические
58. Особенности подготовки и проведения деловых совещаний, ведения деловой переписки и электронных коммуникаций
59. Команда как организационная форма коллективного управления: понятие, типология, групповая динамика, эффективность
60. Управление трудовыми отношениями и социально-психологическим климатом в коллективе
61. Методы оценки и прогнозирования кадровых рисков
62. Понятие мотивации к трудовой деятельности. Мотивы и стимулы
63. Процессуальная концепция мотивации: теории В. Врума, С. Адамса, Л. Портера - Э. Лоулера

64. Документы, регламентирующие распределение функциональных обязанностей сотрудников (Устав, положения о подразделениях, должностные инструкции)
65. Разработка и внедрение профессиональных стандартов и корпоративных стандартов в области управления персоналом
66. Цель, задачи и порядок проведения кадрового аудита в организации
67. Понятие, процесс формирования и технология работы с кадровым резервом
68. Трудовой договор: назначение, основные разделы, порядок заключения
69. Методы кооперации, организации и координации взаимодействия между членами коллектива
70. Научная организация труда и нормирование труда: понятие и современные тенденции
71. Оценка эффективности функционирования подсистемы аттестации и деловой оценки персонала
72. Способы и методы оценки соискателей на вакантную должность, критерии и процесс оценки, эффективность
73. Время труда и отдыха. Нормальная продолжительность рабочего времени и сверхурочная работа
74. Мотивационные профили персонала и построение системы стимулирования
75. Кадровая политика организации: понятие, цель и задачи, классификация видов, связь с этапом жизненного цикла организации
76. Понятие, причины, профилактика и технология управления конфликтами
77. Инструменты подбора персонала: анализ и описание работы (модель рабочего места), определение требований к кандидату на должность (карта компетенций)
78. Статьи ТК РФ, регламентирующие процедуры перевода на другую работу и перемещение персонала
79. Разделение и кооперация труда в современной организации
80. Технологии формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива
81. Документы, регламентирующие процессы управления персоналом (федерального, регионального и организационного уровня). Ответственность за нарушения трудового законодательства, норм трудового права, обозначенная в федеральных законах
82. Уровень конфликтности личности и группы и его влияние на эффективность управления личностью и коллективом
83. Процесс формирования команды и принципы тимбилдинга
84. Инструменты стратегического анализа внешней и внутренней среды организации
85. Этика служебных взаимоотношений: понятие, этические нормы, современные этические принципы делового поведения
86. Понятие и технология проведения аудита и контроллинга персонала

87. Кадровый контроллинг: понятие, цель, задачи, принципы, функции, основные элементы, этапы контроллинга персонала
88. Понятие цели и задачи, принципы и методы управления персоналом организации
89. Планирование количественного и качественного состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации
90. Трудовые отношения. Регулирование трудовых отношений в законодательстве РФ
91. Классификация методов стимулирования персонала
92. Методология проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
93. Цели, задачи и принципы взаимодействия по кадровым вопросам Профсоюза и трудового коллектива. Коллективный трудовой договор (цель разработки, основные разделы и содержание документа)
94. Причины возникновения, суть профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в трудовом коллективе
95. Кадровое планирование: понятие, направления, технология и методики

2.5. Процедура оценивания и критерии оценки ответа студента на ГЭ

Процедура и критерии выставления оценки по вопросам задания.

Для ответа на билеты студентам предоставляется возможность подготовки в течение не менее 30 минут. Для ответа на вопросы билета каждому студенту предоставляется время для выступления (не более 10 минут), после чего председатель государственной экзаменационной комиссии предлагает ее членам задать студенту дополнительные вопросы в рамках тематики вопросов в билете. По решению председателя государственной экзаменационной комиссии студента могут попросить отвечать на дополнительные вопросы членов комиссии, а также ответить на другие вопросы, входящие в программу государственного экзамена. Ответы студентов оцениваются каждым членом комиссии, а итоговая оценка выставляется в результате закрытого обсуждения. При отсутствии большинства в решении вопроса об оценке, решающий голос принадлежит председателю государственной экзаменационной комиссии по приему государственного экзамена. Результаты государственного экзамена объявляются в день его проведения после оформления протокола заседания государственной экзаменационной комиссии.

Процедура выставления итоговой оценки.

Оценка «отлично» выставляется

ставится при полных аргументированных ответах на все основные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью, умением делать выводы, обобщать знания основной и дополнительной литературы, умением пользоваться понятийным аппаратом, знанием проблем, суждений по различным вопросам дисциплины.

Оценка «хорошо» выставляется

ставится при полных аргументированных ответах на все основные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием учебной литературой по теме вопроса. Возможны некоторые упрощения при ответах, однако основное содержание вопроса должно быть раскрыто полно.

Оценка «удовлетворительно» выставляется

выставляется при неполных, слабо аргументированных ответах, свидетельствующих лишь об элементарных знаниях учебной литературы, неумении применения теоретических знаний при решении аналитических задач.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется

ставится при незнании и непонимании экзаменационных вопросов. При выставлении неудовлетворительной оценки, председатель комиссии должен объяснить студенту недостатки ответа. Списывание (или использование студентом материалов помимо указанных в категории «разрешенных») является основанием для получения студентом оценки «неудовлетворительно».

2.6. Учебно-методическое и информационное обеспечение ГЭ

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Управление персоналом организации Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 636, [1] с.
2. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 351, [1] с.
3. Новицкий, Н. И. Организация, планирование и управление производством [Текст] учеб.-метод. пособие Н. И. Новицкий, В. П. Пашуто ; под ред. Н. И. Новицкого. - М.: Финансы и статистика, 2007. - 574, [1] с.

б) дополнительная литература:

1. Егоршин, А. П. Организация труда персонала [Текст] учебник по специальности "Упр. персоналом" А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 318, [1] с. ил. 22 см.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология [Текст] учеб. для вузов А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - 3-е изд. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 490 с. ил.
3. Одегов, Ю. Г. Экономика труда [Текст] учебник Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко ; Российская экон. акад. им. Г. В. Плеханова. - М.: Волтерс Клувер, 2011. - 790, [1] с. 22 см

в) методические материалы для подготовки к государственному экзамену:

1. Программа государственного экзамена, 38.03.03 Управление персоналом
2. СТО ЮУрГУ 21–2008 Стандарт организации. Система управления качеством образовательных процессов. Курсовая и выпускная квалификационная работа. Требования к содержанию и оформлению / составители: Т.И. Парубочая, Н.В. Сырейщикова, А.Е. Шевелев, Е.В. Шевелева. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. – 55 с.
3. Методические указания по ВКР

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление персоналом. Теория и практика. Организация оплаты труда персонала. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Проспект, 2015. — 64 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/54894 — Загл. с экрана.
2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/966 — Загл. с экрана.
3	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Рофе, А.И. Экономика труда (для бакалавров). [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2015. — 374 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53616 — Загл. с экрана.
4	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Ефремов, Е.Г. Основы психологии труда и профессиональной психологии: учебное пособие. [Электронный ресурс] / Е.Г. Ефремов, Ю.Т. Новиков. — Электрон. дан. — Омск : ОмГУ, 2010. — 352 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/75448 — Загл. с экрана.
5	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Соловьев, А.А. Трудовое право. Конспект лекций (с учетом новых поправок). [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : А-Приор, 2010. — 144 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/3060 — Загл. с экрана.
6	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Фёдорова, Н.В. Управление персоналом (для бакалавров). [Электронный ресурс] / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2013. — 432 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53572 — Загл. с экрана.
7	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2016. — 208 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/70525 — Загл. с экрана.

3. Выпускная квалификационная работа (ВКР)

3.1. Вид ВКР

3.2. Требования к содержанию, объему и структуре ВКР

Выпускная квалификационная работа включает в себя пояснительный текст и иллюстративные материалы. Общий объём выпускной квалификационной работы составляет 90 страниц компьютерного текста, включая приложения.

Выпускная квалификационная работа должна включать следующие элементы в указанной ниже последовательности:

- титульный лист;
- задание на ВКР;
- аннотация;
- оглавление;
- основная часть;
- библиографический список;
- приложения.

Титульный лист оформляется в соответствии со стандартом. В оглавлении последовательно перечисляют все заголовки выпускной квалификационной работы: разделов (глав), подразделов (параграфов) и указываются номера страниц, с которых они начинаются. Заголовки оглавления должны точно повторять заголовки в тексте. Сокращать или давать их в другой формулировке, последовательности и соподчинённости по сравнению с заголовками в тексте нельзя. Заголовки одинаковых ступеней рубрикации необходимо располагать друг под другом. Заголовки каждой последующей ступени смещают на 3–5 знаков вправо по отношению к заголовкам предыдущей ступени. Все заголовки начинают с прописной буквы, точка в конце не ставится. Последнее слово каждого заголовка соединяют отточием с соответствующим ему номером страницы в правом столбце оглавления.

Основная часть содержит решение актуальной для организации (ряда организаций) проблем, а также обоснованные организационно-экономические разработки, обеспечивающие решение важных прикладных проблем в сфере управления персоналом.

Основная часть состоит из введения, теоретической главы, аналитической главы, итоговой заключительной главы (в ней излагаются результаты проведённого анализа и элементы так называемого «выводного» знания, которое является новым по отношению к исходному знанию) и заключения. Обязательной частью основной части выпускной квалификационной работы являются иллюстративные материалы (чертежи, схемы, графики, таблицы), характеризующие основные выводы и предложения.

В список использованной литературы (библиографический список) включают все использованные источники в алфавитном порядке. Сведения о книгах и статьях должны соответствовать правилам библиографического описания (ГОСТ 2008). Приложения оформляются как составная часть и включают вспомогательный материал, уточняющий основную часть работы (промежуточные расчёты, таблицы вспомогательных цифровых данных, распечатки программных документов, используемых для расчётов и т.п.).

Наглядность представленных результатов (слайды, раздаточный материал) также оценивается государственной экзаменационной комиссией.

Альбом иллюстраций к ВКР (презентация) выполняется в программе подготовки

презентаций PowerPoint. Иллюстрации, используемые в процессе выступления, призваны увеличить информативность доклада и облегчить его восприятие. Иллюстрации не должны быть перегружены информацией. Напротив, они должны быть максимально простыми и наглядными, что облегчает их восприятие. Альбом включает титульный лист и 12–16 страниц иллюстраций, часть из которых являются обязательными.

Титульный лист выполняется в редакторе текста Word и подписывается руководителем и автором работы. Расположение остальных листов может быть любым: книжным или альбомным. В Обязательными листами являются:

- лист 1 – тема работы, автор, руководитель (как на титульном листе альбома);
- лист 2 – актуальность темы работы;
- лист 3 – объект исследования, предмет исследования, цель работы;
- лист 4 – задачи работы;
- лист 5 – экономическая характеристика организации, по материалам которой выполнялось исследование;
- следующие 3–4 листа должны отражать результаты анализа организации;
- остальные листы должны раскрывать разработанные рекомендации, включая их организационное и методическое описание.

В презентации рекомендуется использовать аналитические таблицы, рисунки, графики, расчеты и структурированные списки, иллюстрирующие доклад по ВКР. При оформлении слайдов следует использовать крупные размеры шрифта.

3.3. Примерная тематика ВКР

Перечень тем выпускных квалификационных работ разрабатывается выпускающей кафедрой и утверждается директором ВШЭУ. Не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации, кафедра доводит до сведения студентов перечень утвержденных тем. Обучающимся предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы из числа тем, предложенных кафедрой, либо по письменному заявлению студент может предложить свою тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения.

Выпускающая кафедра рассматривает заявление обучающегося и выносит решение о принятии или отклонении предложенной темы.

1. Применение процессуальных теорий мотивации в формировании эффективного поведения работников организации.
2. Применение содержательных теорий мотивации в формировании эффективного поведения работников организации.
3. Совершенствование работы по управлению текучестью и закреплению кадров организации.
4. Особенности компетентностного подхода в управлении персоналом.
5. Формирование кадрового резерва руководителей
6. Маркетинг персонала (на примере...).
7. Повышение эффективности отбора кадров.
8. Повышение эффективности оценки персонала.
9. Построение системы внутрифирменного обучения персонала.
10. Совершенствование нормирования труда персонала.
11. Корпоративная культура как средство повышения вовлеченности персонала.
12. Проектирование системы обучения персонала.

13. Планирование обучения персоналом.
14. Корпоративный университет как институт развития персонала.
15. Развитие HR-бренда.
16. Совершенствование системы мотивации производственного персонала.
17. Управленческое содействие профессиональному саморазвитию персонал.
18. Профессиональная адаптация и обучение в системе управления карьерой.
19. Компенсационный пакет как инструмент повышения мотивации персонала.
20. HR-бренд компании как инструмент привлечения персонала
21. Well-being технологии как инструмент управления эффективностью
22. Анализ влияния дисбаланса рабочего времени на работников
23. Анализ эффективности системы подбора персонала компании
24. Бережливые технологии управления персоналом
25. Влияние системы мотивации на текучесть кадров
26. Влияние сокращения стресса на эффективность труда
27. Исследование структуры баланса рабочего и личного времени молодых специалистов.
28. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования.
29. Кадровый резерв как фактор конкурентоспособности предприятия.
30. Компетентностный подход в развитии персонала
31. Моральное и материальное стимулирование труда в организации, как способ развития корпоративной культуры
32. Организация процесса управления карьерой персонала
33. Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов в организации
34. Оценка внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом
35. Оценка эффективности работы служб по управлению персоналом
36. Повышение результативности управления кадровым резервом в организации
37. Построение эффективной премиальной системы в компании
38. Построение эффективных трудовых контрактов в медицинских организациях
39. Пути повышения эффективности и развития научной(инновационной) деятельности на промышленных предприятиях в условиях высококонкурентной среды
40. Развитие корпоративного спорта как направления работы с персоналом.
41. Развитие профессионального долголетия среди медицинских работников
42. Развитие социальной политики в организации
43. Разработка и внедрение модели компетенций в оценку кадрового резерва руководителей на предприятии
44. Разработка системы стимулирования персонала
45. Совершенствование организации оплаты труда
46. Совершенствование системы обучения технического персонала
47. Совершенствование системы оценки персонала в организации
48. Совершенствование системы подбора и отбора персонала
49. Совершенствование системы профобучения персонала в организации
50. Совершенствование системы стимулирования труда
51. Управление деловой карьерой персонала
52. Управление трудовой дисциплиной персонала организации

53. Управление удаленным персоналом в организации
54. Формирование и подготовка кадрового резерва в организации
55. Формирование и развитие HR-бренда в организации
56. Формирование и совершенствование кадровой политики организации
57. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом организации.
58. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации.
59. Разработка регламентирующих документов при обеспечении безопасности труда персонала организации.
60. Разработка документационного обеспечения при регламентации труда персонала организации.
61. Разработка стратегии управления персоналом организации.
62. Формирование и совершенствование имиджа организации-работодателя на рынке труда.
63. Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации.
64. Разработка профессиональной модели менеджера по управлению персоналом.
65. Совершенствование процесса найма персонала.
66. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
67. Совершенствование технологии оценки персонала при найме.
68. Совершенствование процесса отбора персонала.
69. Совершенствование этапов деловой оценки персонала.
70. Разработка проекта использования Ассесмент-центра в организации.
71. Разработка проекта совершенствования процесса социализации персонала.
72. Разработка проекта развития профориентации и трудовой адаптации персонала.
73. Разработка проекта профориентационной работы организации.
74. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала.
75. Совершенствование организации труда персонала.
76. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
77. Организация процесса высвобождения персонала.
78. Использование методов аутплейсмента в управлении персоналом.
79. Совершенствования технологий управления дистанционным персоналом.
80. Формирование модели компетенций для оценки/развития персонала организации.
81. Разработка проекта внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода.
82. Разработка проекта оценки персонала на основе методики «360°».
83. Формирование корпоративных профессиональных стандартов рабочих мест.
84. Разработка программы закрепления молодых специалистов в организации
85. Совершенствование организации рабочих мест на основе аттестации и рационализации.
86. Организация профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации личности в коллективе.
87. Формирование модели дистанционного обучения персонала.
88. Организация системы развития персонала.
89. Совершенствование организации обучения персонала.
90. Организация системы непрерывного обучения персонала организации.
91. Разработка проекта «корпоративного университета» при обучении персонала

организации.

92. Оценка результатов обучения и их использование в процессе развития персонала организации.
93. Совершенствование управления деловой карьерой персонала.
94. Формирование системы планирования деловой карьеры персонала.
95. Совершенствование управления кадровым резервом для замещения руководящих должностей в организации.
96. Разработка проекта организации системы дистанционного обучения персонала.
97. Разработка проекта оценки эффективности системы обучения персонала.
98. Разработка системы показателей оценки социальной эффективности управления персоналом
99. Разработка проекта создания социальной инфраструктуры организации.
100. Разработка системы стимулирования инновационной активности персонала организации.
101. Формирование инновационной восприимчивости персонала организации.
102. Разработка проекта повышения инновационного потенциала персонала организации.
103. Разработка системы управления мотивацией персонала.
104. Совершенствование системы оплаты труда персонала.
105. Разработка проекта корпоративной культуры организации
106. Разработка системы профилактики конфликтов в организации.
107. Совершенствование условий труда персонала определенных категорий.
108. Формирование системы нематериального поощрения работников организации.
109. Разработка программы улучшения морально-психологического климата в компании.
110. Организация трудовых соревнований работников.
111. Разработка проекта оценки и развития организационной культуры.
112. Совершенствование управления организационным поведением на основе развития организационной культуры.
113. Разработка проекта оценки и повышения уровня лояльности персонала.
114. Проектирование системы стимулирования трудовой активности персонала.
115. Разработка программы повышения удовлетворенности трудом работников предприятия
116. Формирование лояльности молодых специалистов на предприятии
117. Разработка программы диагностики и профилактики профессионального выгорания сотрудников предприятия.
118. Разработка политики заработной платы на предприятии
119. Разработка системы льгот и компенсаций в организации.
120. Формирование системы оплаты труда персонала организации с учетом деловой оценки.
121. Разработка факторов, влияющих на работоспособность человека и его здоровье.
122. Исследование причин пониженной работоспособности.
123. Сокращение затрат на персонал путем аутстаффинга.
124. Использование компетентностного подхода в управлении персоналом организации.

После выбора обучающимся темы ВКР издается приказ ректора университета, в котором по представлению выпускающей кафедры за каждым обучающимся

закрепляется руководитель выпускной квалификационной работы и, при необходимости, консультант (консультанты) из числа преподавателей, научных и инженерно-технических работников Университета или ведущих специалистов профильных сторонних организаций. Работа консультантов осуществляется за счет лимита времени, отведенного на руководство выпускной квалификационной работой.

3.4. Методические рекомендации по выполнению ВКР

Выпускная квалификационная работа выполняется на базе теоретических знаний и практических навыков, полученных обучающимся в течение всего срока обучения. При этом выпускная квалификационная работа должна быть преимущественно ориентирована на знания, полученные в процессе освоения профильных дисциплин направления, а также в процессе прохождения обучающимся всех видов практики. Выпускная квалификационная работа является итогом профессиональной подготовки бакалавра. Исходя из этого, выпускная квалификационная работа должна представлять собой квалификационную работу, удовлетворяющую следующим требованиям:

- посвящена решению актуальной задачи в области исследования,
- имеет исследовательскую и/или практическую направленность,
- имеет теоретическое и/или практическое значение,
- содержит совокупность научных обобщений и/или практических рекомендаций и положений, выдвигаемых автором для публичной защиты,
- имеет внутреннее единство и отображает ход и результаты разработки выбранной темы.

Определение темы

Тема выпускной квалификационной работы должна быть актуальной, представлять научный и (или) практический интерес и соответствовать выбранному бакалавру направлению подготовки. Примерный перечень тем формируется кафедрой с учетом тематики направлений исследований кафедры. Обучающийся может предложить свою тематику с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения. Выбранные темы выпускных квалификационных работ утверждаются приказом ректора для каждого студента с указанием руководителя и, при необходимости, консультанта. Тема выпускной квалификационной работы может быть изменена по заявлению студента с указанием причины при одобрении научного руководителя и заведующего кафедрой, не позднее, чем за шесть месяцев до защиты ВКР.

Для подготовки выпускной квалификационной работы обучающемуся назначается руководитель и, при необходимости, консультант.

Основные функции научного руководителя выпускной квалификационной работы:

- формирование задания на подготовку ВКР;
- консультирование студента по разработке индивидуального плана (индивидуального графика) работы по выполнению выпускной квалификационной работы, рабочего плана выпускной квалификационной работы, подборе литературных источников и информации, необходимых для выполнения ВКР;
- проведение систематических консультаций по проводимому исследованию;
- контроль выполнения хода работы, оценка содержания выполненной работы по частям и в случае необходимости внесение корректив;
- представление письменного отзыва на выпускную квалификационную работу;

- оказание помощи (консультирование студента) в подготовке презентации и вступительного слова (доклада) для защиты ВКР.

В обязанности консультанта входит:

- консультирование студента по разработке индивидуального плана (индивидуального графика) работы по выполнению выпускной квалификационной работы в части содержания консультируемого вопроса;
- оказание помощи студенту в подборе необходимой литературы в части содержания консультируемого вопроса;
- контроль хода выполнения выпускной квалификационной работы в части содержания консультируемого вопроса.

После утверждения темы выпускной квалификационной работы научный руководитель совместно со студентом и, при необходимости, с привлечением консультанта, разрабатывает задание на подготовку выпускной квалификационной работы.

Задание включает в себя название, перечень подлежащих разработке вопросов, перечень исходных данных, необходимых для выполнения ВКР (нормативные правовые акты, научная и специальная литература, конкретная первичная информация), календарный план-график выполнения отдельных разделов ВКР, срок представления законченной работы.

Контроль за ходом выполнения работ, предусмотренных заданием, осуществляется научным руководителем. Отставание от календарного плана подготовки выпускной квалификационной работы доводится научным руководителем до сведения заведующего кафедрой.

Руководитель проверяет качество работы и по ее завершении представляет письменный отзыв на выпускную квалификационную работу. В отзыве оцениваются уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, освоения студентом теоретических знаний и практических умений, продемонстрированных им при исследовании темы выпускной квалификационной работы; уровень анализа студентом проблемы, в частности обоснованное использование необходимых для данной работы методов исследования, логика построения работы, умение сформулировать научные результаты и практические рекомендации. Указывается степень самостоятельности студента при выполнении работ ВКР.

При написании выпускной квалификационной работы следует руководствоваться стандартами Южно-Уральского государственного университета и другими нормативными документами:

1. ГОСТ 7.32–2001. Отчёт о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления. Издание официальное. – М.: ИПК Издательство стандартов, 2001. – 22 с.

3.5. Порядок подготовки к процедуре защиты ВКР

Выпускная квалификационная работа должна демонстрировать уровень подготовленности студента к самостоятельной профессиональной деятельности и выполняется на базе теоретических знаний и практических навыков, полученных обучающимися в течении всего срока обучения.

Успешное выполнение выпускной квалификационной работы во многом зависит от четкого соблюдения установленных сроков и последовательности выполнения отдельных этапов работы. При этом рекомендуется план выполнения выпускной квалификационной работы, который включает следующие мероприятия:

- 1) выбор темы выпускной квалификационной работы;
- 2) подбор литературы и представление ее списка научному руководителю от кафедры;
- 3) написание и представление научному руководителю от кафедры введения и первой главы выпускной квалификационной работы;
- 4) доработка первой главы с учетом замечаний научного руководителя, написание и представление второй и третьей главы выпускной квалификационной работы;
- 5) завершение всей выпускной квалификационной работы в первом варианте и представление ее научному руководителю от кафедры не позднее, чем за один месяц до ориентировочной даты защиты выпускной квалификационной работы;
- 6) оформление выпускной квалификационной работы в окончательном варианте и представление его научному руководителю в согласованные с ним сроки.

Для подготовки выпускной квалификационной работы студенту назначается руководитель. Руководитель назначается выпускающей кафедрой после окончательного определения учебной нагрузки. Руководитель выпускной квалификационной работы обозначает тему и выдает студенту задание на выпускную квалификационную работу. Студент подает заявление на имя заведующего выпускающей кафедрой с просьбой закрепить за ним выбранную тему выпускной квалификационной работы. Тема выпускной квалификационной работы и руководитель утверждаются приказом ректора до начала срока, отведенного на выполнение выпускной квалификационной работы учебным планом по направлению подготовки.

В случае необходимости изменения или уточнения темы или руководителя заведующий кафедрой на основании представления кафедры вносит проект с предлагаемыми изменениями, но не позднее, чем за месяц до защиты выпускной квалификационной работы.

Руководитель выпускной квалификационной работы представляет на кафедру письменный отзыв о работе студента в период подготовки выпускной квалификационной работы, в котором содержится:

- степень самостоятельности, проявленная обучающимся при выполнении выпускной квалификационной работы;
- умение обучающегося организовать свой труд;

Кафедра обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом не позднее чем за 5 календарных дней до защиты им выпускной квалификационной работы посредством фиксации его подписи на отзыве.

Законченная выпускная квалификационная работа подвергается нормоконтролю и передается студентом на выпускающую кафедру не позднее, чем за 10 дней до установленного срока защиты. Процедура нормоконтроля заключается в проверке правильности оформления ВКР в соответствии со стандартом организации. Система управления качеством образовательных процессов. Курсовая и выпускная квалификационная работа. Требования к содержанию и оформлению» и методическими рекомендациями по выполнению выпускной квалификационной работы по направлению подготовки (специальности). Организация и проведение нормоконтроля обеспечивается преподавателем кафедры, на которой выполняется ВКР, в соответствии с запланированной нагрузкой на учебный год.

Нормоконтроль осуществляется в соответствии с планом-графиком выполнения ВКР, не позднее 10 дней до защиты выпускной квалификационной работы.

Законченная и полностью оформленная, но не сшитая работа сдается студентом с

планом-графиком выполнения ВКР на нормоконтроль на кафедре. Нормоконтроль должен быть осуществлен в течение трех дней. При наличии замечаний, дипломнику возвращается работа для их устранения. Изменения и исправления, указанные нормоконтролером и связанные с нарушением действующих нормативных документов и библиотечных стандартов, обязательны для внесения в работу. Исправленная работа сдается на повторную проверку. Отметка о пройденной процедуре нормоконтроля проставляется нормоконтролером в плане-графике выполнения ВКР.

Подписанная нормоконтролером, студентом и научным руководителем работа поступает к заведующему кафедрой для представления работы к защите.

Подписанная заведующим кафедрой работа поступает к ответственному секретарю ГЭК.

При необходимости выпускающая кафедра организует и проводит предварительную защиту в сроки, установленные графиком учебного процесса.

Выпускная квалификационная работа подлежит проверки на антиплагиат, рекомендуемая оригинальность работы может составлять: 70% для русскоязычных студентов; 50% для иностранных студентов.

3.6. Процедура защиты ВКР

Выполнение выпускной квалификационной работы производится в строгом соответствии с заданием, графиком выполнения работы, составленными и утвержденными в установленном кафедрой порядке. При систематическом нарушении и несоблюдении графика выполнения работы к студенту могут быть применены меры дисциплинарного характера, вплоть до отчисления по представлению выпускающей кафедры. К защите выпускной квалификационной работы допускаются бакалавры, успешно сдавшие итоговый государственный экзамен, а также бакалавры, не прошедшие первое аттестационное испытание по уважительной причине (временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязанностей и другие случаи, признанные уважительными). Студент, не прошедший процедуру защиты ВКР по уважительной причине, вправе пройти ее в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации. При этом обучающийся должен представить документ, подтверждающий уважительность причины своего отсутствия на защите ВКР, в течение 3 рабочих дней с момента получения указанного документа в учебный отдел ФГАОУ ВО ЮУрГУ (НИУ). Бакалавр, не прошедший процедуру защиты ВКР по неуважительной причине или в связи с получением оценки «неудовлетворительно», отчисляется из ФГАОУ ВО ЮУрГУ (НИУ) с выдачей справки об обучении как не выполнивший своих обязанностей по добросовестному освоению ОП ВО и выполнению учебного плана.

Защита выпускных квалификационных работ происходит на открытом заседании ГЭК в следующей последовательности:

- председатель ГЭК объявляет фамилию, имя, отчество выпускника, зачитывает тему выпускной квалификационной работы;
- выпускник докладывает о результатах выпускной квалификационной работы (время на доклад 7-10 минут). Специалисты, преподаватели, студенты и др. задают выпускнику вопросы по теме выпускной квалификационной работы
- выпускник отвечает на заданные вопросы;
- секретарь ГЭК зачитывает отзыв научного руководителя;

– выпускник отвечает на замечания, отмеченные научным руководителем;
 Задача ГЭК – выявление качества профессиональной подготовки выпускника и принятия решения о присвоении ему квалификации – бакалавр.

После окончания защиты выпускных квалификационных работ, назначенных на текущий день, проводится закрытое заседание ГЭК с участием руководителей выпускных квалификационных работ. На основе открытого голосования посредством большинства голосов определяется оценка по каждой работе. При равенстве голосов членов ГЭК, голос председателя является решающим. Оценка выставляется с учетом теоретической и практической подготовки выпускника, качества выполнения, оформления и защиты работы. ГЭК отмечает новизну и актуальность темы работы, степень ее научной проработки, использования персонального компьютера, практическую значимость результатов работы.

По результатам государственной итоговой аттестации государственная экзаменационная комиссия принимает решение, оформляемое протоколом, о присвоении студенту установленной ФГОС ВО степени бакалавра. В протокол также вносятся все задаваемые вопросы, ответы, особое мнение. Протокол подписывается Председателем и секретарем ГЭК. После заседания ГЭК и оформления протоколов выпускникам объявляются результаты защиты работ. После защиты все работы с материалами и документами передаются на кафедру.

Обучающийся имеет право подать апелляцию на процедуру проведения защиты выпускной квалификационной работы и, если будет признано, что процедура была нарушена, ему будет предоставлено право повторной защиты. Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течении трех рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Решение апелляционной комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит. Апелляция на повторное проведение защиты ВКР не принимается. Студент, не прошедший процедуру защиты ВКР по уважительной причине, вправе пройти ее в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации. При этом студент должен представить документ, подтверждающий уважительность причины своего отсутствия на защите ВКР, в течение 3 рабочих дней с момента получения указанного документа в учебный отдел ФГАОУ ВО ЮУрГУ (НИУ). Студент, не прошедший процедуру защиты ВКР по неуважительной причине или в связи с получением оценки «неудовлетворительно», отчисляется из ФГАОУ ВО ЮУрГУ (НИУ) с выдачей справки об обучении как не выполнивший своих обязанностей по добросовестному освоению ОП ВО и выполнению учебного плана.

Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не ранее, чем через 10 месяцев, и не позднее, чем через 5 лет после срока проведения государственной итоговой аттестации, которая им не пройдена. Указанное лицо может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не более двух раз.

Диплом об окончании вуза и приложение к нему (выписка из зачетной ведомости) выдаются после оформления всех требуемых (в установленном порядке) документов.

3.7. Паспорт фонда оценочных средств защиты ВКР

Компетенции, освоение	Показатели	Критерии оценивания	Шкала оценивания
-----------------------	------------	---------------------	------------------

которых проверяется при защите ВКР			
<p>ОК-2 способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</p>	<p>Уровень теоретической и научно-исследовательской проработки проблемы</p>	<p>Умение определять рациональные методы исследования, составлять программу исследования</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представлены развернутые результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования. Студент показывает высокий уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.</p> <p>"Хорошо" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с незначительными ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования. Студент показывает хороший уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с незначительными затруднениями.</p> <p>"Удовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент демонстрирует навыки составления программы исследования</p>

			<p>и ее реализации, однако программа исследования разработана с ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированные выводы по результатам программы исследования частично ошибочны. Студент показывает слабый уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с затруднениями.</p> <p>"Неудовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент не демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представленные результаты применения методов исследования на конкретном объекте и сформулированные по ним выводы ошибочны. Студент показывает слабый уровень подготовки и не способен отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.</p>
<p>ОК-4 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>Уровень теоретической и научно-исследовательской проработки проблемы</p>	<p>Умение определять рациональные методы исследования, составлять программу исследования</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представлены развернутые результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования. Студент показывает высокий уровень подготовки и способность</p>

		<p>отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.</p> <p>"Хорошо" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с незначительными ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования.</p> <p>Студент показывает хороший уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с незначительными затруднениями.</p> <p>"Удовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированные выводы по результатам программы исследования частично ошибочны.</p> <p>Студент показывает слабый уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с затруднениями.</p> <p>"Неудовлетворительно" - ВКР содержит методы</p>
--	--	---

			<p>исследования без обоснования их выбора, студент не демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представленные результаты применения методов исследования на конкретном объекте и сформулированные по ним выводы ошибочны. Студент показывает слабый уровень подготовки и не способен отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.</p>
<p>ПК-27 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</p>	<p>Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом</p>

		<p>объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой</p>
--	--	---

			проблеме.
<p>ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p>	<p>Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. «Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни</p>

			<p>с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p>	<p>Полнота и системность вносимых предложений по рассматриваемой проблеме, самостоятельность разработки</p>	<p>Уровень полноты и обоснованности предложенных решений, уровень самостоятельности аналитической работы</p>	<p>"Отлично" - представлены развернутые результаты исследования и разработаны подробные рекомендации для конкретного объекта, описаны условия их реализации, сформулированы качественные и полноценные выводы по результатам ВКР. Студент самостоятельно провел исследования в полном объеме, отвечает на вопросы членов комиссии</p>

		<p>полностью и без затруднений.</p> <p>"Хорошо" – ВКР достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты исследования (представлены кратко собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>"Удовлетворительно" - ВКР проработана на удовлетворительном уровне, недостаточно подробно представлены результаты исследования (отсутствуют либо кратко представлены собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает удовлетворительный уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, слабо способен самостоятельно сформулировать предложения и отвечает на вопросы с ошибками.</p> <p>"Неудовлетворительно" - отсутствует подробное качественное описание проведенных исследований и разработанных рекомендаций для объекта, презентация работы не раскрывает суть</p>
--	--	---

			<p>выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и отсутствие способности самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ПК-25 способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений</p>	<p>Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно</p>

			<p>качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
ОК-7 способностью к самоорганизации и	Полнота и системность	Уровень полноты и обоснованности	"Отлично" - представлены развернутые результаты

самообразованию	вносимых предложений по рассматриваемой проблеме, самостоятельность разработки	предложенных решений, уровень самостоятельности аналитической работы	<p>исследования и разработаны подробные рекомендации для конкретного объекта, описаны условия их реализации, сформулированы качественные и полноценные выводы по результатам ВКР. Студент самостоятельно провел исследования в полном объеме, отвечает на вопросы членов комиссии полностью и без затруднений.</p> <p>"Хорошо" – ВКР достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты исследования (представлены кратко собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>"Удовлетворительно" - ВКР проработана на удовлетворительном уровне, недостаточно подробно представлены результаты исследования (отсутствуют либо кратко представлены собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает удовлетворительный уровень проработки теоретической базы проводимых</p>
-----------------	--	--	---

			<p>исследований, слабо способен самостоятельно сформулировать предложения и отвечает на вопросы с ошибками. "Неудовлетворительно" - отсутствует подробное качественное описание проведенных исследований и разработанных рекомендаций для объекта, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и отсутствие способности самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ПК-18 владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель</p>

			<p>достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы</p>
--	--	--	--

			государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.
ОК-5 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Коммуникативные навыки студента и навыки проведения презентации при защите выпускной квалификационной работы	Грамотное изложение материала, соблюдение норм речи, четкость и логичность ответов	"Отлично" – Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. "Хорошо" – Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. "Удовлетворительно" - Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования. "Неудовлетворительно" -

			<p>Презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ПК-22 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования).</p>

		<p>Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры.</p> <p>Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
--	--	---

<p>ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p>	<p>Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. «Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным</p>
---	--	---	--

			<p>объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p>Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о</p>

		<p>рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой</p>
--	--	---

			<p>исследования. «Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>	<p>Полнота и системность вносимых предложений по рассматриваемой проблеме, самостоятельность разработки</p>	<p>Уровень полноты и обоснованности предложенных решений, уровень самостоятельности аналитической работы</p>	<p>"Отлично" - представлены развернутые результаты исследования и разработаны подробные рекомендации для конкретного объекта, описаны условия их реализации, сформулированы качественные и полноценные выводы по результатам ВКР. Студент самостоятельно провел исследование в полном объеме, отвечает на вопросы членов комиссии полностью и без затруднений. "Хорошо" – ВКР достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты исследования (представлены кратко собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых</p>

			<p>исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>"Удовлетворительно" - ВКР проработана на удовлетворительном уровне, недостаточно подробно представлены результаты исследования (отсутствуют либо кратко представлены собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает удовлетворительный уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, слабо способен самостоятельно сформулировать предложения и отвечает на вопросы с ошибками.</p> <p>"Неудовлетворительно" - отсутствует подробное качественное описание проведенных исследований и разработанных рекомендаций для объекта, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и отсутствие способности самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по	Готовность к практической деятельности в	Умение выявлять проблемы организационно-	"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения

<p>формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. «Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны</p>
--	---	---	--

			<p>особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ОПК-6 владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>	<p>Полнота и системность вносимых предложений по рассматриваемой проблеме, самостоятельность разработки</p>	<p>Уровень полноты и обоснованности предложенных решений, уровень самостоятельности аналитической работы</p>	<p>"Отлично" - представлены развернутые результаты исследования и разработаны подробные рекомендации для конкретного объекта, описаны условия их реализации, сформулированы качественные и полноценные выводы по результатам ВКР. Студент самостоятельно провел исследования в полном объеме, отвечает на вопросы членов комиссии полностью и без затруднений.</p> <p>"Хорошо" – ВКР достаточно качественно</p>

		<p>проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты исследования (представлены кратко собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>"Удовлетворительно" - ВКР проработана на удовлетворительном уровне, недостаточно подробно представлены результаты исследования (отсутствуют либо кратко представлены собственные исследования объекта, обзор ведущих практик, отечественного и зарубежного опыта по теме исследования), студент показывает удовлетворительный уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, слабо способен самостоятельно сформулировать предложения и отвечает на вопросы с ошибками.</p> <p>"Неудовлетворительно" - отсутствует подробное качественное описание проведенных исследований и разработанных рекомендаций для объекта, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной</p>
--	--	---

			экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и отсутствие способности самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.
ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков	Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития	"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы

			<p>проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ОПК-10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической</p>	<p>Коммуникативные навыки студента и навыки проведения презентации при защите выпускной квалификационной</p>	<p>Грамотное изложение материала, соблюдение норм речи, четкость и логичность ответов</p>	<p>"Отлично" – Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить</p>

<p>культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p>работы</p>		<p>представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. "Хорошо" – Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. "Удовлетворительно" - Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования. "Неудовлетворительно" - Презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ПК-16 владением</p>	<p>Готовность к</p>	<p>Умение выявлять</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит</p>

<p>навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками. «Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее</p>
--	---	---	--

			<p>применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры. Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой проблеме.</p>
<p>ОК-1 способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции</p>	<p>Уровень теоретической и научно-исследовательской проработки проблемы</p>	<p>Умение определять рациональные методы исследования, составлять программу исследования</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представлены развернутые результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования.</p> <p>Студент показывает высокий уровень подготовки и способность</p>

		<p>отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.</p> <p>"Хорошо" - ВКР содержит обоснование выбора рациональных методов исследования, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с незначительными ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированы выводы по результатам программы исследования.</p> <p>Студент показывает хороший уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с незначительными затруднениями.</p> <p>"Удовлетворительно" - ВКР содержит методы исследования без обоснования их выбора, студент демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, однако программа исследования разработана с ошибками, представлены результаты применения методов исследования на конкретном объекте, сформулированные выводы по результатам программы исследования частично ошибочны.</p> <p>Студент показывает слабый уровень подготовки и способность отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований с затруднениями.</p> <p>"Неудовлетворительно" - ВКР содержит методы</p>
--	--	---

			<p>исследования без обоснования их выбора, студент не демонстрирует навыки составления программы исследования и ее реализации, представленные результаты применения методов исследования на конкретном объекте и сформулированные по ним выводы ошибочны. Студент показывает слабый уровень подготовки и не способен отстаивать вынесенные на защиту результаты исследований.</p>
<p>ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>	<p>Готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости направления профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков</p>	<p>Умение выявлять проблемы организационно-управленческого, экономического характера, предлагать способы их решения, разрабатывать стратегии и программы развития</p>	<p>"Отлично" - ВКР содержит развернутые результаты применения разработанной модели на конкретном объекте, описаны условия ее использования, сформулированы выводы по результатам применения. Презентация результатов работы выполнена на высоком качественном уровне, студент способен развернуто пояснить представленный материал, поддерживает дискуссию о рассматриваемой проблеме на достаточно квалифицированном уровне, в ходе защиты студент показывает высокий уровень теоретической подготовки и способность отстаивать вынесенные предложения. «Хорошо» - в ВКР модель достаточно качественно проработана, однако недостаточно подробно представлены результаты ее применения на объекте исследования (отсутствуют или представлены кратко условия ее использования, не все этапы разработки модели описаны с учетом</p>

		<p>объекта исследования). Презентация работы выполнена достаточно качественно, студент показывает хороший уровень проработки теоретической базы проводимых исследований, способен сформулировать свои предложения и ответить на вопросы с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно» - в разработанной ВКР модель не сопоставлена ни с каким конкретным объектом, условия ее применения описаны в общем случае, не указаны особенности ее использования, не раскрыты ее параметры.</p> <p>Презентация работы выполнена на достаточно хорошем уровне, с незначительными замечаниями, студент способен ответить на вопросы с незначительными ошибками и может логично связать ответы с теоретической базой исследования.</p> <p>«Неудовлетворительно» - в ВКР отсутствует подробное качественное описание разработанной модели, презентация работы не раскрывает суть выполненной работы, студент затрудняется или не отвечает на вопросы государственной экзаменационной комиссии по содержанию работы, показывает слабый уровень теоретической подготовки и способность самостоятельно сформулировать предложения по рассматриваемой</p>
--	--	--

3.8. Процедура оценивания уровня подготовки студента при защите ВКР

Члены ГЭК в процессе защиты на основании представленных материалов и устного сообщения автора оценивают соответствие полученного автором ВКР образования требованиям ФГОС. Членами ГЭК оформляются документы – «Оценочные листы» по каждой ВКР, а также выставляется рекомендуемая оценка по 4-х балльной системе, согласно п. 3.7. ГЭК на закрытом заседании обсуждает защиту ВКР и суммирует результаты всех оценочных средств.

Оценка "отлично" выставляется в том случае, если суммарная оценка по критериям оценивания составляет 86-100% от максимальной суммы шкал оценивания.

Оценка "хорошо" выставляется в том случае, если суммарная оценка по критериям оценивания составляет 73-85% от максимальной суммы шкал оценивания.

Оценка "удовлетворительно" выставляется в том случае, если суммарная оценка по критериям оценивания составляет 60-72% от максимальной суммы шкал оценивания.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется в том случае, если суммарная оценка по критериям оценивания составляет менее 60% от максимальной суммы шкал оценивания.

ГЭК оценивает ВКР и принимает общее решение о присвоении выпускнику соответствующей квалификации и выдаче ему диплома.

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации обучающихся включает в себя материалы, указанные в пунктах 1.3, 2.2-2.5, 3.2, 3.3, 3.7, 3.8