

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Институт управления, экономики и финансов
Центр бакалавриата Развитие территорий



**Программа государственной итоговой аттестации
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2022

Содержание

1. Общие положения.
 2. Цели и задачи государственной итоговой аттестации.
 3. Структура государственной итоговой аттестации.
 4. Требования к профессиональной подготовленности выпускника.
- ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО АТТЕСТАЦИОННОГО ИСПЫТАНИЯ.**
ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ СДАЧИ И СДАЧА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА.
1. Компетенции, освоение которых проверяется государственным экзаменом.
 2. Объем подготовки к сдаче и сдача государственного экзамена в зачетных единицах и часах.
 3. Форма проведения государственного экзамена.
 4. Список дисциплин и практик образовательной программы, материалы которых вынесены на государственный экзамен.
 5. Фонд оценочных средств по подготовке к сдаче и сдаче государственного экзамена.
 6. Методические рекомендации по подготовке к сдаче и сдаче государственного экзамена.
 7. Список литературы, необходимой для подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена.
 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена.
 9. Перечень информационных технологий, используемых для подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).
 10. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена.
 11. Особенности проведения государственного экзамена для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
- ПРИЛОЖЕНИЯ** к программе государственного аттестационного испытания «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»
- Приложение №1. Фонд оценочных средств.
- Приложение №2. Оценочный лист сдачи государственного экзамена для обучающихся очной и очно-заочной форм обучения.
- Приложение №3. Список литературы, необходимой для подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена.
- Приложение №4. Перечень информационных технологий, используемых для подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).
- ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО АТТЕСТАЦИОННОГО ИСПЫТАНИЯ. ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ, ВКЛЮЧАЯ ПОДГОТОВКУ К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ПРОЦЕДУРУ ЗАЩИТЫ.**
1. Компетенции, освоение которых проверяется выпускной квалификационной работой.
 2. Объем выполнения и защиты выпускной квалификационной работы в зачетных единицах и часах.
 3. Цели, принципы и этапы подготовки к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.
- 3.1. Цели и принципы подготовки к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

3.2. Этапы и сроки выполнения выпускной квалификационной работы.

4. Темы выпускных квалификационных работ.

5. Фонд оценочных средств по подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

6. Методические рекомендации по подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

7. Список литературы, необходимой для подготовки к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для подготовки к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

9. Перечень информационных технологий, используемых для подготовки к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).

10. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для подготовки к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

11. Особенности подготовки и защиты выпускной квалификационной работы для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

ПРИЛОЖЕНИЯ к программе государственного аттестационного испытания.

«Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты».

Приложение №1. Фонд оценочных средств.

Приложение №2. Оценочный лист по подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы для очной и очно-заочной форм обучения.

Приложение №3. Список литературы, необходимой для подготовки к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

Приложение №4. Перечень информационных технологий, используемых для подготовки к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).

Приложение №5. Макет отзыва научного руководителя выпускной квалификационной работы.

Приложение №6. Макет рецензии на выпускную квалификационную работу.

1. Общие положения

Настоящая программа разработана в целях организации и проведения государственной итоговой аттестации по основной профессиональной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль Управление персоналом организации (далее – ОПОП ВО).

2. Цели и задачи государственной итоговой аттестации

В соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации», выпускники, завершающие обучение по ОПОП ВО, проходят государственную итоговую аттестацию. Государственная итоговая аттестация (далее – ГИА) предназначена для определения уровня теоретической и практической подготовленности выпускника к выполнению профессиональных задач, установленных федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (далее – ФГОС ВО).

ГИА выпускников осуществляется после освоения ОПОП ВО в полном объеме. Целью ГИА является установление уровня подготовленности обучающихся, осваивающих ОПОП ВО, к выполнению профессиональных задач и соответствия их подготовки требованиям ФГОС ВО.

3. Структура государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация по данной ОПОП ВО включает следующие государственные аттестационные испытания:

- подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена;
- защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

4. Требования к профессиональной подготовленности выпускника

Результаты освоения ОПОП ВО определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и навыки в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

В результате освоения ОПОП ВО согласно ФГОС ВО выпускник должен обладать следующими компетенциями:

| Шифр компетенции | Расшифровка проверяемой компетенции |
|-------------------------|--|
| УК-1 | Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач |
| УК-2 | Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений |
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
| УК-4 | Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) |
| УК-5 | Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах |
| УК-6 | Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни |
| УК-7 | Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности |
| УК-8 | Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения |

| | |
|-------|--|
| | устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов |
| УК-9 | Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах |
| УК-10 | Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности |
| УК-11 | Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению |
| ОПК-1 | Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; |
| ОПК-2 | Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом; |
| ОПК-3 | Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия; |
| ОПК-4 | Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет; |
| ОПК-5 | Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. |
| ОПК-6 | Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности |
| ПК-1 | Способен разрабатывать и реализовывать кадровую политику организации |
| ПК-2 | Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала |
| ПК-3 | Способен организовать работу по развитию и построению профессиональной карьеры персонала |
| ПК-4 | Способен разрабатывать системы организации труда персонала, мотивационные программы работников и внедрять системы оплаты труда |

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

"Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Институт управления, экономики и финансов

Центр бакалавриата Развитие территории



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности КФУ
Т.Б. Алишев
22 февраля 2022 г.



**Программа государственной итоговой аттестации
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2022

1. Компетенции, освоение которых проверяется государственным экзаменом

Выпускник должен обладать следующими компетенциями:

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

2. Объем подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена в зачетных единицах и часах

Общая трудоемкость составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Из них:

20 часов отводится на обзорные лекции;

9 часов отводится на контроль самостоятельной работы (КСР);

79 часов отводится на самостоятельную работу.

3. Форма проведения государственного экзамена

Государственный экзамен проводится как в письменной форме, так и на компьютерах и включает в себя три типа заданий – тестовые задания, задачи, кейс. Экзаменационный билет включает в себя 30 тестовых заданий, которые проводятся с применением ЦОР на компьютерах, 1 открытый теоретический вопрос и 1 кейс, которые проводятся в письменной форме. Максимальное количество баллов за одно тестовое задание составляет 0,5 баллов, за открытый теоретический вопрос - 35 баллов, за кейс – 50 баллов.

4. Список дисциплин (модулей) и практик ОПОП ВО, материалы которых вынесены на государственный экзамен:

1. Экономическая теория
2. Статистика
3. Управление персоналом организации
4. Рекрутинг
5. Трудовое право

6. Документационное обеспечение управления персоналом
7. Лидерство
8. Рынок труда
9. Экономика управления персоналом
10. Психология управления
11. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
12. Командообразование
13. Организационное поведение
14. История (история России, всеобщая история)
15. Физическая культура и спорт
16. Безопасность жизнедеятельности
17. Основы правоведения и противодействия коррупции.

5. Фонд оценочных средств по подготовке к сдаче и сдаче государственного экзамена

Фонд оценочных средств по подготовке к сдаче и сдаче государственного экзамена включает в себя следующие компоненты:

- соответствие компетенций проверяемым результатам обучения;
- критерии оценивания сформированности компетенций;
- механизм формирования оценки за государственный экзамен;
- оценочные средства;
- описание процедуры оценивания;
- критерии оценивания.

Фонд оценочных средств по подготовке к сдаче и сдаче государственного экзамена представлен в Приложении 1 к данной программе.

Макет оценочного листа сдачи государственного экзамена для обучающихся очной и очно-заочной форм обучения представлен в Приложении 2 к данной программе.

6. Методические рекомендации по подготовке к сдаче и сдача государственного экзамена

Государственный экзамен проводится в соответствии с Программой Государственного экзамена, которая доводится до сведения обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации. Перед государственным экзаменом проводится консультирование обучающихся по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

Залогом успешной сдачи экзамена являются систематические, добросовестные занятия обучающегося на протяжении всего периода обучения. Однако это не исключает необходимости специальной работы непосредственно перед сдачей экзамена. Специфической задачей в этот период является повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение обучения. Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала экзамена.

Прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно изучить Программу итоговой государственной аттестации. В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, полученные в процессе освоения ОПОП ВО. Обзорные лекции и консультации необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей.

Решение кейсов рекомендуется проводить в 5 этапов:

Первый этап – знакомство с ситуацией, ее особенностями.

Второй этап – выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

Третий этап – предложение концепций или тем для «мозгового штурма». Четвертый этап – анализ последствий принятия того или иного решения.

Пятый этап – решение кейса – предложение одного или нескольких вариантов (последовательности действий), указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения.

Анализ кейсов может быть как специализированным, так и всесторонним. Специализированный анализ должен быть сосредоточен на конкретном вопросе или проблеме. Всесторонний (подробный) анализ подразумевает глубокое погружение в ключевые вопросы кейса.

Формально можно выделить следующие этапы:

- ознакомление с текстом кейса;
- анализ кейса;
- подведение итогов.

Общая схема работы с кейсом на данном этапе может быть представлена следующим образом: в первую очередь следует выявить ключевые проблемы кейса и понять, какие именно из представленных данных важны для решения; войти в ситуационный контекст кейса, определить, кто его главные действующие лица, отобрать факты и понятия, необходимые для анализа, понять, какие трудности могут возникнуть при решении задачи; следующим этапом является выбор метода исследования.

Обсуждение небольших кейсов может вкрапливаться в учебный процесс и студенты могут знакомиться с ними непосредственно на занятиях. Принципиально важным в этом случае является то, чтобы часть теоретического курса, на которой базируется кейс, была бы прочитана и проработана студентом.

Студент при предварительном знакомстве с кейсом должен придерживаться систематического подхода к его анализу, основные шаги которого представлены ниже:

1. Выпишите из соответствующих разделов учебной дисциплины ключевые идеи для того, чтобы освежить в памяти теоретические концепции и подходы, которые Вам предстоит использовать при анализе кейса.

2. Бегло прочтите кейс, чтобы составить о нем общее представление.

3. Внимательно прочтите вопросы к кейсу и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что Вас просят сделать.

4. Вновь прочтите текст кейса, внимательно фиксируя все факторы или проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам.

5. Прикиньте, какие идеи и концепции соотносятся с проблемами, которые Вам предлагаются рассмотреть при работе с кейсом.

Общее правило работы с кейсами – нельзя использовать информацию, которая находится «за рамками». Например, если студент прочитал в газете статью о той самой компании, проблемы которой описаны в задании, факты из нее брать запрещено, поскольку менеджер, принимающий решение, а моделируется ситуация, когда студент находится на его месте, обладает только той информацией, которая представлена в задании. Иногда, наоборот, студенту может быть предоставлена возможность добавить факты из конкретной рыночной ситуации, существовавшей в рассматриваемый период времени. В таких случаях во внимание должна приниматься эрудиция студента и степень владения материалом.

Рекомендации по решению задач. При решении практической ситуации необходимо:

1. Представить рассуждение по поводу необходимости дополнительных данных и источников их получения; прогнозов относительно субъектов и/или причин возникновения ситуации;

2. Продемонстрировать умения использовать системный подход, ситуативный подход, широту взглядов на проблему;

3. Подготовить программу действий, направленную на реализацию, например, аналитического метода решения проблемы: проанализировать все доступные данные, превратить их в информацию; определить проблему; прояснить и согласовать цели; выдвинуть возможные альтернативы; оценить варианты и выбрать один из них.

При выполнении задания следует придерживаться следующей методики решения практических задач (ситуаций):

1. Обобщение. Короткая, ясная и четкая констатация факта или события в ситуации, оценка результата развития события.

2. Формулирование проблемы. Краткая суть проблемы без симптомов и готового решения.

3. Участники событий: люди, их характеристики и высказывания; характеристика организаций. Хронология событий. Может быть представлена в форме таблицы (вчера, сегодня, завтра).

4. Концептуальные вопросы. Требуют изучения лекции по теме практического занятия или самостоятельной проработки проблемы.

5. Альтернативные решения. Перечисляются возможные, по мнению студента, направления действий. Приводятся аргументы и оценивается каждая альтернатива. Предполагаются возможные положительные и отрицательные последствия выбора. Выбирается оптимальный вариант разрешения конкретной ситуации.

6. Рекомендации. Необходимо мотивировать выбранный вашей подгруппой или лично вами курс действий, приводящих к разрешению проблемы, и объяснить причины и рациональность его выбора.

7. План действий. Следует описать направление, ход действий и конкретные шаги по реализации выбранного курса, а также оценить, разрешена ли проблема.

8. Корректировка плана действий. После представления всех планов действий рабочих подгрупп осуществляется корректировка, если это необходимо, собственного плана и курса действий. Далее следуют ответы на замечания преподавателя.

9. Устранение «узких мест». Необходимо оценить соответствие личного видения ситуации разобранных фактов ситуации, выявить пробелы – «узкие места» – в теоретических знаниях по курсу и практических навыках и умениях и стремиться к их устранению с помощью преподавателя, студентов других рабочих подгрупп и самостоятельной проработки управлеченческих проблем.

7. Список литературы, необходимой для подготовки к сдаче и сдача государственного экзамена.

Государственный экзамен предполагает изучение учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

– в электронном виде – через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;

– в печатном виде – в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе «Электронный университет». При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осуществляющих подготовку к процедуре защиты и защиту ВКР по данной ОПОП ВО.

Список литературы, необходимой для подготовки к процедуре защиты и защиты ВКР, представлен в Приложении 3 к данной программе.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для подготовки к сдаче и сдача государственного экзамена

| Наименование Интернет-ресурса | URL |
|---|---|
| Сайт Федеральной службы государственной статистики РФ | https://rosstat.gov.ru/ |
| Официальный сайт Министерства труда и социального развития РФ | http://www.rosmintrud.ru |

| | |
|--|---|
| Официальный сайт Международной организации труда | http://www.ilo.ru |
| Сайт Минэкономразвития РФ | http://www.economy.gov.ru |
| Портал о кадровом менеджменте | http://www.hrm.ru |
| Электронный журнал для специалистов по кадрам | https://journal.ksk.expert/ |
| HeadHunter | http://hh.ru |
| | |

9. Перечень информационных технологий, используемых для подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Перечень информационных технологий, используемых для подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости), представлен в Приложении 4 к данной программе.

10. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для подготовки к сдаче и сдача государственного экзамена

Материально-техническое обеспечение подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена включает в себя следующие компоненты:

- помещения для самостоятельной работы обучающихся по подготовке к государственному экзамену, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ;
- учебные аудитории для обзорных лекций и консультаций, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья);
- аудитории для заседания государственной экзаменационной комиссии и для заседания апелляционной комиссии, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья);
- компьютер и принтер для распечатки экзаменационных материалов.

11. Особенности проведения государственного экзамена для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатурой;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации консультаций;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации государственного экзамена;
- создание (при необходимости) специализированных фондов оценочных средств, адаптированных для лиц с ОВЗ и инвалидов;
- для лиц с ОВЗ и инвалидов предоставляется право выбора, с учетом индивидуальных психофизических особенностей, формы проведения государственного экзамена (устно,

письменно, с использованием технических средств, в форме тестирования и др.); для подготовки ответов на государственном экзамене лицам с ОВЗ и инвалидам могут быть предоставлены специальные технические средства, возможно привлечение ассистентов;

- увеличение продолжительности сдачи государственного экзамена, проводимого в письменной форме, не более чем на 90 минут;

- увеличение продолжительности подготовки обучающегося к ответу на государственном экзамене, проводимом в устной форме, не более чем на 20 минут.

Приложение №1
к программе государственного аттестационного испытания
Б3.Б.01(Г) *Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена*

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Казанский (Приволжский) федеральный университет»
Институт управления, экономики и финансов
Центр бакалавриата Развитие территорий

Фонд оценочных средств по государственному аттестационному испытанию

Б3.Б.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Направление подготовки/специальность: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очное
Язык обучения: русский
Год начала обучения по образовательной программе: 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. СООТВЕТСТВИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОВЕРЯЕМЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ

2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

3. МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ОЦЕНКИ ЗА ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

4.1. БЛОК 1. [ТЕСТ]

4.1.1. Процедура оценивания

4.1.2. Содержание оценочных материалов

4.2. БЛОК 2. [ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ВОПРОС]

4.2.1. Процедура оценивания

4.2.2. Содержание оценочных материалов

4.3. БЛОК 3. [КЕЙС]

4.3.1. Процедура оценивания

4.3.2. Содержание оценочных материалов

4.4. ОЦЕНИВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПОРТФОЛИО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

4.4.1. Процедура оценивания

4.4.2. Содержание оценочных материалов

5. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

1. Соответствие компетенций проверяемым результатам обучения

| Код и наименование компетенции | Проверяемые результаты обучения | Оценочное средство |
|--------------------------------|---|--------------------|
| УК-1 | <i>Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</i> | Кейс |
| УК-2 | <i>Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</i> | Тест, вопрос |
| УК-3 | <i>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i> | Кейс |
| УК-4 | <i>Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной или письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).</i> | вопрос, кейс |
| УК-5 | <i>Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этническом и философских контекстах</i> | кейс |
| УК-6 | <i>Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</i> | тест, кейс, вопрос |
| УК-7 | <i>Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</i> | тест |
| УК-8 | <i>Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</i> | тест, вопрос |
| УК-9 | <i>Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</i> | кейс, вопрос |
| УК-10 | <i>Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</i> | кейс, вопрос, тест |
| УК-11 | <i>Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению</i> | тест, кейс |

2. Критерии оценивания сформированности компетенций

| Компетенция | Высокий уровень | Средний уровень | Низкий уровень | Ниже порогового уровня |
|-------------|--|--|--|--|
| УК-1 | <p>Объясняет выбор способов поиска, обработки информации для решения поставленных задач управления персоналом в организации.</p> <p>Умеет проводить критический анализ научных источников информации.</p> <p>Способен разработать и обосновать рекомендации по решению проблем в</p> | <p>Перечисляет способы поиска, обработки информации для решения поставленных задач управления персоналом в организации.</p> <p>Умеет проводить критический анализ научных источников информации.</p> <p>Способен разработать рекомендации по решению проблем в</p> | <p>Имеет представление о способах поиска, обработки информации для решения поставленных задач.</p> <p>Умеет проводить анализ научных источников информации.</p> <p>Способен предложить рекомендации по решению проблем в</p> | <p>Имеет общие представление о способах поиска, обработки информации для решения поставленных задач.</p> <p>Умеет проводить анализ научных источников информации с пропусками и ошибками.</p> <p>Имеет общие</p> |

| | | | | |
|------|---|--|---|---|
| | <p>рамках поставленных задач научного исследования</p> <p>Знает специфику системного подхода при проведении самостоятельных исследований в управлении персоналом.</p> <p>Проводит подробный системный анализ практики управления персоналом организации в своем исследовании.</p> <p>Способен разработать и обосновать возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки в своем исследовании</p> <p>Способен предложить один вариант решения задачи в своем исследовании</p> | <p>решению проблем в рамках поставленных задач научного исследования</p> <p>Знает специфику системного подхода при проведении самостоятельных исследований в управлении персоналом.</p> <p>Умеет системно анализировать практику управления персоналом организации в своем исследовании</p> <p>Владеет навыками разработки возможных вариантов решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки в своем исследовании</p> | <p>задач научного исследования</p> <p>Имеет представление о системном подходе при проведении самостоятельных исследований.</p> <p>Умеет применять системный подход при проведении самостоятельных исследований.</p> | <p>представление о системном подходе при проведении самостоятельных исследований.</p> <p>Умеет частично применять системный подход при проведении самостоятельных исследований.</p> |
| УК-2 | <p>Объясняет подходы к выбору оптимальных способов решению кадровых вопросов в соответствии с поставленными целями и задачами</p> <p>Умеет корректировать способы решения кадровых вопросов с учетом организационных изменений</p> <p>Владеет навыками выполнения круга задач и выбора оптимальных способов решения с учетом имеющихся ресурсов и ограничений</p> | <p>Объясняет методы выбора оптимальных способов решения кадровых вопросов</p> <p>Умеет применять оптимальные способы решения кадровых вопросов и согласовывать с кадровой политикой организации.</p> <p>Владеет навыками выполнения круга задач и выбора оптимальных способов решения с учетом имеющихся ограничений</p> | <p>Называет методы выбора оптимальных способов решения кадровых вопросов</p> <p>Умеет применять подходы к решению кадровых вопросов в компании.</p> <p>Владеет навыками выполнения определенных задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений</p> | <p>Перечисляет отдельные методы выбора оптимальных способов решения кадровых вопросов</p> <p>Умеет решать кадровые вопросы в компании субъективно.</p> <p>Владеет отдельными навыками выполнения определенных задач</p> |
| УК-3 | <p>Знает процессы групповой динамики, подходы к координации взаимодействия людей в командной работе</p> <p>Умеет разрабатывать меры по организации и координации взаимодействия между людьми, вычленяет проблемные зоны и находит пути их преодоления</p> <p>Владеет навыком организации эффективного взаимодействия с учетом</p> | <p>Демонстрирует знание основ процессов групповой динамики, определяет возможные последствия в командной работе</p> <p>Проводит комплексный анализ возможных последствий в командной работе и в ходе организационных изменений, обеспечивающие успешность работы в команде</p> <p>Задает проблемные зоны</p> | <p>Знает основы организации и координации взаимодействия людей</p> <p>Применяет методы взаимодействия между людьми</p> <p>Способен применить отдельные элементы анализа организационного поведения</p> | |

| | | | | |
|------|---|--|---|---|
| | достижения поставленной цели | Владеет навыком организации эффективного взаимодействия с учетом достижения поставленной цели | поведения с учетом достижения поставленной цели | |
| УК-4 | Перечисляет формы и методы профессиональной коммуникации в устной форме на русском и иностранном языках Умеет осуществлять профессиональную коммуникацию в устной форме на русском языке Владеет отдельными навыками профессиональной коммуникацией в устной форме на русском языке | Называет формы и методы профессиональной коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках Умеет использовать различные формы устной и письменной коммуникации на русском языках для решения задач профессиональной деятельности Хорошо владеет основными навыками профессиональной коммуникации в устной формах на русском и иностранном языках | Знает формы и методы профессиональной коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности Использует различные формы устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности Свободно владеет общепринятыми способами профессиональной коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности | Демонстрирует неудовлетворительный уровень знаний формы и методы профессиональной коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках. Использует формы устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках с ошибками Владеет общепринятыми способами профессиональной коммуникации с грубыми нарушениями общих правил |
| УК-5 | Демонстрирует знаний толерантных отношений при работе в коллективе, объясняет особенности формирования толерантного взаимодействия Толерантно воспринимает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в сфере профессиональной деятельности Способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в сфере профессиональной деятельности | Знает основы работы в коллективе, содержание толерантных отношений в коллективе Умеет толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в сфере профессиональной этики Владеет навыками работы в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей | Называет основы работы в коллективе, содержание толерантных отношений в коллективе Использует в работе нормы поведения с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей Владеть навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в сфере профессиональной деятельности | Называет основы работы в коллективе. Использует в работе нормы поведения без учета социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей Владеет навыками работы в коллективе |

| | | | | |
|------|--|---|---|--|
| УК-6 | <p>Знает эффективные методы развития профессионально-личностных качеств и подходы к построению траектории саморазвития</p> <p>Определяет и обосновывает план реализации траектории саморазвития и профессионального роста</p> <p>Владеет технологиями организации процесса саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> | <p>Знает методы развития профессиональных качеств и подходы к построению траектории саморазвития</p> <p>Умеет планировать траекторию саморазвития и профессионального роста</p> <p>Владеет методами, обеспечивающими саморазвитие, повышения своей квалификации</p> | <p>Знает принципы построения траектории саморазвития</p> <p>Умеет планировать повышение своей квалификации во временной перспективе</p> <p>Владеет методами развития собственных профессионально-личностных качеств</p> | <p>Знает отдельные принципы построения саморазвития</p> <p>Умеет планировать повышение своей квалификации оторвано от целей развития</p> <p>Владеет малым количеством методов саморазвития</p> |
| УК-7 | <p>Обладает глубокими комплексными знаниями о методах физической культуры и нормах здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Систематически использует методы физической культуры и нормы здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Владеет комплексными навыками о методах физической культуры и нормах здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> | <p>Знает основные нормы здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Применяет основные нормы здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Способен соблюдать нормы здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> | <p>Знает отдельные нормы здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Умеет использовать отдельные методы физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Владеет отдельными методами и средствами физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> | <p>Знает отдельные нормы здорового образа жизни</p> <p>Умеет использовать отдельные методы физической культуры</p> <p>Владеет отдельными методами и средствами физической культуры</p> |
| УК-8 | <p>Объясняет способы и приемы первой помощи, правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.</p> <p>Выбирает наиболее эффективные способы и приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</p> <p>Способен применять способы и приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</p> | <p>Знает основные способы и приемы первой помощи, правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.</p> <p>Умеет применять способы и приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</p> <p>Владеет навыками применения способов и приемов первой</p> | <p>Называет способы и приемы первой помощи, правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.</p> <p>Умеет применять отдельные способы и приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</p> <p>Владеет отдельными способами и приемами первой помощи,</p> | <p>Называет отдельные способы и приемы первой помощи, Применяет отдельные способы и приемы первой помощи, не подходящие под ситуацию.</p> <p>Владеет отдельными способами и приемами первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</p> |

| | | | | |
|-------|---|--|---|---|
| | | помощи, методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций | методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций | |
| УК-9 | <p>Знает психологические аспекты инклюзивного общения, потребностей лиц с ограниченными возможностями</p> <p>Умеет координировать работу по успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>Разрабатывает и детализирует этапы внедрения программы адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> | <p>Знает принципы инклюзивного общения, объясняет психологические потребности лиц с ограниченными возможностями</p> <p>Умеет организовать работу по успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>Предлагает изменения и этапы внедрения программы адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> | <p>Знает основные правила инклюзивного общения, психологические потребности лиц с ограниченными возможностями</p> <p>Умеет организовать общение с лицами с ограниченными возможностями</p> <p>Способен внести отдельные корректировки в разработанную программу адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> | <p>Знает отдельные правила инклюзивного общения</p> <p>Умеет организовать малоэффективное общение с лицами с ограниченными возможностями</p> <p>Вносит субъективные корректировки в разработанную программу адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> |
| УК-10 | <p>Объясняет закономерности функционирования современной экономики на макро- и микроуровне, особенности поведения экономических субъектов.</p> <p>Уметь выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций в сфере управления персоналом.</p> <p>Применяет методологию экономического исследования для разработки управленческих решений в сфере управления персоналом.</p> | <p>Называет закономерности функционирования экономики и прикладных экономических дисциплин.</p> <p>Выявляет проблемы экономического характера в управлении персоналом, учитывает возможные социально-экономические последствия.</p> <p>Владеет методами экономического исследования для разработки управленческих решений в сфере управления персоналом.</p> | <p>Уровень знаний основных категорий и инструментов современной экономики на микро и макроуровне.</p> <p>Умеет выявлять проблемы экономического характера в управлении персоналом.</p> <p>Владеет приемами экономического исследования для разработки управленческих решений в сфере управления персоналом.</p> | <p>Демонстрирует неудовлетворительный уровень знаний основных категорий и инструментов современной экономики на микро и макроуровне.</p> <p>Выявляет самые явные проблемы экономического характера в управлении персоналом.</p> <p>Разрабатывает управленческие решения в сфере управления персоналом субъективно</p> |
| УК-11 | <p>Знает базовые этические ценности, объясняет свое отношение к коррупционному поведению.</p> <p>Умеет идентифицировать коррупционные действия.</p> <p>Владеет научным подходом к предупреждению коррупционных рисков в</p> | <p>Знает базовые этические ценности, объясняет свое отношение к коррупционному поведению.</p> <p>Умеет идентифицировать коррупционные действия.</p> <p>Способен</p> | <p>Знает базовые этические ценности, объясняет свое отношение к коррупционному поведению.</p> <p>Умеет идентифицировать коррупционные действия.</p> <p>Взаимодействует в</p> | <p>Объясняет свое отношение к коррупционному поведению.</p> <p>Умеет идентифицировать коррупционные действия с ошибками.</p> <p>Взаимодействует в обществе на основе</p> |

| | | | | |
|--|--------------------------------|--|--|--|
| | профессиональной деятельности. | предупреждать коррупционные риски в профессиональной деятельности. | обществе на основе нетерпимого отношения к коррупционному поведению. | ошибочного понимания коррупционного поведения. |
|--|--------------------------------|--|--|--|

3. Механизм формирования оценки за государственный экзамен

3.1. Механизм формирования оценки за государственный экзамен для обучающихся очной и очно-заочной форм обучения

Оценка за государственный экзамен формируется из суммы баллов за выполнение всех заданий экзаменационного билета и выставляется в пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Баллы в интервале 86-100 – отлично (высокий уровень)

Баллы в интервале 71-85 – хорошо (средний уровень)

Баллы в интервале 56-70 – удовлетворительно (низкий уровень)

Баллы в интервале 0-55 – неудовлетворительно (ниже порогового уровня)

Если сформированность хотя бы одной компетенции оценивается ниже порогового уровня, оценка за государственный экзамен – «неудовлетворительно».

Оценка за государственный экзамен формируется следующим образом:

| Номер блока оценочных материалов | Тип оценочных материалов | Максимальный балл |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------|
| Блок 1 | Блок 1 <i>[Тест]</i> | 15 |
| Блок 2 | Блок 2 <i>[Вопрос]</i> | 35 |
| Блок 3 | Блок 3 <i>[Кейс]</i> | 50 |
| Итого | | 100 баллов |

По каждому обучающемуся составляется Оценочный лист по подготовке к сдаче и сдаче государственного экзамена по форме, предусмотренной в Приложении 2 к программе подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена. Оценочный лист является приложением к соответствующему Протоколу заседания ГЭК и хранится на кафедре.

4. Оценочные средства, порядок их применения

4.1. Блок 1. *[Тест]*

4.1.1. Процедура оценивания.

Экзаменационный билет включает в себя 30 тестовых заданий, на выполнение которых отводится 60 минут.

Тестирование - это исследовательский метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения испытуемым ряда специальных заданий. Предусмотрены следующие формы тестовых заданий:

- закрытая – с одним или нескольким выбором;
- открытая;
- на установление правильной последовательности;
- на соответствие.

Элементы тестового задания могут содержать: текст, формулы, графические изображения.

1. Задание закрытой формы. Выбрать ответ из предложенных. Состоит из неполного

утверждения с одной вакансией и множества элементов, один или несколько из которых являются правильными заключениями (ответ). Испытуемый определяет правильный ответ из предложенных вариантов.

2. Задание открытой формы. Требует сформулированного ответа самим обучаемым.

Имеет вид неполного утверждения, в котором отсутствует один элемент. Тестируемый должен подставить число или слово (возможно словосочетание, состоящее не более чем из двух слов).

3. Задание на установление правильной последовательности. Установить правильную последовательность предложенных объектов (слова, словосочетания, предложения, формулы, рисунки и т.д.). Дано множество неупорядоченных объектов, необходимо установить последовательность (порядок) между объектами.

4. Задание на установление соответствия. Выбрать из двух приведенных множеств объектов пары. Имеет вид двух групп элементов. Испытуемый должен связать каждый элемент первой группы с одним или несколькими элементами из второй группы. За выполнение каждого тестового задания выставляются баллы.

За правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается все задание в целом, а не какая-либо из его частей.

4.1.2. Примерное содержание оценочных материалов

Экзаменационный тест №1

1. Ротация персонала осуществляется в целях (2 правильных ответа):

- а. для получения работником новых профессиональных знаний
- б. понижения монотонности труда
- с. снижения уровня конфликтности
- д. повышения производительности труда
- е. повышения качества продукции

2. Расходы на обучение персонала, которые позволяют активизировать факторы эффективности, стоящие на стороне человеческой деятельности:

- а. инвестиции в человеческий капитал
- б. инвестиции в развитие технического процесса
- с. инвестиции в развитие системы управления
- д. инвестиции в развитие социальной инфраструктуры организации

3. Развитие персонала в организации находит своё выражение (выберите 2 верных ответа):

- а. популяризации спорта в организации
- б. обучении и повышении квалификации сотрудников
- с. проведении дискотек и приглашения артистов на встречи с трудовым коллективом
- д. управление карьерой персонала

4. В условиях освоения новых технологий в организации, бюджет обучения персонала

- а. уменьшается
- б. возрастает
- с. остается в рамках прошлого периода

5. В теории УЧР планирование повышения квалификации персонала предполагает (выберите 2 верных ответа):

- а. оценка будущих потребностей в трудовых ресурсах
- б. изучение потребительских предпочтений работников
- с. составление плана обучения персонала
- д. определение потребности в обучении персонала

6. Карьера центростремительная - это:

- а. вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры
- б. вид карьеры, который предполагает перемещение в другую функциональную область деятельности

с. движение к стратегическому ядру организации

7. В современной типологии видов деловой карьеры отсутствует модель:

- a. «барьер»
- b. «перепутье»
- c. «трамплин»
- d. «лестница»

8. Верно ли утверждение о том, что для успешной карьеры не важна правильная постановка целей карьеры, всё определяет случай:

- a. да
- b. нет

9. При планировании деловой карьеры выделяется несколько этапов, которые связаны с возрастом сотрудников. При этом этап «становления» связан с возрастным интервалом:

- a. от 30 до 45 лет
- b. до 25 лет
- c. от 45 до 65 лет
- d. от 25 до 30 лет

10. Партнерство по развитию карьеры предполагает участие:

- a. четырех сторон - сотрудника, его руководителя, специалиста службы управления персоналом и профсоюза
- b. двух сторон - сотрудника и его руководителя
- c. пяти сторон - сотрудника, его руководителя, специалиста службы управления персоналом, профсоюза и консультанта от внешней организации
- d. трех сторон - сотрудника, его руководителя, специалиста по управлению персоналом

11. Планирование карьеры состоит:

- a. в определении целей развития карьеры и путей, ведущих к их достижению
- b. в определении конкурентов на пути достижения поставленных задач — в выборе элементов успешной карьеры
- c. в постоянном повышении уровня собственной профессиональной квалификации

12. При обучении сотрудника методом «наставничества» руководитель - наставник обучает подопечного сотрудника:

- a. в процессе ежедневной работы
- b. вне предприятия, в специально оборудованном месте
- c. после окончания рабочего дня
- d. наставник только наблюдает за поведением сотрудника на предприятии

13. Ротация персонала близка по характеру к карьере:

- a. вертикальной
- b. горизонтальной
- c. корпоративной
- d. центростремительной

14. Специалисты - это:

- a. лица, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические и другие функции
- b. лица, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет, контроль, хозяйственное обслуживание
- c. лица, непосредственно создающие материальные ценности или оказывающие услуги производственного характера

15. В настоящее время под понятием «деловая карьера» понимается:

- a. продвижение работника по ступеням служебной иерархии в рамках отдельной организации
- b. продвижение работника по ступеням служебной иерархии или последовательная смена занятий, как в рамках отдельной организации, так и в различных, на протяжении всего периода трудовой деятельности
- c. продвижение работника по ступеням служебной иерархии в различных организациях

16. Сущность модели вертикального карьерного продвижения:

- a. работник постепенно расширяет диапазон своих профессиональных познаний
- b. динамичные продвижения по ступеням служебной иерархии
- c. работник динамично меняет организации как объекты трудовой деятельности

d. работник регулярно меняет профессиональную направленность своей трудовой деятельности
17. Согласно теории управления карьерой, стремление человека к развитию в большей мере проявляется на следующем этапе карьеры:

- a. предварительный
- b. становления
- c. завершения
- d. пенсионный

18. Согласно теории управления карьерой работник до 45 лет обычно проходит следующие этапы карьеры (3 правильных ответа):

- a. сохранения
- b. завершения
- c. продвижения
- d. становления
- e. предварительный

19. При организации профессионального обучения легче подытоживаются расходы, чем доходы от результатов обучения:

- a. и расходы и доходы от результатов обучения персонала подытоживаются одинаково легко
- b. да, согласен
- c. нет, не согласен

20. Профессиональная карьера работника с точки зрения теории управления персоналом может идти по следующим векторным линиям (2 правильных ответа):

- a. восходящей
- b. нисходящей
- c. специализации
- d. транспрофессионализации.

21. Первую технологию проектирования трудовых процессов в поточном производстве разработал:

- a. Фойоль
- b. Форд
- c. Ф. Герцберг
- d. П. Друкер

22. Основным документом, подтверждающим трудовой стаж работника является:

- a. паспорт
- a. трудовая книжка
- b. служебное удостоверение

23. Промышленно-производственный персонал предприятия включает: (исключите лишнее):

- a. руководители
- b. специалисты
- c. служащие
- d. охрана
- e. ученики

24. Поддержание оборудования в состоянии технической готовности обеспечивает (.....) функция.

- a. материального обеспечения
- b. инструментальная
- c. ремонтная
- d. технического контроля

25. В каком случае на документе не воспроизводится эмблема организации?

- a. если на документе уже помещён герб Российской Федерации
- b. если на документе уже помещён герб субъекта Российской Федерации
- c. если на документе уже помещён герб Российской Федерации или герб субъекта Российской Федерации
- d. если организация не считает нужным помещать эмблему на документе

27. Трудовой процесс – это:

- a. последовательность выполнения совокупности трудовых операций, осуществляемых исполнителем в ходе технологического процесса

- b. совокупность трудовых приемов, включающая все действия по выполнению единицы работы над одним или несколькими единицами труда
- c. однократное перемещение рабочего или его органов
28. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:
- 40 часов в неделю
 - 30 часов в неделю
 - 35 часов в неделю
 - 45 часов в неделю
29. Регламентами деятельности сотрудника являются:
- операционная карта
 - должностная инструкция
 - штатное расписание
 - оперограмма
30. В салоне автобуса (трамвая, троллейбуса) вы обнаружили забытый (оставленный) кем-то сверток. Как вы поступите?
- Развернете сверток, чтобы узнать, что там находится.
 - Поставите в известность водителя.
 - Возьмете сверток с собой, чтобы отнести в милицию.
31. Находясь на платформе метрополитена, вы уронили на рельсы сумочку. Как поступить?
- Спрыгнуть вниз и подобрать ее.
 - Не спускаясь на рельсы, попытаться достать ее.
 - Обратиться к дежурной (дежурному) по станции.

4.2. Блок 2. *[Вопрос]*

4.2.1. Процедура оценивания

Подготовка к ответу на вопрос заключается в письменном изложении пройденного материала, который рассматривался на занятиях. При написании ответа на вопрос следует придерживаться следующих правил: изложить теоретическую часть вопроса, провести расчеты (при необходимости), привести практические примеры, используя конкретный материал. Изложение материала должно быть точным, последовательным. Необходимо употреблять научные термины, избегать непривычных или двусмысленных понятий и категорий, сложных грамматических оборотов. Термины, отдельные слова и словосочетания допускается заменять принятыми текстовыми сокращениями. Рекомендуется включать в ответ на вопрос схемы и таблицы, если они помогают раскрыть основное содержание вопроса.

Текст ответа на вопрос должен демонстрировать:

- знакомство автора с нормативными правовыми актами, основной литературой по рассматриваемым вопросам;
- умение последовательно изложить сущность раскрываемого вопроса;
- владение соответствующим понятийным и терминологическим аппаратом;
- умение подкрепить теоретический вопрос практическим значимостью или примером;
- приемлемый уровень языковой грамотности, включая владение функциональным стилем научного изложения.

Для оценки качества ответа на теоретический вопрос используются следующие критерии:

- Владение профессиональной терминологией, знание положений нормативно-правовых актов - до 10 баллов;
- Логичность и сбалансированность письменного ответа - до 5 баллов;
- Полнота представленной в ответе информации, приведение формул для расчета показателей - до 10 баллов;
- Наличие практических примеров, иллюстрирующих теоретические положения, представленные в письменном ответе - до 10 баллов.

4.2.2. Содержание оценочных материалов

1. Развитие концепции управления персоналом в теории «человеческих отношений». Основные идеи доктрины управления человеческими ресурсами. Теория человеческого капитала.
2. Управление персоналом, управление человеческими ресурсами и управление талантами. Современные проблемы управления человеческими ресурсами.
3. Система управления персоналом. Принципы и методы управления персоналом.
4. Нормативно-правовое обеспечение системы управления персоналом. Применение норм действующего законодательства в области труда.
5. Цели и функции организационной структуры системы управления персоналом.
6. Профессионально-квалифицированные требования к сотрудникам службы управления персоналом.
7. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. Первичная и вторичная адаптация персонала. Основные этапы трудовой адаптации.
8. Профессиональное развитие персонала. Формы и методы обучения персонала. Социальное развитие персонала.
9. Оценка персонала: цели и методы. Центр оценки как метод комплексной оценки персонала.
10. Кадровый резерв: этапы формирования и методы развития. Управление талантами в организации.
11. Современные технологии подбора, отбора и найма персонала. Преимущества и недостатки.
12. Современные технологии обучения и развития персонала. Оценка эффективности обучения персонала.
13. Компетентностный подход в управлении персоналом. Структура компетенций. Модель компетенций.
14. Разработка модели компетенций в организации. Использование модели компетенций при подборе, в оценке и развитии персонала организации.
15. Кадровая политика и ее составные части. Принципы кадровой политики. Основные типы кадровой политики.
16. Разработка и реализация кадровой политики. Основные методы оценки эффективности кадровой политики.
17. Основные этапы формирования стратегии управления персоналом. Влияние факторов внешней и внутренней среды организации на выбор приоритетов стратегии управления персоналом.
18. Методы качественного и количественного планирования персонала. Планирование развития персонала.
19. Планирование потребности в персонале. Оперативное и стратегическое планирование персонала.
20. Методы привлечения персонала в организацию. Преимущества и недостатки внутреннего и внешнего найма персонала.
21. Рекрутинг. Виды рекрутинга. Инструменты рекрутинга, использующие искусственный интеллект.
22. Коллективные договоры: понятие, стороны, порядок заключения. Содержание коллективного договора, его регистрация.
23. Стандартные и нестандартные методы оценки кандидатов. Воронка подбора как эффективный инструмент найма.
24. Персональные данные работника: понятие, порядок оперирования. Порядок предоставления и защиты персональных данных работника.
25. Трудовой договор: понятие, форма, стороны. Содержание трудового договора. Порядок заключения трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
26. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Обязанности работника и работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
27. Право работника на труд. Обеспечение прав работника на охрану труда. Дискrimинация в сфере труда.

28. Дисциплина труда в Трудовом Кодексе РФ. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
29. Задачи и функции документационного обеспечения управления персоналом. Законодательные аспекты документационного обеспечения управления персоналом.
30. Кадровое делопроизводство. Классификация документов. Особенности подготовки и оформления отдельных видов документов.
31. Документы организации. Документационное обеспечение процесса приема на работу.
32. Теоретические концепции функционирования рынка труда. Современные тенденции развития рынка труда.
33. Структура и сегментация рынка труда. Состояние и тенденции развития российского рынка труда.
34. Сущность, формы и виды занятости населения. Основные направления государственной политики в области занятости в РФ.
35. Политика занятости и ее основные типы. Программы содействия занятости населения как основной элемент реализации политики занятости.
36. Институциональные особенности рынка труда. Государственная служба занятости. Кадровые и рекрутинговые агентства на рынке труда.
37. Трудовой потенциал организаций. Методы экономической оценки трудового потенциала организации.
38. Производительность труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Методы расчета производительности труда.
39. Анализ и планирование численности работников. Методы расчета численности персонала.
40. Бюджетирование расходов на персонал. Цели бюджета на персонал. Основные статьи расходов. Процесс составления бюджета.
41. Служба управления персоналом в организационной структуре компании. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом.
42. Оценка результатов труда персонала. Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки результативности труда. Показатели оценки результатов труда.
43. Социально-психологические механизмы и методы управления поведением людей. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства.
44. Руководитель и лидер. Теории происхождения лидерства. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.
45. Личность руководителя. Социально-психологические характеристики личности руководителя и личностные типологии менеджеров.
46. Имидж лидера. Методы управления личным имиджем. Тайм менеджмент и целеполагание как инструменты лидера.
47. Стресс в управленческой деятельности. Виды стресса. Способы управления стрессом.
48. Психологические причины и условия возникновения конфликта в организации. Основные методы управления (регулирования, разрешения) конфликтами.
49. Синдром профессионального (эмоционального) выгорания в деятельности руководителя. Профилактика психологического выгорания руководителя.
50. Психологическое воздействие в процессе общения. Виды и формы управленческого общения.
51. Социально-психологические методы управления персоналом, принципы, инструменты. Оценка эффективности применения социально-психологических методов управления персоналом.
52. Понятие мотивации, ее значение и эволюция. Процессные и содержательные теории мотивации.
53. Современные подходы к мотивации и стимулированию персонала. Перспективы развития мотивации персонала в организации.
54. Понятие и психологическая сущность стимулирования деятельности личности. Виды и способы стимулирования труда персонала организации. Гарантии и компенсации, установленные Трудовым Кодексом РФ.
55. Вовлеченность персонала в организации: понятие, функции, классификация. Факторы повышения вовлеченности в организации.

56. Командаообразование в организации. Характеристика групп и групповая динамика. Формы управления и организация работы в команде.
57. Стадии, этапы и процессы образования команды. Жизненный цикл команды. Распределение ролей в команде.
58. Конфликты в команде. Стратегии поведения в конфликте. Способы разрешения конфликтов в команде.
59. Личностная основа организационного поведения. Типы личности и их профессиональная направленность. Диагностика свойств личности.
60. Типы и этапы карьеры персонала. Факторы выбора карьеры. Управление деловой карьерой персонала.
61. Поведение человека в организации: основные типологии. Ролевое поведение. Антиролевое поведение. Надролевое поведение.
62. Отклоняющееся поведение в организации. Модели девиантного поведения. Оппортунизм персонала.
63. Показатели эффективности организационного поведения. Составляющие эффективности организационного поведения: индивидуальная, групповая и общеорганизационная.
64. Коммуникации в организации. Сопротивление изменениям и нововведениям в организации и их преодоление.
65. Горизонтальные и вертикальные коммуникации в системе менеджмента. Коммуникативные барьеры и пути их устранения.

4.2.3. Примерное содержание оценочных материалов

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАЗАНСКИЙ (ПРИВОЛЖСКИЙ) ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН
по направлению 38.03.03 Управление персоналом
профиль Управление персоналом организаций**

ЭТАП 2 – Открытый вопрос

Вариант №

1. Цели и функции организационной структуры системы управления персоналом.

Зав. кафедрой управления
человеческими ресурсами, проф., д. э. н.

Е.В. Ягудина

Директор ИУЭиФ, проф., д. э. н.

А.Р. Ахметшина

Казань, 2026

4.3. Блок 3. /Кейс/

4.3.1. Процедура оценивания

Кейс представляет собой проблемную ситуацию, предлагаемую студентам в качестве задачи для анализа и поиска решения. Содержит схематическое словесное описание ситуации, статистические данные, наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал.

Общая схема работы с кейсом на этапе анализа может быть представлена следующим образом: в первую очередь следует выявить ключевые проблемы кейса и понять, какие именно из представленных данных важны для решения; войти в ситуационный контекст кейса, определить, кто его главные действующие лица, отобрать информацию необходимую для анализа, исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Критериями оценки выполненного кейс-задания являются:

1. Научно-теоретический уровень выполнения кейс-задания и выступления.
2. Полнота решения кейса.
3. Степень творчества и самостоятельности в подходе к анализу кейса и его решению. Доказательность и убедительность.
4. Форма изложения материала (свободная; своими словами; грамотность письменной речи) и качество презентации.
5. Культура речи.
6. Полнота и всесторонность выводов.

7. Наличие собственных взглядов на проблему Решение кейсов рекомендуется проводить в 5 этапов:

Первый этап – знакомство с ситуацией, ее особенностями.

Второй этап – выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

Третий этап – предложение концепций или тем для «мозгового штурма».

Четвертый этап – анализ последствий принятия того или иного решения.

Пятый этап – решение кейса – предложение одного или нескольких вариантов (последовательности действий), указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения.

Для оценки качества решения кейса используются следующие три критерия:

1. Сформированность системных теоретических знаний по профилю - 15 баллов
1.1. Решение кейса на основе положений современных теоретических концепций - до 5 баллов
1.2. Соответствие логики решения положениям нормативно-правовых актов - до 5 баллов
1.3. Соответствие решения особенностям российской управленческой практики - до 5 баллов
2. Глубина проработки проблемы и обоснованность предлагаемых решений – 20 баллов
Анализ и диагностика причин появления проблем - до 5 баллов
2.2. Наличие показателей, подтверждающих экономическую эффективность предложенного решения - до 5 баллов
2.3. Возможное описание прогнозных последствий предлагаемых решений - до 5 баллов
2.4. Обоснование выбора предлагаемых управленческих инструментов - до 5 баллов
3. Оригинальность подхода, новаторство, креативность и логичность изложенного материала –15 баллов
3.1. Приведены примеры из практики управления современными организациями - до 5 баллов
3.2. Предложенное решение обосновано для различных уровней управления - до 5 баллов
3.3. Построен детализированный алгоритм реализации предложенного решения - до 5 баллов

Итого: 50

4.3.2. Содержание оценочных материалов

Пример кейса: Секреты «Успеха»

Банк «Камбранк» был открыт в 1999 году в городе Казани, и является одним из крупнейших банков в регионе. С самого основания банк начал вести агрессивную политику на рынке кредитных организаций, предоставляя кредиты по сниженным ставкам и получая вклады по повышенным дивидендам. Это послужило компании большим толчком для развития, и в 2002 был открыт первый филиал в Набережных Челнах. На сегодняшний день «Камбранк» имеет 10 филиалов в 7 городах России. Абрамов Владимир Петрович 37 лет, выпускник МГУ, является директором по персоналу со времени основания компании. Он был одним из инициаторов осуществления рыночной стратегии компании. Абрамов, основываясь на зарубежном опыте построения системы управления персоналом в банковской сфере, предположил, что успех компании зависит от двух главных составляющих: организационной культуры и системы мотивации. По мнению Владимира Петровича, самой эффективной является та культура, которая транслирует ценности успеха и здоровой соревновательности.

В 2001 году компания составила свой Кодекс корпоративной этики, в котором были декларированы основные постулаты организационной культуры. Главным инструментом, который послужил бы закреплению основных ценностей компании, была система мотивации. Заработка плата работника на 60 % зависела от количества кредитов, выданных за месяц. Также перед работниками были поставлены ключевые показатели эффективности, невыполнение которых могло повлечь за собой штрафы и выговор от начальства.

В рамках мероприятий, поддерживающих корпоративные ценности, компания проводит ежемесячный конкурс «Лучший банкир», победитель которого получает премию в размере двух окладов. Кроме того, по результатам ежегодной аттестации самые успешные работники зачисляются в кадровый резерв и получают постоянную прибавку к базовому окладу. Данные мероприятия приносили значительные результаты.

По данным аналитиков из отдела по управлению персоналом, на 2006 год средние издержки на одного работника были на 12,3% ниже среднерыночного уровня, в то время как средняя прибыль, приносимая одним работником, - выше на 2,5 %. Уже в то время из отдела по работе с клиентами, одного из самых важных отделов в компании, начали поступать тревожные сведения о редких случаях так называемой офисной «дедовщины». Старожилы, работавшие в компании с самого начала, проявляли всяческое неуважение к новичкам и не просто не помогали адаптироваться им в новых условиях, а наоборот - всячески осложняли жизнь новоприбывшим. На это директор по персоналу лишь говорил, что это своего рода обряд посвящения, который сплачивает коллектив и повышает его эффективность.

Возможно, проблема крылась еще и в том, что в отдел по работе с клиентами попадали только самые лучшие сотрудники, прошедшие строгий отбор, либо те, за кого «замолвили словечко». Ситуация ухудшилась из-за финансового кризиса 2008 года. Тогда топ-менеджмент заявил о проведении оптимизации и реструктуризации банковской сети. После этого заявления в отдел по управлению персоналом начало поступать огромное количество жалоб от сотрудников о принижении их достоинства со стороны других сотрудников.

Это в итоге негативно сказалось на показателях текучести кадров и результатах работы банка в целом. По мнению директора по персоналу, это закономерный этап развития бизнеса в условиях банковского кризиса, и что перед компанией стоят куда более серьезные проблемы. В итоге по состоянию на март 2010 года штат сотрудников сократился на 16 %, большую часть из которых составляли, по мнению менеджмента банка, высокоперспективные специалисты.

Задание:

1. Какие проблемы управления персоналом оказались причиной неудач в кадровой политике и практике банка?
2. Какие факторы внешней и внутренней среды необходимо учитывать в процессе управления персоналом банка?
3. Что бы вы рекомендовали руководству для решения этих проблем и повышения эффективности системы управления персоналом?

5. Критерии оценивания государственного экзамена

| Шифр и расшифровка компетенции | Проверяемые результаты обучения, раскрываемые заданием / блоком заданий / параметром выполнения задания | Задание / блок заданий / параметр выполнения задания | Критерии оценивания | | | |
|--------------------------------|--|--|---|---|---|---|
| | | | Баллы в интервале 86-100 % (высокий уровень, отлично) от максимальных ставятся в случае, если: | Баллы в интервале 71-85% (средний уровень, хорошо) от максимальных ставятся в случае, если: | Баллы в интервале 56-70% (низкий уровень, удовлетворительно) от максимальных ставятся в случае, если: | Баллы в интервале 0-55% (ниже порогового уровня, неудовлетворительно) от максимальных ставятся в случае, если: |
| УК-1 | Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач | Кейс | <p>Объясняет выбор способов поиска, обработки информации для решения поставленных задач управления персоналом в организации.</p> <p>Умеет проводить критический анализ научных источников информации.</p> <p>Способен разработать и обосновать рекомендации по решению проблем в рамках поставленных задач научного исследования</p> <p>Знает специфику системного подхода при проведении самостоятельных исследований в управлении персоналом.</p> <p>Проводит подробный системный анализ практики управления персоналом организации в своем исследовании.</p> <p>Способен разработать и</p> | <p>Перечисляет способы поиска, обработки информации для решения поставленных задач управления персоналом в организации.</p> <p>Умеет проводить критический анализ научных источников информации.</p> <p>Способен разработать рекомендации по решению проблем в рамках поставленных задач научного исследования</p> <p>Знает специфику системного подхода при проведении самостоятельных исследований в управлении персоналом.</p> <p>Умеет системно анализировать практику управления персоналом организации в своем исследовании</p> | <p>Имеет представление о способах поиска, обработки информации для решения поставленных задач.</p> <p>Умеет проводить анализ научных источников информации.</p> <p>Способен предложить рекомендации по решению проблем в рамках поставленных задач научного исследования</p> <p>Имеет представление о системном подходе при проведении самостоятельных исследований.</p> <p>Умеет применять системный подход при проведении самостоятельных исследований.</p> | <p>Имеет общие представления о способах поиска, обработки информации для решения поставленных задач.</p> <p>Умеет проводить анализ научных источников информации с пропусками и ошибками.</p> <p>Имеет общие представление о системном подходе при проведении самостоятельных исследований.</p> <p>Умеет частично применять системный подход при проведении самостоятельных исследований.</p> |

| | | | | | | |
|------|--|--------------|--|---|--|--|
| | | | обосновать возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки в своем исследовании Способен предложить один вариант решения задачи в своем исследовании | Владеет навыками разработки возможных вариантов решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки в своем исследовании | | |
| УК-2 | Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | Тест, вопрос | Объясняет подходы к выбору оптимальных способов решению кадровых вопросов в соответствии с поставленными целями и задачами Умеет корректировать способы решения кадровых вопросов с учетом организационных изменений Владеет навыками выполнения круга задач и выбора оптимальных способов решения с учетом имеющихся ресурсов и ограничений | Объясняет методы выбора оптимальных способов решения кадровых вопросов Умеет применять оптимальные способы решения кадровых вопросов и согласовывать с кадровой политикой организации. Владеет навыками выполнения круга задач и выбора оптимальных способов решения с учетом имеющихся ограничений | Называет методы выбора оптимальных способов решения кадровых вопросов Умеет применять подходы к решению кадровых вопросов в компании. Владеет навыками выполнения определенных задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений | Перечисляет отдельные методы выбора оптимальных способов решения кадровых вопросов Умеет решать кадровые вопросы в компании субъективно. Владеет отдельными навыками выполнения определенных задач |
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | Кейс | Знает процессы групповой динамики, подходы к координации взаимодействия людей в командной работе Умеет разрабатывать меры по организации и координации взаимодействия между людьми, вычленяет проблемные зоны и находит пути их преодоления | Демонстрирует знание основ процессов групповой динамики, определяет возможные последствия в командной работе Проводит комплексный анализ возможных последствий в командной работе и в ходе организационных изменений, вычленяет | Знает основы организации и координации взаимодействия людей Применяет методы взаимодействия между людьми Способен применить отдельные элементы анализа организационного поведения | Понимает основы взаимодействия людей Применяет методы взаимодействия между людьми Способен применить отдельные элементы анализа организационного поведения |

| | | | | | | |
|------|--|--------------|--|---|---|---|
| | | | Владеет навыком организации эффективного взаимодействия с учетом достижения поставленной цели | проблемные зоны Владеет навыком организации эффективного взаимодействия с учетом достижения поставленной цели | Способен применить подходы к анализу организационного поведения с учетом достижения поставленной цели | |
| УК-4 | Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной или письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах). | вопрос, кейс | Перечисляет формы и методы профессиональной коммуникации в устной форме на русском и иностранном языках Умеет осуществлять профессиональную коммуникацию в устной форме на русском языке Владеет отдельными навыками профессиональной коммуникации в устной форме на русском языке | Называет формы и методы профессиональной коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках Умеет использовать различные формы устной и письменной коммуникации на русском языках для решения задач профессиональной деятельности Использует различные формы устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности Хорошо владеет основными навыками профессиональной коммуникации в устной формах на русском и иностранном языках | Знает формы и методы профессиональной коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности Использует различные формы устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности Свободно владеет общепринятыми способами профессиональной коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности | Демонстрирует неудовлетворительный уровень знаний формы и методы профессиональной коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках, Использует формы устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках с ошибками Владеет общепринятыми способами профессиональной коммуникации с грубыми нарушениями общих правил |

| | | | | | | |
|------|---|--------------------|--|---|---|---|
| УК-5 | Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этническом и философских контекстах | кейс | <p>Демонстрирует знаний толерантных отношений при работе в коллективе, объясняет особенности формирования толерантного взаимодействия</p> <p>Толерантно воспринимает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в сфере профессиональной деятельности</p> <p>Способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в сфере профессиональной деятельности</p> | <p>Знает основы работы в коллективе, содержание толерантных отношений в коллективе</p> <p>Умеет толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в сфере профессиональной этики</p> <p>Владеет навыками работы в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей</p> | <p>Называет основы работы в коллективе, содержание толерантных отношений в коллективе</p> <p>Использует в работе нормы поведения с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей</p> <p>Владеть навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в сфере профессиональной деятельности</p> | <p>Называет основы работы в коллективе.</p> <p>Использует в работе нормы поведения без учета социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей</p> <p>Владеет навыками работы в коллективе</p> |
| УК-6 | Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | тест, кейс, вопрос | <p>Знает эффективные методы развития профессионально-личностных качеств и подходы к построению траектории саморазвития</p> <p>Определяет и обосновывает план реализации траектории саморазвития и профессионального роста</p> <p>Владеет технологиями организации процесса саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> | <p>Знает методы развития профессиональных качеств и подходы к построению траектории саморазвития</p> <p>Умеет планировать траекторию саморазвития и профессионального роста</p> <p>Владеет методами, обеспечивающими саморазвитие, повышения своей квалификации</p> | <p>Знает принципы построения траектории саморазвития</p> <p>Умеет планировать повышение своей квалификации во временной перспективе</p> <p>Владеет методами развития собственных профессионально-личностных качеств</p> | <p>Знает отдельные принципы построения саморазвития</p> <p>Умеет планировать повышение своей квалификации оторвано от целей развития</p> <p>Владеет малым количеством методов саморазвития</p> |

| | | | | | | |
|------|---|--------------|--|---|---|--|
| УК-7 | Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности | тест | <p>Обладает глубокими комплексными знаниями о методах физической культуры и нормах здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Систематически использует методы физической культуры и нормы здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Владеет комплексными навыками о методах физической культуры и нормах здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> | <p>Знает основные нормы здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Применяет основные нормы здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Способен соблюдать нормы здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> | <p>Знает отдельные нормы здорового образа жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Умеет использовать отдельные методы физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Владеет отдельными методами и средствами физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> | <p>Знает отдельные нормы здорового образа жизни</p> <p>Умеет использовать отдельные методы физической культуры</p> <p>Владеет отдельными методами и средствами физической культуры</p> |
| УК-8 | Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении | тест, вопрос | <p>Объясняет способы и приемы первой помощи, правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.</p> <p>Выбирает наиболее эффективные способы и приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</p> <p>Способен применять</p> | <p>Знает основные способы и приемы первой помощи, правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.</p> <p>Умеет применять способы и приемы первой помощи, методы защиты в условиях</p> | <p>Называет способы и приемы первой помощи, правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.</p> <p>Умеет применять отдельные способы и приемы первой помощи, методы защиты в условиях</p> | <p>Называет отдельные способы и приемы первой помощи, Применяет отдельные способы и приемы первой помощи, не подходящие под ситуацию</p> <p>Владеет отдельными способами и приемами первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных</p> |

| | | | | | | |
|-------|---|--------------------|--|--|---|---|
| | чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов | | способы и приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций | чрезвычайных ситуаций Владеет навыками применения способов и приемов первой помощи, методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций | чрезвычайных ситуаций Владеет отдельными способами и приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций | ситуаций |
| УК-9 | Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | кейс, вопрос | <p>Знает психологические аспекты инклюзивного общения, потребностей лиц с ограниченными возможностями</p> <p>Умеет координировать работу по успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>Разрабатывает и детализирует этапы внедрения программы адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> | <p>Знает принципы инклюзивного общения, объясняет психологические потребности лиц с ограниченными возможностями</p> <p>Умеет организовать работу по успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>Предлагает изменения и этапы внедрения программы адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> | <p>Знает основные правила инклюзивного общения, психологические потребности лиц с ограниченными возможностями</p> <p>Умеет организовать общение с лицами с ограниченными возможностями</p> <p>Способен внести отдельные корректировки в разработанную программу адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> | <p>Знает отдельные правила инклюзивного общения</p> <p>Умеет организовать малоэффективное общение с лицами с ограниченными возможностями</p> <p>Вносит субъективные корректировки в разработанную программу адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> |
| УК-10 | Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности | кейс, вопрос, тест | <p>Объясняет закономерности функционирования современной экономики на макро- и микроуровне, особенности поведения экономических субъектов</p> <p>Уметь выявлять проблемы</p> | <p>Называет закономерности функционирования экономики и прикладных экономических дисциплин</p> <p>Выявляет проблемы экономического характера в управлении персоналом, учитывает</p> | <p>Демонстрирует знание уровень знаний основных категорий и инструментов современной экономики на микро и макроуровне</p> <p>Умеет выявлять проблемы</p> | <p>Демонстрирует неудовлетворительный уровень знаний основных категорий и инструментов современной экономики на микро и макроуровне</p> <p>Выявляет самые явные проблемы экономического</p> |

| | | | | | | |
|-------|--|------------|--|--|---|---|
| | | | экономического характера при анализе конкретных ситуаций в сфере управления персоналом Применяет методологию экономического исследования для разработки управленческих решений в сфере управления персоналом | возможные социально-экономические последствия Владеет методами экономического исследования для разработки управленческих решений в сфере управления персоналом | характера в управлении персоналом Владеет приемами экономического исследования для разработки управленческих решений в сфере управления персоналом | характера в управлении персоналом Разрабатывает управленческие решения в сфере управления персоналом субъективно |
| УК-11 | Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению | тест, кейс | Знает базовые этические ценности, объясняет свое отношение к коррупционному поведению Умеет идентифицировать коррупционные действия Владеет научным подходом к предупреждению коррупционных рисков в профессиональной деятельности | Знает базовые этические ценности, объясняет свое отношение к коррупционному поведению Умеет идентифицировать коррупционные действия Способен предупреждать коррупционные риски в профессиональной деятельности | Знает базовые этические ценности, объясняет свое отношение к коррупционному поведению Умеет идентифицировать коррупционные действия Взаимодействует в обществе на основе нетерпимого отношения к коррупционному поведению | Объясняет свое отношение к коррупционному поведению Умеет идентифицировать коррупционные действия с ошибками Взаимодействует в обществе на основе ошибочного понимания коррупционного поведения |

Приложение 2
к программе государственного аттестационного испытания
38.03.03 «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена».
Оценочный лист сдачи государственного экзамена для обучающихся очной и очно-заочной
форм обучения

Приложение к протоколу
заседания ГЭК от _____ № _____

Оценочный лист сдачи государственного экзамена

ФИО обучающегося _____

Шифр Направление (профиль) _____

Группа _____

1. Общая характеристика выступления обучающегося на государственном экзамене

2. Вопросы, заданные обучающемуся

3. Характеристика ответов обучающегося

4. Критерии оценивания освоения компетенций при подготовке к сдаче и сдаче
государственного экзамена

| Код компетенции | Расшифровка компетенции | Уровень освоения компетенции (подчеркнутое нужное) |
|-----------------|--|--|
| УК-1 | Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| УК-2 | Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| УК-4 | Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| УК-5 | Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |

| | | |
|--|--|---|
| УК-6 | Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| УК-7 | Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| УК-8 | Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| УК-9 | Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| УК-10 | Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| УК-11 | Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| Компетенции освоены в <u>полном / не в полном</u> объёме | | |

5. Оценка за подготовку к сдаче и сдача государственного экзамена

| № п/п | Оценочное средство | Балл |
|----------------------|--------------------|------------|
| 1. | Блок 1 Тест | 15 |
| 2. | Блок 2 Вопрос | 35 |
| 3. | Блок 3 Кейс | 50 |
| 4. | | ... |
| Итоговый балл | | 100 |

Итоговая оценка за подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена _____
(отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно)

ОСОБОЕ МНЕНИЕ (при наличии) указывается ФИО, подпись члена ГЭК, выразившего особое мнение, описывается содержание мнения)

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ГЭК

(подпись)

(Фамилия И.О.)

ЧЛЕНЫ ГЭК

(подпись)

(Фамилия И.О.)

(подпись)

(Фамилия И.О.)

(подпись)

(Фамилия И.О.)

Секретарь

(подпись)

(Фамилия И.О.)

Приложение №3
к программе государственного аттестационного испытания
Б3.Б.01(Г) «Подготовка к сдаче и сдача государственного
экзамена»

Список литературы, необходимой для подготовки к сдаче и сдача государственного экзамена

Направление подготовки/специальность: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2022

Основная литература

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 440 с. + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). ISBN 978-5-16-009561-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/447389> (дата обращения: 10.04.2022).
2. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие/Бухалков М. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с. ЭБС 'Знаниум' .- Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=534704> (дата обращения: 10.04.2022).
3. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / Б. М. Генкин. - 6-е изд., испр. и доп. - Москва : Норма; НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 416 с. - ISBN 978-5-91768-499-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/462619> (дата обращения: 10.04.2022).
4. Асалиев, А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 143 с. (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-006913-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/554598> (дата обращения: 10.04.2022).
5. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. М. : ИНФРА-М, 2018. 272 с.- (Высшее образование: Бакалавриат). www.dx.doi.org/10.12737/15951. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/939543>(дата обращения: 10.04.2022).
6. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. - М. : ИНФРА-М, 2017. 242 с. (Научная мысль). www.dx.doi.org/10.12737/25064. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/851817> (дата обращения: 10.04.2022).
7. Сухова Е.В. Психофизиология профессиональной деятельности: умственный труд : учеб. пособие / Е.В. Сухова-. М. : ИНФРА-М, 2017. 155 с. URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=752438> (дата обращения: 10.04.2022).
8. Сотникова Светлана Ивановна Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт) ISBN 978-5-369-01455-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/501180> (дата обращения: 10.04.2022).

Дополнительная литература

1. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда : учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 584 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003458-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/854407> (дата обращения: 10.04.2022).
2. Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. - Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. - 210 с. - ISBN 978-5-7638-2237-3. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/443205>(дата обращения: 10.04.2022).
3. Бычин, В. Б. Нормирование труда : учебник / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 348 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/13666. - ISBN 978-5-16-103000-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/854327> (дата обращения: 10.04.2022).
4. Экономика труда : учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 336 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/1687. - ISBN 978-5-16-100479-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/965998> (дата обращения: 10.04.2022).

5. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - Москва :Альпина Пабл., 2016. - 279 с. .- URL: <https://znanium.com/read?id=107782>(дата обращения 10.04.2022)

Приложение №4
к программе государственного аттестационного испытания

Б3.Б.01(Г)«Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»

Перечень информационных технологий, используемых для подготовки к сдаче и сдача государственного экзамена, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Направление подготовки/специальность: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2022

1. Операционная система Microsoft office professional plus 2010, или Microsoft Windows 7 Профессиональная, или Windows XP (Volume License)
2. Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365, или Microsoft office professional plus 2010
3. Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC
4. Браузер Яндекс
5. Браузер Google Chrome
6. Kaspersky Endpoint Security для Windows
7. Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM»
8. Электронная библиотечная система Издательства «Лань»
9. Электронная библиотечная система «Консультант студента»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Институт управления, экономики и финансов
Центр бакалавриата Развитие территории



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности КФУ
Т.Б. Алишев
22 февраля 2022 г.



**Программа государственной итоговой аттестации
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2022

1. Компетенции, освоение которых проверяется выпускной квалификационной работой

Выпускник должен обладать следующими компетенциями:

| Шифр компетенции | Расшифровка проверяемой компетенции |
|-------------------------|--|
| ОПК-1 | Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; |
| ОПК-2 | Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом; |
| ОПК-3 | Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия; |
| ОПК-4 | Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет; |
| ОПК-5 | Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. |
| ПК-1 | Способен разрабатывать и реализовывать кадровую политику организации |
| ПК-2 | Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала |
| ПК-3 | Способен организовать работу по развитию и построению профессиональной карьеры персонала |
| ПК-4. | Способен разрабатывать системы организации труда персонала, мотивационные программы работников и внедрять системы оплаты труда |

2. Объем выполнения и защиты выпускной квалификационной работы в зачетных единицах и часах

Общая трудоемкость составляет 6 зачетных единицы, 216 часов.

Из них:

6 часов отводится на КСР;

201 час(-ов) отводится на самостоятельную работу;

9 часов на контроль

3. Цели, принципы и этапы подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы

3.1. Цели и принципы подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа (далее – ВКР) представляет собой выполненную обучающимся (несколькими обучающимися совместно) работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

ВКР является обязательной формой государственной итоговой аттестации, самостоятельно выполняемой обучающимися на завершающем этапе освоения ОПОП ВО. В ВКР на основе профессионально-ориентированной теоретической подготовки решаются конкретные теоретические и практические задачи, предусмотренные соответствующей ступенью высшего образования.

Цель представления ВКР - демонстрация степени готовности выпускника к осуществлению соответствующих видов профессиональной деятельности.

Задачами ВКР являются: расширение, систематизация и закрепление теоретических и практических знаний и применение их в профессиональной деятельности, совершенствование навыков ведения самостоятельной творческой работы, способности четко, ясно и логично излагать в письменной форме свои мысли по избранной тематике.

Для подготовки ВКР обучающемуся назначается руководитель (из числа работников КФУ) и, при необходимости, консультанты. Руководитель ВКР:

- оказывает помочь обучающемуся в выборе темы и разработке календарного графика работы;
- помогает ориентироваться в литературе по теме работы;
- оказывает помочь в определении направления исследования, подборе понятийного и методологического аппарата;
- помогает в выборе методов и методик исследования, обработке и анализе полученных результатов;
- проверяет выполнение этапов работы;
- составляет письменный отзыв о работе обучающегося;
- оказывает помочь в подготовке к защите ВКР.

3.2. Этапы и сроки выполнения выпускной квалификационной работы

Начальным этапом выполнения выпускной квалификационной работы является выбор темы. Своевременный и правильный выбор темы определяет успех всей последующей работы обучающегося. Прежде всего, обучающемуся необходимо ознакомиться с примерной тематикой выпускных квалификационных работ.

Тематическое решение исследовательских задач выпускной квалификационной работы необходимо ориентировать на разработку конкретных проблем, имеющих научно-практическое значение. При разработке перечня рекомендуемых тем выпускных квалификационных работ кафедра исходит из того, что эти темы должны:

- соответствовать компетенциям, получаемым обучающимся;
- включать основные направления, которыми обучающемуся предстоит заниматься в своей будущей профессиональной деятельности.

Перечень тем, предлагаемых кафедрой вниманию обучающихся, не является исчерпывающим. Обучающийся может предложить свою тему с соответствующим обоснованием необходимости и целесообразности ее разработки и осуществлять выполнение выпускной квалификационной работы, получив разрешение заведующего выпускающей кафедрой. При этом самостоятельно выбранная тема должна отвечать направленности (профилю) подготовки обучающегося с учетом его научных интересов, стремлений и наклонностей. Выбор темы необходимо осуществить до 20.11.2025. План работы необходимо предоставить научному руководителю до 06.12.2025.

Во введении формулируются основные направления исследования и определяются его цели и задачи, объект и предмет исследования, указываются организация, по материалам которой выполняется ВКР, информационная база исследования и применяемые методы исследования. Рекомендуемый объем введения - 5-10% от общего объема работы.

В первой главе ВКР должны быть рассмотрены теоретические и методические основы изучаемой проблемы, степень ее изученности, ее нормативно-правовое обеспечение. Следует рассмотреть вопросы, требующие теоретического и практического решения, отразить дискуссию по исследуемой проблеме и, по возможности, изложить свою точку зрения. Первая глава работы должна быть предоставлена научному руководителю не позднее 05 февраля года, предшествующего защите ВКР.

Вторая и третья главы ВКР – это ее практическая часть и они должны носить прикладной характер, т.е. представлять собой исследование социально-экономических явлений, действующей практики экономической деятельности организации. По результатам

данного исследования необходимо разработать конкретные рекомендации по теме исследования. Вторая глава предоставляется после прохождения производственной практики, но не позднее 15.05.2026, а третья глава предоставляется после преддипломной практики, но не позднее 05.06.2026.

В заключении следует сформулировать основные выводы и рекомендации, вытекающие из результатов проведенного исследования. Рекомендуемый объем заключения 10% от общего объема работы.

Материалы, связанные с выполнением ВКР, которые по каким-либо причинам не могут быть включены в основную часть работы, выносятся в приложения.

В приложения могут быть включены:

- таблицы исходных и вспомогательных цифровых данных;
- математические расчеты, формулы;
- инструкции, методики, разработанные в процессе выполнения работы;
- иллюстрации вспомогательного характера и др.

Окончательный вариант ВКР подлежит проверке на оригинальность в системе, используемой в КФУ для проверки работ обучающихся на оригинальность.

К процедуре защиты обучающийся готовит доклад, в котором нужно четко и кратко изложить основные положения работы, иллюстрируя их наглядным материалом, оформленным в виде презентации и/или раздаточного материала. Доклад должен быть содержательным, включать выводы и предложения, формулировки доклада должны быть обоснованными и лаконичны: содержать обоснование актуальности выбранной темы ВКР, формулировку основной цели исследования и перечень необходимых для её решения задач.

Защита ВКР происходит на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии. Члены ГЭК и присутствующие задают вопросы, на которые обучающийся дает ответы.

По докладу и ответам на вопросы комиссия судит об уровне сформированности компетенций.

Готовый текст ВКР распечатывается, переплетается и передается на выпускающую кафедру за 10 дней до защиты. Руководитель ВКР пишет отзыв на ВКР. Отзыв составляется по форме, указанной в Приложении 5 к настоящей программе. В отзыве отражается мнение руководителя о работе обучающегося над ВКР в течение учебного года, об уровне текста ВКР, о соответствии ВКР предъявляемым требованиям. ВКР подлежит рецензированию. Рецензентом выступает преподаватель КФУ или сотрудник иной организации, являющийся специалистом в предметной области ВКР. Рецензия оформляется по форме, приведенной в Приложении 6 к настоящей программе. Отзыв руководителя и рецензия вместе с текстом ВКР представляются государственной экзаменационной комиссии во время защиты ВКР.

ВКР подлежит защите в виде выступления обучающегося перед государственной экзаменационной комиссией. После выступления члены комиссии задают обучающемуся вопросы, на которые обучающийся отвечает. Озвучиваются отзыв руководителя и рецензия. Обучающемуся предоставляется возможность ответить на замечания, содержащиеся в отзыве руководителя и рецензии (при наличии). Государственная экзаменационная комиссия принимает решение о выставлении оценки на закрытом заседании большинством голосов. При равном количестве голосов голос председателя комиссии (при отсутствии председателя – его заместителя) является решающим.

4. Темы выпускных квалификационных работ

Примерный список тем ВКР ежегодно разрабатывается на соответствующей кафедре и доводится до сведения обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала ГИА. Обучающийся имеет право предложить свою тему ВКР с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки.

Примерный перечень тем ВКР представлен в фонде оценочных средств.

5. Фонд оценочных средств по подготовке к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Фонд оценочных средств по подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы включает в себя следующие компоненты:

- соответствие компетенций проверяемым результатам обучения;
- критерии оценивания сформированности компетенций;
- механизм формирования оценки за выпускную квалификационную работу;
- описание процедуры оценивания текста выпускной квалификационной работы, защиты выпускной квалификационной работы, результатов промежуточной аттестации и портфолио (при необходимости);
- требования к тексту выпускной квалификационной работы, к защите выпускной квалификационной работы к результатам промежуточной аттестации и портфолио (при необходимости);
- критерии оценивания выпускной квалификационной работы;
- примерные темы выпускных квалификационных работ.

Фонд оценочных средств по подготовке к процедуре защиты и защите ВКР представлен в Приложении 1 к данной программе.

Макет оценочного листа подготовки к процедуре защиты и защите ВКР для обучающихся очной иочно-заочной форм обучения представлен в Приложении 2 к данной программе.

6. Методические рекомендации по подготовке к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Темы ВКР разрабатываются выпускающими кафедрами, утверждаются Учебно-методической комиссией Института и Ученым советом Института. Тематика ВКР доводится до обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации. При выборе темы ВКР необходимо принимать во внимание возможность получения конкретного фактического материала в организации, наличие специальной научной литературы.

По письменному заявлению обучающегося ему представляется возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной обучающимся (обучающимися), в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности. Для подготовки выпускной квалификационной работы за обучающимся распорядительным актом института закрепляется руководитель выпускной квалификационной работы из работников университета

Выполнение ВКР включает в себя несколько этапов. Первый из них - это сбор материала по теме исследования. Сущность сбора материала по теме исследования заключается в том, что выписки из источников целенаправленны и увязаны с планом.

Необходимо помнить, что сжатый пересказ основных положений изучаемого источника можно использовать там, где материал не имеет решающего значения. Но там, где речь идет об основных положениях, выводах или рекомендациях автора, следует текст записывать дословно.

Сбор материала требует умения работать над источниками. Опираясь на ранее разработанную библиографию, изучение необходимо начать с более общей литературы, переходя затем к узкоспециальной; сначала работать над новыми публикациями, а затем – с более ранними. В сборе материала особое место принадлежит фактическим данным (в том числе сбору полевого материала), накопление которых рекомендуется осуществлять лишь после того, как качественная сторона изучаемого вопроса определится с достаточной полнотой и обоснованностью.

Для исследования важны не вообще факты, а массовые, типичные, отражающие главные тенденции и закономерности развития. Они должны быть также свежими, достоверными, точными, взятыми в целом, в их связи и совокупности без исключения.

Накопленный по намеченному плану материал нуждается в обработке. Этот новый этап в исследовании наступает после того, когда сбор данных, питающих разработку темы, закончен. Сбор дополнительного материала обычно продолжается и на этапах написания и редактирования текста, но он дополняет, углубляет содержание, не меняя в нем главного.

В процессе обработки цифрового, статистического материала следует использовать таблицы, графики, диаграммы, обобщать материал с использованием методов экономико-статистического анализа и программных средств.

Известны два возможных приема при написании текста: конструктивно-синтетический (написание текста в первом или черновом варианте) и критико-аналитический (литературное оформление чернового варианта). Конструктивно-синтетический вид работы заключается в написании текста по ходу мыслей, возникающих на основе полностью обработанного материала. Второй прием предполагает шлифовку первоначального варианта, стараясь отточить стиль, добиваясь наибольшего единства содержания и формы. При этом важно добиться доказательности и логичности изложения, а также его ритмичности. Правильной ритмике не характерно повторение одного и того же слова, выражения, образа на одной странице и тем более в одном и том же абзаце. Написание текста ВКР предполагает цитирование. Оно необходимо, по крайней мере, в трех основных случаях: при использовании ценного фактического материала, при стремлении подкрепить собственные мысли ссылкой на авторитет, при противопоставлении своей точки зрения высказываниям, с которыми нельзя согласиться. Каждую цитату, положение, статистический материал необходимо подтвердить ссылкой на источники.

Работу, завершенную написанием текста, не следует считать готовой. Она нуждается в редактировании, то есть в упорядочении, обработке текста в соответствии с требованиями и правилами литературного слога и стиля, с характером, назначением и направленностью исследования. При этом необходимо, прежде всего, устраниТЬ все лишнее, мешающее точному и четкому освещению вопроса, а там, где слишком сжатое изложение, ввести дополнения, углубляющие содержание. Затем необходимо обеспечить равномерное размещение материала по главам и параграфам.

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы. Выпускающая кафедра обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Тексты выпускных квалификационных работ, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются организацией в электронно-библиотечной системе КФУ и проверяются на объём заимствования. Процент оригинального текста ВКР должен быть не менее 75% (с учетом процента цитирования). Не соблюдение требований к проценту оригинальности текста ВКР влечет за собой понижение оценки за ВКР.

7. Список литературы, необходимой для подготовки к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Выполнение ВКР предполагает изучение учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

– в электронном виде – через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;

– в печатном виде – в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе «Электронный университет». При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осуществляющих подготовку к процедуре защиты и защиты ВКР по данной ОПОП ВО

Список литературы, необходимой для подготовки к процедуре защиты и защиты ВКР, представлен в Приложении 3 к данной программе.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы

| Наименование Интернет-ресурса | URL |
|--|---|
| Сайт Федеральной службы государственной статистики РФ | URL: http://www.gks.ru |
| Официальный сайт Международной организации труда | URL: http://www.ilo.ru |
| Официальный сайт Министерства труда и социального развития РФ | URL: http://www.rosmintrud.ru |
| Министерство науки и высшего образования РФ | https://minобрнауки.gov.ru |
| Официальный интернет-портал правовой информации | http://pravo.gov.ru |
| Национальное агентство развития квалификаций | URL: http://nark.ru/ |
| Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям | URL: http://nspkrf.ru/ |
| Сайт Казанского (Приволжского) федерального университета | URL: http://kpfu.ru/ |
| Портал о кадровом менеджменте | http://www.hrm.ru |
| Электронный журнал для специалистов по кадрам | https://journal.ksk.expert/ |

Перечень информационных технологий, используемых для подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Перечень информационных технологий, используемых для подготовки к процедуре защиты и защиты ВКР, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости), представлен в Приложении 4 к данной программе.

9. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы

Материально-техническое обеспечение подготовки к процедуре защиты и защиты ВКР включает в себя следующие компоненты:

- помещения для самостоятельной работы обучающихся по выполнению ВКР и подготовке к процедуре защиты, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ;

- учебные аудитории для консультаций, укомплектованные специализированной мебелью

(столы и стулья);

- аудитории для заседания государственной экзаменационной комиссии и для заседания апелляционной комиссии, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья);
- проектор и экран для презентации при защите ВКР.

10. Особенности подготовки и защиты выпускной квалификационной работы для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы лицам с ОВЗ и инвалидам:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию
- визуально, с нарушениями зрения - аудиально; применение программных средств, обеспечивающих возможность выполнения и защиты выпускной квалификационной работы, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации консультаций;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации защиты выпускной квалификационной работы для лиц с ОВЗ и инвалидов и предоставляется право выбора, с учетом индивидуальных психофизических особенностей, формы проведения итоговой аттестации (устно, письменно, с использованием технических средств и др.);
- для выступления на защите выпускной квалификационной работы лицам с ОВЗ и инвалидам могут быть предоставлены специальные технические средства, возможно привлечение ассистентов;
- увеличение продолжительности выступления лиц с ОВЗ и инвалидов при защите выпускной квалификационной работы – не более чем на 15 минут.

Приложение №1
к программе государственного аттестационного испытания
38.03.03 «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Казанский (Приволжский) федеральный университет»
Институт управления, экономики и финансов
Центр бакалавриата Развитие территории

Фонд оценочных средств по государственному аттестационному испытанию

Б3.Б.02(Д) – Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Направление подготовки/специальность: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очное
Язык обучения: русский
Год начала обучения по образовательной программе: 2022г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Соответствие компетенций проверяемым результатам обучения

2. Критерии оценивания сформированности компетенций

3. Механизм формирования оценки за выпускную квалификационную работу

3.1. Механизм формирования оценки для обучающихся очной и очно-заочной форм обучения (с применением балльно-рейтинговой системы).

4. Оценочные средства, порядок их применения и критерии оценивания

4.1. Процедура применения оценочного средства

- 4.1.1. Процедура оценивания текста выпускной квалификационной работы
- 4.1.2. Процедура оценивания защиты выпускной квалификационной работы
- 4.1.3. Процедура оценивания результатов промежуточной аттестации и портфолио обучающегося

4.2. Требования к выпускной квалификационной работе

- 4.2.1. Требования к тексту выпускной квалификационной работы
- 4.2.2. Требования к защите выпускной квалификационной работы
- 4.2.3. Требования к результатам промежуточной аттестации и портфолио обучающегося

4.3. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы

4.4. Примерные темы выпускных квалификационных работ

1. Соответствие компетенций проверяемым результатам обучения

| Код и наименование компетенции | Проверяемые результаты обучения | Оценочное средство |
|--|--|-----------------------|
| ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; | Формулирует профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук | текст ВКР |
| ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом; | Собирает данные для аналитической деятельности, применяет методы обработки результатов исследования вопросов управления персоналом, формы их представления по целям и задачам исследования | текст ВКР |
| ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия; | Понимает основные концепции управления персоналом и кадровые стратегии | текст ВКР, защита ВКР |
| ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет; | Способен принимать организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты | текст ВКР, защита ВКР |
| ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. | Работает с поисковыми системами и базами данных по вопросам управления персоналом | текст ВКР, |
| ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать кадровую политику организации | Разрабатывает рекомендации по совершенствованию процессов управления персоналом в организации | текст ВКР, защита ВКР |
| ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности | Способен выполнять информационно-аналитическую работу для решения задач управления персоналом в организации с учетом принципов работы современных информационных технологий (СИТ) | текст ВКР |
| ПК-2 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала | Ориентируется в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала | текст ВКР, защита ВКР |
| ПК-3 Способен организовать работу по развитию и построению профессиональной карьеры персонала | Осуществляет разработку и внедрения программ развития персонала | текст ВКР, защита ВКР |

| | | |
|--|---|-----------------------|
| ПК-4Способен разрабатывать системы организации труда персонала, мотивационные программы работников и внедрять системы оплаты труда | Разрабатывает рекомендации по совершенствованию системы организации труда персонала, мотивационных программы работников, системы оплаты труда | текст ВКР, защита ВКР |
|--|---|-----------------------|

2. Критерии оценивания сформированности компетенций

| Код и наименование компетенции | Критерии оценивания результатов обучения | | | |
|--------------------------------|--|--|---|--|
| | Ниже порогового уровня | Низкий уровень | Средний уровень | Высокий уровень |
| ОПК-1 | Слабо представляет основные экономические и трудовые показатели деятельности организации Проводит анализ эффективности процессов управления персоналом субъективно Предлагает отдельные мероприятия по использованию персонала | Демонстрирует знание основных экономических и трудовых показателей деятельности организации Проводит анализ эффективности процессов управления персоналом по отдельным методикам Разрабатывает отдельные мероприятия по эффективному использованию персонала | Объясняет систему экономических и трудовых показателей деятельности организации Умеет применить анализ резервов повышения эффективности процессов управления персоналом Разрабатывает и обосновывает мероприятия по эффективному использованию персонала на основе анализа экономических показателей деятельности организации | Знает области применения системы экономических и трудовых показателей деятельности организации Применяет различные подходы к анализу эффективности процессов управления персоналом организации Способен разработать и обосновать экономическими расчетами мероприятия по повышению эффективности процессов управления персоналом организации |
| ОПК-2 | Знает отдельные элементы аналитической деятельности Применяет методы анализа результатов исследования вопросов управления персоналом вне соответствия с целями и задачами ВКР | Знает основы аналитической деятельности и методы обработки результатов исследования вопросов управления персоналом Применяет методы анализа результатов исследования вопросов управления персоналом в соответствии с целями и задачами ВКР | Знает методы обработки результатов исследования вопросов управления персоналом и формы их представления результатов по целям и задачам исследования Использует инструменты анализа результатов исследования вопросов управления персоналом и формы их представления результатов в соответствии с целями и задачами ВКР | Знает методологические основы анализа результатов исследования вопросов управления персоналом и форм их представления результатов по целям и задачам исследования Применяет методологические основы анализа результатов исследования вопросов управления персоналом в соответствии с целями и задачами ВКР |

| | | | | |
|-------|--|--|---|--|
| ОПК-3 | <p>Обозначает отдельные задачи, принципы или методы управления персоналом</p> <p>Обобщает принципы управления персоналом при написании теоретической части работы на низком уровне</p> <p>Владеет навыками применения отдельных принципов управления персоналом.</p> | <p>Называет основные концепции управления персоналом, задачи, принципы и методы управления персоналом</p> <p>Умеет обобщать принципы и методы управления персоналом при написании теоретической части работы</p> <p>Владеет навыками применения принципов и методов управления персоналом.</p> | <p>Знает основы современной философии и концепций управления персоналом, методы управления персоналом</p> <p>Применяет теоретические положения в исследовании практических вопросов</p> <p>Владеет навыками применения теоретических положений при решении практических задач в ВКР</p> | <p>Демонстрирует увереные знания основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом</p> <p>Умеет обобщать теоретические знания в области современной философии и концепции управления персоналом и применять при разработке мероприятий</p> <p>Владеет навыками анализа концепций управления персоналом при разработке мероприятий в рамках ВКР</p> |
| ОПК-4 | <p>Называет частично основные нормативно-правовые акты, применяемые в управлении персоналом</p> <p>Использует нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности с нарушением логики</p> | <p>Называет основные нормативно-правовые акты, применяемые в управлении персоналом</p> <p>Способен использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности и нести ответственность за свои решения</p> | <p>Знает принципы и этапы разработки и реализации управленческих решений</p> <p>Способен разработать организационно-управленческие и экономические решения, нести ответственность за их реализацию</p> | <p>Демонстрирует знание алгоритмов разработки и реализации управленческих решений, согласует их с нормативными правовыми актами</p> <p>Владеет навыками принятия организационно-управленческих и экономических решений, разработки алгоритмов их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p> |

| | | | | |
|-------|---|--|---|---|
| ПК-5 | Знает базовые способы применения ИКТ Умеет пользоваться поисковыми системами с низкими результатами Способен взаимодействовать со службами информационных технологий | Определяет способы применения ИКТ Умеет пользоваться поисковыми системами и базами данных с поддержкой служб информационных технологий Способен выбрать способы применения ИКТ, взаимодействуя со службами информационных технологий | Демонстрирует знания основ применения ИКТ, поисковых систем в области управления персоналом Умеет применять поисковые системы и базы данных по вопросам управления персоналом Владеет опытом использования программных средств обработки данных по управлению персоналом | На высоком уровне понимает основы применения, поисковых систем в области управления персоналом Умеет применять поисковые системы и базы данных по вопросам управления персоналом Владеет средствами программного обеспечения деятельности службы управления персоналом |
| ОПК-6 | Знает отдельные способы выполнения информационно-аналитической работы и применения СИТ Умеет пользоваться отдельными информационными технологиями Выбирает способы применения ИТ ошибочно | Определяет способы выполнения информационно-аналитической работы и применения СИТ Умеет пользоваться информационными технологиями при решении задач управления персоналом Способен выбрать способы применения ИТ, выполнить простые задачи управления персоналом с поддержкой служб ИТ | Демонстрирует знания принципов работы СИТ при выполнении информационно-аналитической работы в области управления персоналом Умеет применять ИТ по вопросам управления персоналом Владеет опытом использования программных средств обработки данных в информационно-аналитической работе служб управления персоналом | Знает принципы работы СИТ, процессы обработки и анализа информации из поисковых систем для решения задач в области управления персоналом Умеет выполнять информационно-аналитическую работу для решения задач управления персоналом в организации с применением ИТ Владеет средствами программного обеспечения информационно-аналитической работы служб управления персоналом |
| ПК-1 | Предлагает рекомендации по совершенствованию процессов управления персоналом в организации не в соответствии с целями организации | Предлагает отдельные рекомендации по совершенствованию процессов управления персоналом в организации | Составляет комплекс мер по совершенствованию процессов управления персоналом в организации | Аргументирует рекомендации при разработке мер по совершенствованию процессов управления персоналом в организации |
| ПК-2 | Знает отдельные термины, применяемые в процедурах найма, подбора и отбора персонала Применяет элементы подбора и отбора персонала хаотично Оценивает технологию подбора персонала организации | Знает терминологию, применяемую в процедурах найма, подбора и отбора персонала Использует примеры реализации программ подбора и отбора персонала Способен оценить технологию подбора | Объясняет подходы к разработке программ и процедур найма, подбора и отбора персонала Определяет подходящие практики реализации программ и процедур подбора и отбора персонала Оценивает | Знает подходы к разработке программ и процедур найма, подбора и отбора персонала и объясняет особенности их внедрения Анализирует и обобщает результаты исследований практики реализации программ и |

| | | | | |
|------|---|--|--|---|
| | субъективно | персонала организации | соответствие применяемых технологий подбора и отбора персонала целям организации | процедур подбора и отбора персонала Оценивает эффективность программ подбора и отбора персонала в организации |
| ПК-3 | Знает направление адаптации персонала Планирует адаптации в организацию персонала неэффективно Способен корректировать программу развития персонала в организации опираясь на субъективные методы | Знает технологии формирования системы трудовой адаптации персонала, порядка разработки и внедрения программ развития персонала Составляет план диагностики состояния системы трудовой адаптации в организации Способен внести отдельные корректировки в разработанную программу развития персонала в организации | Объясняет технологию формирования системы трудовой адаптации персонала, порядок разработки и внедрения программ развития персонала Умеет применять современные инструменты управления развитием персонала в организации Предлагает изменения и этапы внедрения программы развития персонала в организации | Объясняет с практическими примерами технологию формирования системы развития персонала, порядок разработки и внедрения программ развития персонала Предлагает практические решения вопросов развития персонала по результатам диагностики Разрабатывает и детализирует этапы внедрения программы развития персонала в организации |
| ПК-4 | Приводит примеры практик организации труда Ориентируется в специфике мотивационных программы работников, систем оплаты труда исходя из личного опыта | Приводит примеры успешных практик организации труда, мотивационных программы работников, систем оплаты труда Ориентируется в специфике научного подхода к организации труда, разработке мотивационных программы работников, систем оплаты труда Демонстрирует способность проведения исследования элементов организации труда, мотивационных программы работников, систем оплаты труда | Знает методы научной организации групповой работы, мотивационные программы работников, системы оплаты труда Применяет на практике принципы организации труда, построения мотивационных программ работников, систем оплаты труда Способен разработать рекомендации по совершенствованию системы организации труда персонала, мотивационных программы работников, системы оплаты труда | Описывает научные подходы к организации труда, мотивационные программы работников, системы оплаты труда Ориентируется в специфике различных подходов к организации труда, разработке мотивационных программы работников, систем оплаты труда Способен разработать рекомендации по совершенствованию системы организации труда персонала, мотивационных программы работников, системы оплаты труда |

3. Механизм формирования оценки за выпускную квалификационную работу

3.1. Механизм формирования оценки для обучающихся очной и очно-заочной форм обучения (с применением балльно-рейтинговой системы).

Оценка за ВКР формируется суммой баллов за текст ВКР и за защиту ВКР. Баллы в интервале 86-100 – отлично (высокий уровень)

Баллы в интервале 71-85 – хорошо (средний уровень)

Баллы в интервале 56-70 – удовлетворительно (низкий уровень)

Баллы в интервале 0-55 – неудовлетворительно (ниже порогового уровня)

Если балл за сформированность хотя бы одной компетенции находится ниже порогового уровня, ВКР считается незащищенной.

ВКР считается защищенной при получении баллов, соответствующих оценке не менее «удовлетворительно», как за текст ВКР, так и за защиту ВКР.

За текст ВКР обучающийся может заработать 50 баллов максимум, за защиту ВКР – 50 баллов максимум.

Каждый параметр в пункте 4.3., относящийся к тексту ВКР, оценивается максимально в 50 баллов. Средний балл за оценку всех параметров является баллом за текст ВКР.

Каждый параметр в пункте 4.3., относящийся, к защите ВКР, оценивается максимально в 50 баллов. Средний балл за оценку всех параметров является баллом за защиту ВКР.

Параметры в пункте 4.3, относящиеся к оценке результатов промежуточной аттестации и (или) портфолио обучающегося (при наличии), оцениваются каждый максимально в 50 баллов и являются составными элементами при формировании среднего балла за защиту ВКР.

За текст ВКР 45 баллов ставит руководитель работы, 5 баллов – рецензент и 50 баллов – комиссия ставит за защиту ВКР.

По каждому обучающемуся составляется Оценочный лист по подготовке к сдаче и сдаче выпускной квалификационной работы, оформленный по форме Приложения 2 к программе подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы. Оценочный лист является приложением к соответствующему Протоколу заседания ГЭК и хранится вместе с текстом ВКР.

4. Оценочные средства, порядок их применения и критерии оценивания

4.1. Процедура применения оценочного средства

4.1.1. Процедура оценивания текста выпускной квалификационной работы

Руководитель ВКР оценивает:

1) процесс работы обучающегося над ВКР в течение учебного года, включая своевременность выполнения этапов работы, уровень проведенных исследований, частоту консультаций, своевременность написания текста ВКР и др.;

2) текст ВКР, включая его структуру, содержание и оформление.

Оценивание руководителем работы обучающегося над ВКР в течение учебного года производится на основании личного взаимодействия с обучающимся, в том числе дистанционного, и ознакомления с промежуточными результатами работы. Оценивание текста ВКР производится на основании ознакомления с окончательным вариантом текста ВКР.

Руководитель отражает в отзыве свою оценку по каждому из параметров оценивания текста ВКР, указанных в пункте 4.3 настоящего фонда оценочных средств.

Рецензент оценивает текст ВКР, включая его структуру, содержание и оформление, на основании ознакомления с беловым вариантом текста ВКР. Рецензент отражает в рецензии свою оценку по каждому из параметров оценивания текста ВКР, указанных в пункте 4.3 настоящего фонда оценочных средств, за исключением тех, которые относятся к процессу работы над ВКР и не могут быть оценены на основании знакомства исключительно с ее текстом.

Председатель и члены государственной экзаменационной комиссии оценивают текст ВКР, включая его структуру, содержание и оформление, при непосредственном знакомстве с ним во время защиты ВКР. Они учитывают оценки, данные руководителем ВКР и рецензентом, в соответствии с механизмом формирования оценки за ВКР, указанным в пункте 3 настоящего фонда оценочных средств.

4.1.2. Процедура оценивания защиты выпускной квалификационной работы

Защита выпускной квалификационной работы включает в себя выступление обучающегося, а также ответы на вопросы рецензента и членов ГЭК. На выступление

обучающемуся дается 15 минут. После выступления обучающийся отвечает на вопросы комиссии. Далее оглашаются письменные отзывы руководителя и рецензента, после чего автор работы отвечает на имеющиеся в отзывах вопросы и замечания.

Решение государственной экзаменационной комиссии принимается на закрытом заседании. При расхождении мнений членов комиссии оценка определяется путём голосования простым большинством голосов, при равном количестве голосов голос председателя комиссии (при его отсутствии – заместителя председателя) является решающим. Оценка по ВКР объявляется после защиты и выставляется в протоколе заседания государственной экзаменационной комиссии и в зачетной книжке обучающегося.

4.2. Требования к выпускной квалификационной работе

4.2.1. Требования к тексту выпускной квалификационной работы

Работа обучающегося в течение учебного года состоит из следующих этапов: подбор литературы и составление плана, работа над теоретической частью, работа над практической частью ВКР, оформление ВКР.

Обучающийся своевременно, сразу после распределения тем (осенью), начинаетходить на консультации к научному руководителю, совместно с научным руководителем формулирует (уточняет) тему и задачи исследования. В течение всего учебного года периодично представляет научному руководителю промежуточные результаты работы. Обучающийся учитывает пожелания и замечания научного руководителя, корректируя текст. Корректировка темы согласуется с научным руководителем. Финальный вариант работы предоставляет научному руководителю в такие сроки, чтобы оставшегося времени хватило для внесения корректив в соответствии с замечаниями научного руководителя. При составлении плана ВКР следует обратить внимание на формулировки глав и параграфов, раскрывающих главы. Эти формулировки должны быть достаточно краткими, т.е. не содержать излишней информации. Формулировки глав должны раскрывать заявленную тему, а формулировки параграфов должны раскрывать заявленные главы работы.

Структурными элементами ВКР являются:

титульный лист;

содержание;

введение;

основная часть, состоящая из глав, которые делятся на параграфы, или из разделов без дальнейшего деления на части;

заключение;

список использованных источников;

приложения (при необходимости).

Объем ВКР должен составлять не менее 70 и не более 100 страниц машинописного текста (не считая приложений). Соотношение частей работы должно быть сбалансировано по объему. Объем приложений не ограничивается. Формат: страница А4; поля не более чем: 3 см слева, по 2 см сверху и снизу, 1,5 см справа; шрифт TimesNewRoman; размер шрифта не более 14; не более чем полуторный интервал. Объем работы не раздут искусственно (слишком большие поля, шрифт и интервал, каждый параграф с новой страницы при большом количестве параграфов).

Во введении:

обосновывается актуальность выбранной темы;

производится обзор литературы по теме (он может быть также перенесен в основную часть);

формулируется проблема, которую необходимо решить в данной работе;

определяются цели и задачи исследования;

определяются объект и предмет исследования;

Рекомендуемый объем введения – до 5 страниц.

В основной части работы должны содержаться следующие компоненты:

В первой главе ВКР должны быть рассмотрены теоретические и методические основы

изучаемой проблемы, степень ее изученности, ее нормативно-правовое обеспечение. Следует рассмотреть вопросы, требующие теоретического и практического решения, отразить дискуссию по исследуемой проблеме и, по возможности, изложить свою точку зрения. Первая глава является теоретической и должна составлять 20-30% общего объема работы. Вторая и третья главы ВКР – это ее практическая часть и они должны носить прикладной характер, т.е. представлять собой исследование социально-экономических явлений, действующей практики экономической деятельности организации. По результатам данного исследования необходимо разработать конкретные рекомендации по совершенствованию деятельности организации или решению проблем территориального развития. Объем второй и третьей глав должен составлять примерно 60-65% от общего объема ВКР. Объем теоретической и практической частей ВКР (первой, второй и третьей глав) должен составлять примерно 80-85% общего объема работы. В заключении следует сформулировать основные выводы и рекомендации, вытекающие из результатов проведенного исследования, а также отразить свой вклад в разрешение рассматриваемых проблем в организации, где выполнялась ВКР. Объем заключения должен составлять примерно 10% от общего объема работы.

4.2.2. Требования к защите выпускной квалификационной работы

Обучающийся, допущенный к защите ВКР, должен подготовить доклад (на 8-15 мин.), в котором нужно четко и кратко изложить основные положения работы, иллюстрируя их наглядным материалом. Доклад должен быть содержательным, включать выводы и предложения, формулировки доклада должны быть обоснованными и лаконичными. Доклад и наглядный материал согласовываются обучающимся с научным руководителем ВКР. Тезисы доклада к защите должны содержать обоснование актуальности выбранной темы ВКР, формулировку основной цели исследования и перечень необходимых для её решения задач. В докладе следует кратко описать методику изучения проблематики работы, дать характеристику организации, на примере которой она выполнялась. Здесь должны найти обязательное отражение результаты проведенного анализа, сделанные автором предложения и рекомендации, а также возможность и перспективы их использования. Доклад при защите ВКР должен обязательно сопровождаться презентацией и иллюстративным материалом (раздаточным материалом). Обучающемуся следует подумать, какой материал выбрать для иллюстраций при защите ВКР. Этот материал должен быть согласован с научным руководителем работы и подготовлен в виде презентации. Для членов ГЭК иллюстрационный материал готовится в количестве 5-6 комплектов. Иллюстративный материал предоставляется членам ГЭК и секретарю комиссии непосредственно перед выступлением. Каждый комплект иллюстраций оформляется на листах формата А4, подшивается в отдельную папку и должен иметь титульный лист. Основные результаты анализа целесообразно представить в виде таблиц, схем, графиков и диаграмм (гистограмм, круговых, объемных и т.д.), которые позволят лучше понять изложение материала доклада. Общая структура доклада должна соответствовать структуре представленных иллюстраций, так как они необходимы для доказательства или демонстрации того или иного подхода, результата или вывода.

4.3. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы

| Шифр и расшифровка компетенции | Планируемые результаты обучения, раскрываемые параметром | Параметр | Критерии оценивания | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | Баллы в интервале 0-55% (ниже порогового уровня, неудовлетворительно) от максимальных ставятся в случае, если: | Баллы в интервале 56-70% (низкий уровень, удовлетворительно) от максимальных ставятся в случае, если: | Баллы в интервале 71-85% (средний уровень, хорошо) от максимальных ставятся в случае, если: | Баллы в интервале 86-100 % (высокий уровень, отлично) от максимальных ставятся в случае, если: |
| Текст ВКР | | | | | | |
| ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; | Формулирует профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук | Формулировки и информационной базы исследования, список литературы | Демонстрирует знание основных экономических и трудовых показателей деятельности организации Проводит анализ эффективности процессов управления персоналом по отдельным методикам Разрабатывает отдельные мероприятия по эффективному использованию персонала | Объясняет систему экономических и трудовых показателей деятельности организации Умеет применить анализ резервов повышения эффективности процессов управления персоналом Разрабатывает и обосновывает мероприятия по эффективному использованию персонала на основе анализа экономических показателей деятельности организации | Знает области применения системы экономических и трудовых показателей деятельности организации Применяет различные подходы к анализу эффективности процессов управления персоналом Способен разработать и обосновать экономическими расчетами мероприятия по повышению эффективности процессов управления персоналом | Демонстрирует знание основных экономических и трудовых показателей деятельности организации Проводит анализ эффективности процессов управления персоналом по отдельным методикам Разрабатывает отдельные мероприятия по эффективному использованию персонала |

| | | | | | организации | |
|---|--|---|--|---|---|--|
| ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом; | Собирает данные для аналитической деятельности, применяет методы обработки результатов исследования вопросов управления персоналом, формы их представления по целям и задачам исследования | Формулировки информационной базы исследования, список литературы, таблицы | Знает основы аналитической деятельности и методы обработки результатов исследования вопросов управления персоналом Применяет методы анализа результатов исследования вопросов управления персоналом в соответствии с целями и задачами ВКР | Знает методы обработки результатов исследования вопросов управления персоналом и формы их представления результатов по целям и задачам исследования Использует инструменты анализа результатов исследования вопросов управления персоналом и формы их представления результатов в соответствии с целями и задачами ВКР | Знает методологические основы анализа результатов исследования вопросов управления персоналом и формы их представления результатов по целям и задачам исследования Применяет методологические основы анализа результатов исследования вопросов управления персоналом в соответствии с целями и задачами ВКР | Знает основы аналитической деятельности и методы обработки результатов исследования вопросов управления персоналом Применяет методы анализа результатов исследования вопросов управления персоналом в соответствии с целями и задачами ВКР |
| ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия; | Понимает основные концепции управления персоналом и кадровые стратегии | Обоснованность выводов рекомендаций ВКР | и концепции управления персоналом, задачи, принципы и методы управления персоналом Умеет обобщать принципы и методов управления персоналом при написании теоретической части работы Владеет навыками применения принципов и методов управления персоналом. | Называет основные концепции управления персоналом, задачи, принципы и методы управления персоналом, методы управления персоналом Применяет теоретические положения в исследовании практических вопросов Владеет навыками применения теоретических положений при решении практических задач в ВКР | Знает основы современной философии и концепций управления персоналом, методы управления персоналом, методы управления персоналом, задачи, принципы и методы управления персоналом Умеет обобщать теоретические положения в области современной философии и концепции | Демонстрирует увереные знания основ современной философии и концепций управления персоналом, задачи, принципы и методы управления персоналом Умеет обобщать принципы и методов управления персоналом при написании теоретической части работы Владеет навыками применения принципов и методов управления |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|---|
| | | | | | управления персоналом и применять при разработке мероприятий Владеет навыками анализа концепций управления персоналом при разработке мероприятий в рамках ВКР | персоналом. |
| ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет; | Способен принимать организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты | Обоснованность выводов и рекомендаций ВКР, 3 глава ВКР | Называет основные нормативно-правовые акты, применяемые в управлении персоналом Способен использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности и нести ответственность за свои решения | Знает принципы и этапы разработки и реализации управленческих решений Способен разработать организационно-управленческие и экономические решения, нести ответственность за их реализацию | Демонстрирует знание алгоритмов разработки и реализации управленческих решений, согласует их с нормативными правовыми актами Владеет навыками принятия организационно-управленческих и экономических решений, разработки алгоритмов их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты | Называет основные нормативно-правовые акты, применяемые в управлении персоналом Способен использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности и нести ответственность за свои решения |
| ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. | Работает с поисковыми системами и базами данных по вопросам управления персоналом | Оформление ВКР, таблицы, приложения, п.2.2. ВКР | Определяет способы применения ИКТ Умеет пользоваться поисковыми системами и базами данных с поддержкой служб информационных технологий Способен выбрать способы применения | Демонстрирует знания основ применения ИКТ, поисковых систем в области управления персоналом Умеет применять поисковые системы и базы данных по вопросам управления персоналом | На высоком уровне понимает основы применения, поисковых систем в области управления персоналом Умеет применять поисковые системы и базы данных по вопросам управления персоналом | Определяет способы применения ИКТ Умеет пользоваться поисковыми системами и базами данных с поддержкой служб информационных технологий Способен выбрать |

| | | | | | | |
|-------|---|---|--|---|---|--|
| | | | ИКТ, взаимодействуя со службами информационных технологий | Владеет опытом использования программных средств обработки данных по управлению персоналом | управления персоналом Владеет средствами программного обеспечения деятельности службы управления персоналом | способы применения ИКТ, взаимодействуя со службами информационных технологий |
| ОПК-6 | Способен выполнять информационно-аналитическую работу для решения задач управления персоналом в организации с учетом принципов работы современных информационных технологий (СИТ) | 3 глава ВКР, информационная база исследования, оформление | Определяет способы выполнения информационно-аналитической работы и применения СИТ Умеет пользоваться информационными технологиями при решении задач управления персоналом Способен выбрать способы применения ИТ, выполнить простые задачи управления персоналом с поддержкой служб ИТ | Демонстрирует знания принципов работы СИТ при выполнении информационно-аналитической работы в области управления персоналом Умеет применять ИТ по вопросам управления персоналом Владеет опытом использования программных средств обработки данных в информационно-аналитической работе служб управления персоналом | Знает принципы работы СИТ, процессы обработки и анализа информации из поисковых систем для решения задач в области управления персоналом Умеет выполнять информационно-аналитическую работу для решения задач управления персоналом в организации с применением ИТ Владеет средствами программного обеспечения информационно-аналитической работы служб управления персоналом | Определяет способы выполнения информационно-аналитической работы и применения СИТ Умеет пользоваться информационными технологиями при решении задач управления персоналом Способен выбрать способы применения ИТ, выполнить простые задачи управления персоналом с поддержкой служб ИТ |

| | | | | | | |
|---|---|----------------------|--|---|--|---|
| ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать кадровую политику организаций | Разрабатывает рекомендации по совершенствованию процессов управления персоналом в организации | 3 глава ВКР | Предлагает отдельные рекомендации по совершенствованию процессов управления персоналом в организации | Составляет комплекс мер по совершенствованию процессов управления персоналом в организации | Аргументирует рекомендации при разработке мер по совершенствованию процессов управления персоналом в организации | Предлагает отдельные рекомендации по совершенствованию процессов управления персоналом в организации |
| ПК-2 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала | Ориентируется в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала | пункт 2.3. ВКР | <p>Знает терминологию, применяемую в процедурах найма, подбора и отбора персонала</p> <p>Использует примеры реализации программ подбора и отбора персонала</p> <p>Способен оценить технологию подбора персонала организации</p> | <p>Объясняет подходы к разработке программ и процедур найма, подбора и отбора персонала</p> <p>Определяет подходящие практики реализации программ и процедур подбора и отбора персонала</p> <p>Оценивает соответствие применяемых технологий подбора и отбора персонала целям организации</p> | <p>Знает подходы к разработке программ и процедур найма, подбора и отбора персонала и объясняет особенности их внедрения</p> <p>Анализирует и обобщает результаты исследований практики реализации программ и процедур подбора и отбора персонала</p> <p>Оценивает эффективность программ подбора и отбора персонала в организации</p> | <p>Знает терминологию, применяемую в процедурах найма, подбора и отбора персонала</p> <p>Использует примеры реализации программ подбора и отбора персонала</p> <p>Способен оценить технологию подбора персонала организации</p> |
| ПК-3 Способен организовать работу по развитию и построению профессиональной карьеры персонала | Осуществляет разработку и внедрения программ развития персонала | 3 глава ВКР и п.2.3. | <p>Знает технологии формирования системы трудовой адаптации персонала, порядка разработки и внедрения программ развития персонала</p> <p>Составляет план диагностики состояния системы трудовой адаптации в организации</p> <p>Способен внести</p> | <p>Объясняет технологию формирования системы трудовой адаптации персонала, порядок разработки и внедрения программ развития персонала</p> <p>Умеет применять современные инструменты управления развитием персонала в</p> | <p>Объясняет с практическими примерами технологию формирования системы развития персонала, порядок разработки и внедрения программ развития персонала</p> <p>Предлагает практические</p> | <p>Знает технологии формирования системы трудовой адаптации персонала, порядка разработки и внедрения программ развития персонала</p> <p>Составляет план диагностики состояния системы трудовой адаптации</p> |

| | | | | | | |
|---|--|----------------------------------|---|---|---|---|
| | | | отдельные корректировки в разработанную программу развития персонала в организации | организации Предлагает изменения и этапы внедрения программы развития персонала в организации | решения вопросов развития персонала по результатам диагностики Разрабатывает и детализирует этапы внедрения программы развития персонала в организации | в организации Способен внести отдельные корректировки в разработанную программу развития персонала в организации |
| ПК-4 Способен разрабатывать системы организации труда персонала, мотивационные программы работников и внедрять системы оплаты труда | Разрабатывает рекомендации по совершенствованию системы организации труда персонала, мотивационных программ работников, системы оплаты труда | 3 глава ВКР и п.2.3., заключение | Приводит примеры практик организации труда Ориентируется в специфике мотивационных программ работников, систем оплаты труда исходя из личного опыта | Приводит примеры успешных практик организации труда, мотивационных программы работников, систем оплаты труда Ориентируется в специфике научного подхода к организации труда, разработке мотивационных программ работников, систем оплаты труда Демонстрирует способность проведения исследования элементов организации труда, мотивационных программы работников, систем оплаты труда | Знает методы научной организации групповой работы, мотивационные программы работников, системы оплаты труда Применяет на практике принципы организации труда, построения мотивационных программ работников, систем оплаты труда Способен разработать рекомендации по совершенствованию системы организации труда персонала, мотивационных программ работников, системы оплаты труда | Описывает научные подходы к организации труда, мотивационные программы работников, системы оплаты труда Ориентируется в специфике различных подходов к организации труда, разработке мотивационных программ работников, систем оплаты труда Способен разработать рекомендации по совершенствованию системы организации труда персонала, мотивационных программ работников, системы оплаты труда |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|--|
| ОК-1 Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции | Собирает данные для аналитической деятельности, применяет методы обработки результатов исследования вопросов управления персоналом, формы их представления по целям и задачам исследования | Аргументированность авторских предложений и рекомендаций, актуальность практическая значимость | Слабо представляет научные методы познания, проводит анализ эффективности и процессов управления персоналом субъективно. Предлагает отдельные мероприятия по использованию персонала | Называет научные методы познания, интерпретирует информацию в источниках различных типов. Умеет находить информацию в различных источниках и применять полученные знания, определяет специфику философского подхода к миру. Владеет базовыми приёмами философского анализа материала для формирования собственных суждений. | Знает научные методы познания, интерпретирует информацию в источниках различных типов, определяет степень ее достоверности. Умеет выделять специфику философского подхода к миру; находит сильные и слабые стороны отдельных философских идей и концепций. Владеет навыками анализа методов научного познания и основами системного подхода, логично и аргументированно формирует собственные суждения. | Описывает научные методы познания, отличает факты от мнений и интерпретаций, определяет степень достоверности информации из различных источников. Применяет философское знание при решении поставленных задач; объясняет сходства и различия, сильные и слабые стороны философских концепций. Владеет навыками комплексного разноспектрного анализа методов научного познания и философского анализа материала, логично и аргументированно формирует собственные суждения. |
| ОК-5 Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного | Формулирует профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной, управленической, | Аргументированность авторских предложений и рекомендаций, их актуальность и практическая значимость | Обозначает отдельные задачи, принципы или методы управления персоналом. Обобщает принципы управления персоналом при написании теоретической части работы на низком уровне. Владеет навыками | Перечисляет формы и методы профессиональной коммуникации в устной форме на русском и иностранном языках. Умеет осуществлять профессиональную коммуникацию в | Называет формы и методы профессиональной коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках. Умеет использовать различные формы | Знает формы и методы профессиональной коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|--|
| | | | | этнические, конфессиональные и культурные различия в сфере профессиональной деятельности. | социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей. | деятельности. Способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в сфере профессиональной деятельности. |
| ОПК-4 Владение 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) | Работает с поисковыми системами и базами данных по вопросам управления персоналом. | Аргументированность авторских предложений и рекомендаций, их актуальность и практическая значимость | Путается в применении нормативно-правовых актов. Слабо представляет ответственность за не корректное использование нормативно-правовых актов в своей профессиональной деятельности. | Называет основные нормативно-правовые акты, применяемые в управлении персоналом. Способен использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности и нести ответственность за свои решения. | Знает принципы и этапы разработки и реализации управленческих решений. Способен разработать организационно-управленческие и экономические решения, нести ответственность за их реализацию. | Демонстрирует знание алгоритмов разработки и реализации управленческих решений, согласует их с нормативными правовыми актами. Владеет навыками принятия организационно-управленческих и экономических решений, разработки алгоритмов их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты. |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|
| ОПК-7 Готовность 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 | Разрабатывает рекомендации по совершенствованию процессов управления персоналом в организации | Аргументированность авторских предложений и рекомендаций, их актуальность и практическая значимость | Знания снов организации и координации взаимодействия людей выражены слабо. Анализ организационного поведения проводит ошибочно. | Знает основы организации и координации взаимодействия людей. Применяет методы организации взаимодействия между людьми в ходе организационных изменений, обеспечивающие успешность работы в команде. Способен применить подходы к анализу организационного поведения с учетом достижения поставленной цели. | Демонстрирует знание основ процессов групповой динамики, определяет возможные последствия в командной работе. Проводит комплексный анализ возможных последствий в командной работе и в ходе организационных изменений, вычленяет проблемные зоны. Владеет навыком организации эффективного взаимодействия с учетом достижения поставленной цели. | Знает процессы групповой динамики, подходы к координации взаимодействия людей в командной работе. Умеет разрабатывать меры по организации и координации взаимодействия между людьми, вычленяет проблемные зоны и находит пути их преодоления. Владеет навыком организации эффективного взаимодействия с учетом достижения поставленной цели. |
| ОПК-9 Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) | Ориентируется в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала | Аргументированность авторских предложений и рекомендаций, их актуальность и практическая значимость | Знает отдельные нормы ведения деловой переписки, отдельные техники публичных выступлений. | Знает нормы ведения деловой переписки, технику публичных выступлений, основные стили ведения переговоров и презентаций. Умеет проводить деловые переговоры, вести электронную деловую переписку, пользоваться современными технологиями презентаций. Владеет методами делового общения в зависимости | Знает современные нормы ведения деловой переписки, технику публичных выступлений, структуру переговорного процесса, основные стили и тактики поведения при ведении переговоров. Осуществляет деловую переписку с применением цифровых средств, использует | Знает современные нормы ведения деловой переписки, технику публичных выступлений, технологии эффективных переговоров, методики формирования своего «переговорного стиля». Умеет публично выступать, используя эффективные приемы |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|--|
| | | | | от целей и условий взаимодействия, публично выступать с учетом аудитории и цели общения. | технологии эффективных переговоров с учетом аудитории и цели общения. Владеет навыками общения в зависимости от целей и условий взаимодействия, публично выступать с учетом аудитории и цели общения. | убеждающего воздействия с учетом аудитории и цели общения. Владеет навыками эффективного общения в зависимости от целей и условий взаимодействия, публично выступать с учетом аудитории и применять цифровые средства для достижения поставленных целей. |
| ПК-6 Знание 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 | Разрабатывает рекомендации по совершенствованию системы организации труда персонала, мотивационных программы работников, системы оплаты труда | Аргументированность авторских предложений и рекомендаций, их актуальность и практическая значимость | Слабо представляет виды карьеры и возможные карьерные перемещения персонала. Ошибочно применяет модели карьерных процессов при анализе расстановки персонала организации. | Называет виды карьеры и возможные карьерные перемещения персонала. Применяет модели карьерных процессов при анализе расстановки персонала организации. Способен определить личностные ориентации при анализе долгосрочной карьеры персонала организации. | Описывает карьерные процессы в организации. Организует кадровый резерв для персонала с учетом замещения вакантных должностей. Выбирает карьерные траектории для различных категорий персонала. | Объясняет возможные карьерные перемещения персонала с учетом норм трудового права. Планирует карьерные перемещения персонала. Способен построить эффективную систему управления карьерой персонала в организации. |
| ПК-8 Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том | Разрабатывает рекомендации по совершенствованию системы организации труда персонала, | Аргументированность авторских предложений и рекомендаций, их актуальность и практическая значимость | Приводит не корректные примеры успешных практик организации труда, мотивационных программ работников, систем оплаты труда. | Приводит примеры успешных практик организации труда, мотивационных программ работников, систем оплаты труда. | Знает методы научной организации групповой работы, мотивационные программы | Описывает научные подходы к организации труда, мотивационные программы работников, системы |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|--|
| <p>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>мотивационных программы работников, системы оплаты труда</p> | | <p>Слабо ориентируется в специфике научного подхода к организации труда, разработке мотивационных программы работников, систем оплаты труда.</p> | <p>Ориентируется в специфике научного подхода к организации труда, разработке мотивационных программы работников, систем оплаты труда.</p> | <p>работников, системы оплаты труда. Применяет на практике принципы организации труда, построения мотивационных программ работников, систем оплаты труда. Способен разработать рекомендации по совершенствованию системы организации труда персонала, мотивационных программы работников, системы оплаты труда.</p> | <p>оплаты труда. Ориентируется в специфике различных подходов к организации труда, разработке мотивационных программы работников, систем оплаты труда. Способен разработать рекомендации по совершенствованию системы организации труда персонала, мотивационных программы работников, системы оплаты труда.</p> |
|--|---|--|--|--|---|--|

4.4. Примерные темы выпускных квалификационных работ

1. Ассесмент-центр и условия его эффективного использования.
2. Бренд работодателя как фактор трудового поведения работников.
3. Диагностика мотивации персонала организации.
4. Диагностика и профилактика профессионального выгорания сотрудников организации.
5. Дистанционное управление персоналом в организации с применением ИИ.
6. Кадровая политика как инструмент управления персоналом организации.
7. Кадровый потенциал организации и основные направления его совершенствования.
8. Компетентностный подход в обучении персонала организации.
9. Компетентностный подход в отборе персонала в организации.
10. Компетенции выпускников вуза как объект управления.
11. Компетенции как основа оценки персонала организации.
12. Креативный менеджмент в системе управления персоналом.
13. Модель компетенций как основа управления персоналом в организации.
14. Мотивация труда рабочих промышленного предприятия.
15. Наставничество как инструмент адаптации и развития персонала в организации.
16. Нематериальное стимулирование труда персонала и его совершенствование.
17. Организация подбора и отбора персонала в сфере информационных технологий.
18. Оценка эффективности использования кадрового потенциала организации.
19. Построение системы мотивации персонала в организации.
20. Построение системы внутренней коммуникации как инструмент управления персоналом.
21. Построение системы диагностики персонала в организации.
22. Построение системы компетенций для сотрудников организации.
23. Построение системы управления талантами в организации.
24. Применение цифровых технологий в кадровой политике организации.
25. Противодействие оппортунизму в рабочем процессе.
26. Профессиональная адаптация в системе управления персоналом.
27. Профессиональное карьерное развитие персонала в производственной организации.
28. Профессиональное обучение в системе управления персоналом организации.
29. Профессиональное развитие персонала в образовательных организациях.
30. Профессиональное развитие сотрудников в медицинских учреждениях.
31. Профессиональный подбор персонала в банковских организациях.
32. Психодиагностика в управлении персоналом в организации.
33. Развитие кадрового резерва в организации.
34. Развитие корпоративной культуры в управлении персоналом организации.
35. Развитие обучения персонала организации на основе использования современных цифровых технологий.
36. Развитие системы мотивации деятельности персонала в организации.
37. Реализация требований профессиональных стандартов в системе управления персоналом.
38. Совершенствование деятельности службы управления персоналом организации.
39. Современные формы организации труда персонала организации.
40. Управление вовлеченностью в системе мотивации персонала.
41. Управление конфликтами в организации.
42. Управление персоналом в условиях удаленной работы.
43. Управление процессом высвобождения персонала в организации.
44. Управление развитием персонала организации с применением искусственного интеллекта.
45. Управление расходами на персонал на основе бюджетирования.
46. Управление системой вознаграждения в организации.
47. Управление талантами в организации с применением искусственного интеллекта.
48. Управление текучестью персонала в организации.
49. Управление численностью и профессионально-квалификационной структурой персонала в организации.
50. Цифровые инструменты для управления персоналом организации.
51. Цифровые технологии в рекрутинге.
52. Эффективные методы отбора персонала.

Приложение 2.

Оценочный лист по Подготовке к процедуре
защиты и защите выпускной квалификационной работы для очной и очно-
заочной форм обучения

Приложение к протоколу заседания ГЭК от _____ № _____

Оценочный лист по подготовке к сдаче и сдаче выпускной квалификационной работы
ФИО обучающегося _____
Шифр Направление (профиль) _____

Группа _____

Общая характеристика текста выпускной квалификационной работы и защиты выпускной
квалификационной работы обучающегося (в том числе отзывы и рецензии)

Вопросы, заданные обучающемуся:

Характеристика ответов обучающегося

Критерии оценивания освоения компетенций при подготовке к процедуре защиты и защите
выпускной квалификационной работы

| Код компетенции | Расшифровка компетенции | Уровень освоения компетенции (подчеркнуть нужное) |
|-----------------|--|---|
| ОПК-1 | Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ОПК-2 | Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом; | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ОПК-3 | Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия; | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ОПК-4 | Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет; | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |

| | | |
|-------|--|---|
| ОПК-5 | Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ПК-1 | Способен разрабатывать и реализовывать кадровую политику организации | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ПК-2 | Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ПК-3 | Способен организовать работу по развитию и построению профессиональной карьеры персонала | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ПК-4. | Способен разрабатывать системы организации труда персонала, мотивационные программы работников и внедрять системы оплаты труда | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ОПК-1 | Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ОПК-2 | Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом; | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ОПК-3 | Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия; | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ОПК-4 | Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет; | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ОПК-5 | Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ПК-1 | Способен разрабатывать и реализовывать кадровую политику организации | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |
| ПК-2 | Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала | Высокий Средний Низкий Ниже порогового |

Компетенции освоены в полном / не в полном объёме

1. Оценка за подготовку к процедуре защиты и защита ВКР

| № п/п | Предмет оценки | Балл |
|-------|--|------------|
| 1 | Текст выпускной квалификационной работы | 80 |
| 2 | Защита выпускной квалификационной работы | 20 |
| | Общий балл | 100 |

Итоговая оценка за подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы

(отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно)

ОСОБОЕ МНЕНИЕ (при наличии) указывается ФИО, подпись члена ГЭК, выразившего особое мнение, описывается содержание мнения)

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ГЭК

(подпись)

(Фамилия И.О.)

ЧЛЕНЫ ГЭК

(подпись)

(Фамилия И.О.)

(подпись)

(Фамилия И.О.)

(подпись)

(Фамилия И.О.)

(подпись)

(Фамилия И.О.)

(подпись)

(Фамилия И.О.)

Секретарь ГЭК

(подпись)

(Фамилия И.О.)

Приложение №3
к программе государственного аттестационного испытания
Б3.Б.02(Д) «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»

Список литературы, необходимой для подготовки к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы

Направление подготовки/специальность: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2022г.

Основная литература:

1. Даниленко, О. В. Теоретико-методологические аспекты подготовки и защиты научно-исследовательской работы : учебно-методическое пособие / О. В. Даниленко, И. Н. Корнева, Я. Г. Тихонова. — 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2016. - 182 с. - ISBN 978-5-9765-2711-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1089301> (дата обращения: 11.04.2022).
2. Космин В.В. Основы научных исследований (Общий курс) : учеб. пособие / В.В. Космин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2017. — 227 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; URL: <http://znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-103548-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/774413> (дата обращения: 11.04.2022). Режим доступа: по подписке.
3. Управление персоналом организаций: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. - М. : ИНФРА-М, 2017. 160 с. (Высшее образование: Бакалавриат). URL: <http://znanium.com/catalog/product/780502> (дата обращения: 10.04.2022).
4. Управление персоналом: курсовые проекты, выпускная квалификационная работа: Учебное пособие / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - Москва : НИЦ Инфра-М, 2012. - 407 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-16-005575-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/316125> (дата обращения: 23.12.2022). – Режим доступа: по подписке.
5. Овчаров, А. О. Методология научного исследования : учебник / А.О. Овчаров, Т.Н. Овчарова. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 304 с.. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-009204-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/894675> (дата обращения: 10.04.2022).
6. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организаций : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская ; под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-100653-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/739576> (дата обращения: 10.04.2022)
7. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. М. : ИНФРА-М, 2018. 272 с- (Высшее образование: Бакалавриат). www.dx.doi.org/10.12737/15951. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/939543>(дата обращения: 10.04.2022).
8. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. - М. : ИНФРА-М, 2017. 242 с. (Научная мысль). www.dx.doi.org/10.12737/25064. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/851817> (дата обращения: 10.04.2022).
9. Асалиев, А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 143 с. (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-006913-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/554598> (дата обращения: 10.04.2022).
10. Пижурин, А. А. Методы и средства научных исследований : учебник / А.А. Пижурин, А.А. Пижурин (мл.), В.Е. Пятков. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 264 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-010816-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/937995> (дата обращения: 10.04.2022).

Дополнительная литература

1. Бушенева, Ю. И. Как правильно написать реферат, курсовую и дипломную работы / Ю. И. Бушенева. - М.: Издательско-торговая корпорация 'Дашков и К-', 2016. - 140 с. ISBN 978-5-394-02185-5. Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=415294>(дата обращения: 10.04.2022).
2. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / Б. М. Генкин. - 6-е изд., испр. и доп. - Москва : Норма; НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 416 с. - ISBN 978-5-91768-499-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/462619> (дата обращения: 10.04.2022).
3. Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера: учеб. пособие / С.И. Сотникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: РИОР : ИНФРА-М, 2018. — 328с. - (Высшее образование). - DOI: <https://doi.org/10.12737/11664>. - ISBN 978-5-369-01455-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/937985>(дата обращения: 10.04.2022).
4. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: Учебник / Минева О.К., Ахунжанова И.Н., Мордасова Т.А.; Под ред. Миневой О.К. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с. (ВО: Бакалавр.) (O)ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/542393> (дата обращения: 10.04.2022).
5. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - Москва :Альпина Пабл., 2016. - 279 с. .- URL: <https://znanium.com/read?id=107782>(дата обращения 10.04.2022)
6. Чулanova, О. Л. Управление персоналом на основе компетенций : монография / О.Л. Чулanova. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 122 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/3433. - ISBN 978-5-16-009808-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/757112> (дата обращения: 10.04.2022).

Приложение № 4
к программе государственного аттестационного испытания
Б3.Б.02(Д) «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»

Перечень информационных технологий, используемых для защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Направление подготовки/специальность: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2022г.

1. Операционная система Microsoft office professional plus 2010, или Microsoft Windows 7 Профессиональная, или Windows XP (Volume License)
2. Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365, или Microsoft office professional plus 2010
3. Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC
4. Браузер Яндекс
5. Браузер Google Chrome
6. Kaspersky Endpoint Security для Windows
7. Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах. АО «Антиплагиат»
8. Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM»
9. Электронная библиотечная система Издательства «Лань»
10. Электронная библиотечная система «Консультант студента»

Приложение
№5 к программе государственного аттестационного
испытания

Б3.Б.02(Д) «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»

Макет отзыва руководителя выпускной квалификационной работы

ОТЗЫВ

руководителя о выпускной квалификационной работе

обучающегося _____ группы ____ курса

направления подготовки/специальности 38.03.03 «Управление персоналом»

профиля/специальности «Управление персоналом организаций»

Институт управления, экономики и финансов

(фамилия, имя, отчество обучающегося)

**Оценивание параметров
текста выпускной квалификационной работы**

| Параметр | Код компетенции | Уровень освоения компетенции (подчеркнуть) | Баллы | Оценка Руководителя (баллы) |
|--|-----------------|--|-------|-----------------------------|
| 1. Логичность и сбалансированность структуры работы, стиль и грамотность изложения материала | ОПК-1 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 45 | |
| | ОПК-2 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 45 | |
| 2. Степень проработки теоретических вопросов исследуемой темы и владения специальным терминологическим аппаратом | ОПК-3 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 45 | |
| | ПК-2 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 45 | |
| 3. Владение методическим инструментарием проведения анализа и представления результатов исследования | ПК-4 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 45 | |
| 4. Аргументированность авторских предложений и рекомендаций, их актуальность и практическая значимость | ПК-3 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 45 | |
| 5. Достаточность и глубина анализа практического материала | ОПК-6 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 45 | |
| 6. Корректность и обоснованность выводов, сделанных по результатам анализа | ОПК-5 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 45 | |
| 7. Актуальность и достаточность используемых источников для проведения исследования | ОПК-4 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 45 | |

| | | | | |
|---|----------|--|-------|--|
| 8. Соответствие оформления выпускной квалификационной работы предъявляемым требованиям | ПК-1 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 45 | |
| Средняя оценка освоения всех компетенций (сумма баллов / количество компетенций) | x | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 45 | |

Отмеченные достоинства:

Отмеченные недостатки:

Заключение:

Научный руководитель:

ученая степень, _____, должность _____
подпись _____ / _____ / _____
ФИО _____

« » 20 Г.

Приложение
№6 к программе государственного аттестационного
испытания

Б3.Б.02(Д) «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»

Макет рецензии на выпускную квалификационную работу

РЕЦЕНЗИЯ
на выпускную квалификационную работу
обучающегося _____ группы ____ курса
направления подготовки/специальности 38.03.03 «Управление персоналом»
профиля/специальности «Управление персоналом организации»
Институт управления, экономики и финансов

(фамилия, имя, отчество обучающегося)

**Оценивание параметров
текста выпускной квалификационной работы**

| Параметр | Код компетенции | Уровень освоения компетенции (подчеркнуть) | Баллы | Оценка Руководителя (баллы) |
|--|-----------------|--|-------|-----------------------------|
| 1. Логичность и сбалансированность структуры работы, стиль и грамотность изложения материала | ОПК-1 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 5 | |
| | ОПК-2 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 5 | |
| 2. Степень проработки теоретических вопросов исследуемой темы и владения специальным терминологическим аппаратом | ОПК-3 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 5 | |
| | ПК-2 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 5 | |
| 3. Владение методическим инструментарием проведения анализа и представления результатов исследования | ПК-4 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 5 | |
| 4. Аргументированность авторских предложений и рекомендаций, их актуальность и практическая значимость | ПК-3 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 5 | |
| 5. Достаточность и глубина анализа практического материала | ОПК-6 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 5 | |
| 6. Корректность и обоснованность выводов, сделанных по результатам анализа | ОПК-5 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 5 | |
| 7. Актуальность и достаточность используемых источников для проведения исследования | ОПК-4 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 5 | |

| | | | | |
|---|----------|--|------|--|
| 8. Соответствие оформления выпускной квалификационной работы предъявляемым требованиям | ПК-1 | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 5 | |
| Средняя оценка освоения всех компетенций (сумма баллов / количество компетенций) | x | Высокий (39-45) Средний (32-38) Низкий (25-31) Ниже порогового (0-24) | до 5 | |

Отмеченные достоинства:

Отмеченные недостатки:

Заключение:

Рецензент _____
 должность _____
 «_____» 20 ____ г.
 подпись _____ (_____)
 ФИО _____

Печать организации