

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 02.09.2024 12:39:55
Уникальный программный ключ:
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbbf73e943df4a4851fda56d089

МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе


О.Г. Локтионова
«29» 03 2024 г.

Программа государственной итоговой аттестации

Часть II. Программа подготовки и защиты ВКР

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология
(цифр и наименование направления подготовки)

направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом»
(наименование направленности (профиля))

форма обучения – очная

ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования

Курск – 2024

Программа государственной итоговой аттестации (далее в заголовках – ГИА) составлена на основании учебного плана основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования, одобренного ученым советом университета (протокол № 9 от 27.03.2024 г.) и утвержденного ректором университета 27.03.2024 г., в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 840;

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;

- приказом Минобрнауки России от 6 апреля 2021 г. № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- приказом Минобрнауки России от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

- положением П 02.032–2016 «Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- положением П 02.184–2022 «Выпускная квалификационная работа в формате «Стартап как диплом».

Программа государственной итоговой аттестации обоснована и рекомендована для организации и проведения процедуры государственной итоговой аттестации обучающихся по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования на совместном заседании выпускающих кафедр коммуникологии и психологии; экономики, управления и аудита

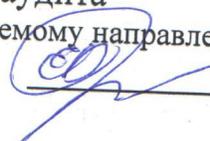
(наименования выпускающих кафедр по базовому и сопрягаемому направлениям подготовки)

(протокол № 10 от 29.03.2024 г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии
(наименование выпускающей кафедры по базовому направлению подготовки)
кандидат психологических наук, доцент
(уч. степень, уч. звание)


Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита
(наименование выпускающей кафедры по сопрягаемому направлению подготовки)
доктор экономических наук, профессор
(уч. степень, уч. звание)


Е.А. Бессонова

Разработчики:

от кафедры коммуникологии и психологии
кандидат психологических наук, доцент
(уч. степень, уч. звание)


Е.А. Никитина

от кафедры экономики, управления и аудита

кандидат технических наук, доцент
(уч. степень, уч. звание)


И.А. Томакова

1 Цель ГИА

Цель государственной итоговой аттестации – определение соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» (далее – ОПОП ВО) требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – бакалавриат по направлениям подготовки 37.03.02 Конфликтология (далее – ФГОС ВО-1) и 38.03.03 Управление персоналом (далее – ФГОС ВО-2).

2 Задачи ГИА

Задачи государственной итоговой аттестации:

- установить уровень сформированности у обучающихся универсальных и общепрофессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО-1 и ФГОС ВО-2, и профессиональных компетенций, установленных университетом самостоятельно на основании профессиональных стандартов;
- определить готовность обучающихся к решению задач профессиональной деятельности установленных ОПОП ВО типов;
- установить соответствие обучающихся **двум** присваиваемым квалификациям.

3 Трудоемкость ГИА

Трудоемкость государственной итоговой аттестации по ОПОП ВО – 9 зачетных единиц, из них на выполнение, подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы (далее – ВКР) отводится 6 зачетных единиц.

4 Формы ГИА

Государственная итоговая аттестация проводится в форме:

- подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена;
- выполнения, подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы.

5 Требования к ВКР и порядку их выполнения

5.1 Требования к темам ВКР

Темы ВКР разрабатываются совместно выпускающими кафедрами коммуникологии и психологии, экономики, управления и аудита и имеют практико-ориентированный характер.

Темы ВКР должны быть актуальными, представлять практический интерес и соответствовать:

- уровню высшего образования – бакалавриат;
- одновременно двум направлениям подготовки 37.03.02 Конфликтология и 38.03.03 Управление персоналом;
- направленности (профилю) «Конфликтология в управлении персоналом»;
- области (областям) и сфере (сферам) профессиональной деятельности, определенным в ОПОП ВО на основании ФГОС ВО-1 и ФГОС ВО-2:
- 07 Административно-управленческая и офисная деятельность (33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочие)
- типам задач профессиональной деятельности, на которые ориентирована ОПОП ВО:
 - переговорный и медиационный;
 - организационно-управленческий

Обучающийся вправе предложить свою тему ВКР (в случае ее соответствия всем выше приведенным требованиям) с письменным обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения.

Темы ВКР студентов, обучающихся по договорам о целевом обучении, согласуются с руководителями (или назначенными ими лицами) предприятий-заказчиков целевого обучения.

5.2 Требования к структуре ВКР

ВКР выполняется в виде дипломной работы.

ВКР в виде дипломного проекта может быть выполнена как бизнес-проект (стартап).

В структуру ВКР входят следующие разделы (*количество и наименования разделов определяются совместно выпускающими кафедрами*):

ВКР выполняется в виде дипломной работы.

В структуру ВКР входят следующие разделы:

- 1 Введение
- 2 Глава 1. Теоретико-методологические основы изучаемой проблемы.
- 3 Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы.
- 4 Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом.
- 5 Заключение
- 6 Список использованных источников
- 7 Приложения

5.3 Требования к объему и содержанию ВКР

Объем ВКР – не менее 70 страниц компьютерного текста.

Основные требования к содержанию ВКР:

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, формулируются цель, задачи, объект и предмет исследования, указываются избранные методы исследования, анализируется степень разработанности исследуемой проблемы в научной литературе.

В основной части ВКР полно и систематизированно излагается состояние вопроса, которому посвящена данная работа. Основная часть делится на 3 главы, главы – на параграфы; в каждой главе – не менее двух параграфов.

1-я глава носит теоретический характер, в ней автор ВКР систематизирует существующие теории и (или) разработки по рассматриваемой в работе проблеме, критически их рассматривает, выделяет существенное и значимое с точки зрения современных подходов, оценивает опыт других исследователей, аргументирует собственное мнение по поводу рассмотренных теорий. Поскольку ВКР посвящена достаточно узкой теме, обзор работ предшественников делается только по вопросам выбранной темы, а не по всей проблеме в целом; называются и оцениваются только публикации, имеющие непосредственное отношение в теме ВКР. При изложении спорных вопросов приводятся мнения нескольких авторов.

Во 2-й главе производится анализ и оценка состояния системы управления персоналом организации, представляется интерпретация результатов эмпирического исследования закономерностей, механизмов, факторов развития и функционирования персонала организации.

В 3-й главе предлагаются конкретные рекомендации и оригинальные предложения решения выявленной проблемы, обосновывается эффективность предлагаемых мер и прогнозируются последствия их практической реализации.

Заключение содержит конкретные выводы, которые соотносятся с целью и задачами, поставленными во введении, а также включает предложения и рекомендации по использованию полученных результатов в производственной деятельности.

Список использованных источников содержит сведения об источниках, использованных при выполнении ВКР, в том числе указываются источники на иностранных языках; приводятся ссылки на использованные Интернет-ресурсы.

В Приложениях размещаются: графический материал, таблицы большого формата, методы расчетов, описания аппаратуры и приборов, описания алгоритмов и программ задач, решаемых на ПК, описания диагностических методик, рисунки и т. д.

Подробно требования к содержанию ВКР и порядку их выполнения изложены в методических рекомендациях, разработанных совместно выпуска-

ющими кафедрами коммуникологии и психологии, экономики, управления и аудита.

5.4 Требования к оформлению ВКР

ВКР должна быть напечатана и иметь жесткий переплет.

Оформление ВКР осуществляется в соответствии со стандартом университета СТУ 02.030-2023 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению» и методическими рекомендациями, разработанными совместно выпускающими кафедрами коммуникологии и психологии, экономики, управления и аудита.

5.5 Требования к отзыву

После завершения работы над ВКР обучающийся представляет ее руководителю ВКР, который дает отзыв на эту работу. В отзыве руководителя ВКР содержится краткая характеристика самой работы и деятельности студента в период ее выполнения, делаются выводы о целесообразности и возможности внедрения результатов исследования на производстве и уровне сформированности у обучающегося компетенций, делается общее заключение, указывается предлагаемая оценка. Форма отзыва руководителя ВКР приведена в положении П 02.032–2016 (приложение Ж).

5.6 Требования к процедуре проведения защиты ВКР

Защита ВКР происходит на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии (далее – ГЭК), в состав которой включаются специалисты по всем областям (сферам) профессиональной деятельности, к осуществлению профессиональной деятельности в которых выпускники готовились в ходе освоения ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования.

Порядок проведения защиты ВКР установлен в положении П 02.032–2016 «Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (п.4.6.6).

6. Фонд оценочных средств для ГИА (защиты ВКР)

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

Код	Наименование компетенции выпускника
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-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 проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности
ОПК-1	Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований
ОПК-2	Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия
ОПК-3	Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия
ОПК-4	Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений
ОПК-5	Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами
ОПК-6	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией
ОПК-7	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры
ОПК-8/ОПК-6 (y)	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности
ОПК-5 (y)	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;
ПК-1	Способен осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации
ПК-2	Способен к подготовке процедуры медиации

ПК-3	Способен к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации
ПК-4	Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организации
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала
ПК-6	Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики

6.2 Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
УК-2	Разработка и реализация проектов	<p>Не может самостоятельно сформулировать проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта.</p> <p>Затрудняется в определении связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения.</p> <p>Нарушает план-график реализации проекта.</p> <p>Не может самостоятельно определить имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы.</p> <p>Не понимает зону своей ответственности в решении поставленных задач.</p>	<p>Приблизительно формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта.</p> <p>Понимает логическую связь между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения, но определяет их неполно и (или) неточно.</p> <p>Соблюдает план-график реализации проекта.</p> <p>Определяет необходимые ресурсы и основные действующие правовые нормы.</p> <p>Применяет наиболее простые способы решения задач в зоне своей ответственности.</p>	<p>Общо формулирует проблему, решение которой связано с достижением цели проекта.</p> <p>Правильно определяет большинство связей между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения.</p> <p>Верно анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает приемлемый способ решения поставленных задач.</p> <p>Правильно определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы.</p> <p>Выбирает наиболее эффективные способы решения задач в зоне своей ответственности.</p>	<p>Точно формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта.</p> <p>Четко и полно определяет все имеющиеся связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения.</p> <p>Досконально анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p>В рамках поставленных задач в полном объеме определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы.</p> <p>Правомерно оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости быстро корректирует способы решения задач.</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
УК-3	Командная работа и лидерство	<p>Не выполняет свою роль в команде.</p> <p>Не замечает особенности поведения других членов команды.</p> <p>Не задумывается о возможных последствиях личных действий.</p> <p>Не заинтересован в обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды.</p> <p>Нарушает установленные нормы и правила командной работы, перекладывает ответственность за общий результат на других членов команды.</p>	<p>Выполняет свою роль в команде, но часто нуждается в помощи.</p> <p>Понимает особенности поведения других членов команды, предпринимает попытки учитывать их.</p> <p>Предвидит не все возможные последствия личных действий.</p> <p>Пассивно участвует в обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды.</p> <p>Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, не всегда готов нести личную ответственность за общий результат.</p>	<p>Ответственно выполняет свою роль в команде.</p> <p>Учитывает наиболее явные особенности поведения других членов команды.</p> <p>Анализирует возможные последствия личных действий и корректирует их по необходимости.</p> <p>Результативно делится информацией, знаниями и опытом с членами команды, в целом справедливо оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели.</p> <p>Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат.</p>	<p>Тактично определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.</p> <p>При реализации своей роли в команде психологически точно учитывает особенности поведения других членов команды.</p> <p>Обстоятельно анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата.</p> <p>Активно и продуктивно осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, доброжелательно и корректно оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели.</p> <p>Безукоризненно соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет полную личную ответственность за общий результат.</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
УК-4	Коммуникация	<p>На государственном языке РФ изъясняется, допуская грубые речевые ошибки; не владеет официально-деловым стилем речи.</p> <p>Не способен осуществлять деловое общение на иностранном языке и переводы профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ. Не владеет навыками ведения деловой переписки на государственном языке РФ и иностранном языке.</p> <p>Не способен в монологической речи сформулировать простейшие суждения, выводы, оценки, изложить свою точку зрения.</p>	<p>Осуществляет деловое общение на государственном языке РФ и иностранном языке, но допускает негрубые логические и (или) речевые ошибки.</p> <p>Выполняет перевод со словарем несложных профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный.</p> <p>Ведет элементарную деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке.</p> <p>Излагает в устной и письменной форме свои суждения, выводы, оценки, свою точку зрения, но ограничен в речевых средствах.</p>	<p>Свободно осуществляет деловое общение на государственном языке РФ и иностранном языке исходя из особенностей конкретных ситуаций взаимодействия.</p> <p>Выполняет переводы со словарем профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный.</p> <p>Самостоятельно ведет обычную деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке.</p> <p>Аргументированно представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях.</p>	<p>Корректно выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; уместно адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия.</p> <p>Самостоятельно переводит профессиональные деловые тексты (в том числе сложные) с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный.</p> <p>Уверенно ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции.</p> <p>Ясно, точно, убедительно и ярко представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях.</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
УК-5	Межкультурное взаимодействие	<p>Слабо ориентируется в истории России, не соотносит ее с мировым историческим развитием.</p> <p>Не разбирается в межэтнических, межконфессиональных и социальных различиях.</p> <p>Допускает неэтичное поведение (неэтичные высказывания) при общении с представителями других народов, социальных групп, конфессий.</p>	<p>Обладает общим представлением об истории России в контексте мирового исторического развития.</p> <p>Ориентируется в основных социокультурных традициях различных социальных групп, этносов и конфессий, мировых религий, наиболее известных философских и этических учениях.</p> <p>Проявляет толерантность при личном и массовом профессиональном общении с представителями различных социальных групп, этносов и конфессий в целях выполнения профессиональных задач.</p>	<p>Осуществляет попытки самостоятельной интерпретации истории России в контексте мирового исторического развития.</p> <p>Достаточно свободно ориентируется в социокультурных традициях различных социальных групп, этносов и конфессий, мировых религий, философских и этических учениях.</p> <p>Демонстрирует недискриминационное поведение при личном и массовом общении с представителями других народов, социальных групп, конфессий в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.</p>	<p>Интересно и доказательно интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития.</p> <p>Максимально учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения.</p> <p>Безукоризненно придерживается принципов недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.</p>
УК-6	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	Не способен организовать свою учебную и профессиональную деятельность без помощи руководителя.	Правильно распределяет свое время при выполнении конкретных задач, проектов, при до-	Использует основные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач,	Эффективно использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных це-

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		Не занимается саморазвитием и самообразованием.	стижении поставленных целей. Ставит перед собой наиболее общие задачи саморазвития и профессионального роста на краткосрочный период. Нерегулярно занимается саморазвитием в профессиональной области.	проектов, при достижении поставленных целей. Ставит перед собой задачи саморазвития и профессионального роста на средне- и краткосрочный период. Понимает значимость непрерывного образования (образования в течение всей жизни), постоянно занимается самообразованием и саморазвитием.	лей. Рационально определяет конкретные задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения. Успешно использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.
УК-8	Безопасность жизнедеятельности	Затрудняется в анализе простейших факторов вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания и идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. Не может определить проблемы, свя-	Определяет очевидные факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений).	Развернуто анализирует основные факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). В целом правильно	Досконально анализирует факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). Точно идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. В полном объеме выявляет проблемы, связанные с нарушения-

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		<p>занные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте.</p> <p>Не может составить перечень необходимых мероприятий по предотвращению ЧС, разъяснить правила поведения при возникновении ЧС природного и техногенного происхождения, оказать первую помощь, описать способы участия в восстановительных мероприятиях.</p>	<p>Идентифицирует некоторые опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. Выявляет основные проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает основные мероприятия по предотвращению ЧС.</p> <p>Разъясняет элементарные правила поведения при возникновении ЧС природного и техногенного происхождения; оказывает первую помощь в простейших случаях, описывает некоторые способы участия в восстановительных мероприятиях.</p>	<p>идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. Выявляет большинство проблем, связанных с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает достаточные мероприятия по предотвращению ЧС. Разъясняет основные правила поведения при возникновении ЧС природного и техногенного происхождения; правильно оказывает первую помощь в большинстве случаев, описывает основные способы участия в восстановительных мероприятиях.</p>	<p>ми техники безопасности на рабочем месте; предлагает наиболее эффективные мероприятия по предотвращению ЧС.</p> <p>Доходчиво и полно разъясняет правила поведения при возникновении ЧС природного и техногенного происхождения; уверенно оказывает первую помощь, подробно описывает всевозможные способы участия в восстановительных мероприятиях.</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
УК-9	Инклюзивная компетентность	Не владеет элементарными дефектологическими знаниями, допускает невниманье к людям с ОВЗ или дискриминационное поведение по отношению к ним.	С уважением относится к людям с ОВЗ. Применяя базовые дефектологические знания, оказывает элементарную помощь людям с ОВЗ при социальном и профессиональном взаимодействии и старается учитывать их индивидуальные особенности при осуществлении социальных и профессиональных контактов.	С уважением относится к людям с ОВЗ. Применяя базовые дефектологические знания, осуществляет конструктивное сотрудничество с ними в социальной и профессиональной сферах. В большинстве случаев верно учитывает индивидуальные особенности лиц с ОВЗ при осуществлении социальных и профессиональных контактов.	Демонстрирует осознанное толерантное отношение к людям с ОВЗ и искреннюю готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах. Применяя базовые дефектологические знания, максимально учитывает индивидуальные особенности лиц с ОВЗ при осуществлении социальных и профессиональных контактов.
УК-10	Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	Не может принимать обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности по причине отсутствия (недостаточности) знаний принципов функционирования экономики и экономического развития, форм участия государства	Понимает основные принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и некоторые формы участия государства в экономике. Применяет наиболее распространенные методы личного экономического и финансового планирования	Правильно понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и различные формы участия государства в экономике. Обоснованно применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения	Глубоко понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и различные формы участия государства в экономике. Эффективно применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует всевозможные финансовые инструменты для управления

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		дарства в экономике, методов личного экономического и финансового планирования, финансовых инструментов для управления личными финансами.	вания для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует широкоизвестные финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), спонтанно контролирует собственные экономические и финансовые рынки.	текущих и долгосрочных финансовых целей, использует широкодоступные финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), системно осуществляет контроль собственных экономических и финансовых рынков.	личными финансами (личным бюджетом), результативно контролирует собственные экономические и финансовые рынки.
УК-11	Гражданская позиция	Не понимает правовых последствий коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий.	Предвидит основные правовые последствия коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий. Выбирает правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.	Грамотно анализирует правовые последствия коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий. Выбирает правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.	Безошибочно и обстоятельно анализирует правовые последствия коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий. Добровольно и сознательно выбирает правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
ОПК-1	Научное исследование и оценка	<p>Не в состоянии осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов.</p> <p>Не способен применять научные программы в сфере профессиональной деятельности.</p> <p>Не подбирает и использует методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей.</p> <p>Не может определить достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований.</p>	<p>Осуществляет научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов.</p> <p>Применяет научные программы в сфере профессиональной деятельности.</p> <p>Подбирает и использует методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей.</p> <p>Определяет достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований.</p>	<p>В основном осуществляет научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов.</p> <p>Правильно применяет научные программы в сфере профессиональной деятельности.</p> <p>Подбирает и использует адекватные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей.</p> <p>Грамотно определяет достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований.</p>	<p>Успешно осуществляет научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов.</p> <p>Эффективно применяет научные программы в сфере профессиональной деятельности.</p> <p>Рационально подбирает и использует методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей.</p> <p>Точно определяет достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований.</p>
ОПК-2	Диагностика и экспертиза	<p>Не может анализировать конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций.</p>	<p>Анализирует конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций</p> <p>Использует основ-</p>	<p>Правильно анализирует конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций</p> <p>Грамотно использует</p>	<p>Глубоко анализирует конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций.</p> <p>Широко использует основные методы, способы и средства получения информации о кон-</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		<p>Затрудняется использовать основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p> <p>Не в состоянии подбирать и систематизировать материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p>	<p>ные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p> <p>Подбирает и систематизирует материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p>	<p>основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p> <p>Обоснованно подбирает и систематизирует материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p>	<p>фликтах и мирных способах взаимодействия.</p> <p>Эффективно подбирает и систематизирует материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.</p>
ОПК-3	Профилактика	<p>Не способен выявлять и анализировать объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>Не может использовать основные теоретико-</p>	<p>Способен выявлять и анализировать объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы</p> <p>Использует основные теоретико-</p>	<p>Правильно выявляет и анализирует объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>Грамотно использует основные теоретико-методологические принципы и правила</p>	<p>Точно выявляет и анализирует объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы.</p> <p>В полном объеме применяет основные теоретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укреп-</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		ретико-методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия. Не определяет и не разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтности в социальных сообществах	методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия. Определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтности в социальных сообществах	разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия. В целом определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтности в социальных сообществах.	ляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия. Безошибочно определяет и разрабатывает эффективные рекомендации и мероприятия по снижению конфликтности в социальных сообществах.
ОПК-4	Разрешение конфликтов	Не может определить технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия. Не использует тех-	Определяет технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия. Использует технологии разрешения	Достаточно уверенно определяет технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия. Хорошо использует технологии разреше-	Безошибочно определяет технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия. Точно использует технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		<p>нологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений.</p> <p>Не способен выстраивать социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта.</p>	<p>межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений.</p> <p>Выстраивает социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта.</p>	<p>ния межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений.</p> <p>Грамотно выстраивает социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта.</p>	<p>партнерских отношений.</p> <p>Максимально эффективно выстраивает социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта.</p>
ОПК-5	Разрешение конфликтов	<p>Не применяет основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации.</p> <p>Затрудняется в выборе и использовании инструментария (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач.</p> <p>С трудом содейству-</p>	<p>Применяет основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации.</p> <p>Выбирает и использует инструментарий (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач.</p> <p>Содействует в выработке альтернатив-</p>	<p>Правильно применяет основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации.</p> <p>Грамотно выбирает и использует инструментарий (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач.</p> <p>В целом умеет содействовать в выработке</p>	<p>Эффективно применяет основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации.</p> <p>Рационально выбирает и использует инструментарий (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач.</p> <p>Основательно и осознанно содействует в выработке альтернативных и жизнеспособных решений.</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		ет в выработке альтернативных и жизнеспособных решений.	ных и жизнеспособных решений	альтернативных и жизнеспособных решений	
ОПК-6	Супервизия	<p>Не способен анализировать собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности.</p> <p>Не может правильно определить пути и способы профессионального саморазвития.</p> <p>Не демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора.</p>	<p>Способен анализировать собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности. Определяет пути и способы профессионального саморазвития.</p> <p>Демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора.</p>	<p>Грамотно анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности.</p> <p>Правильно определяет пути и способы профессионального саморазвития.</p> <p>Адекватно воспринимает и учитывает в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора.</p>	<p>Глубоко и основательно анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности.</p> <p>Быстро и безошибочно определяет пути и способы профессионального саморазвития.</p> <p>Демонстрирует осознанную готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора.</p>
ОПК-7	Администрирование (организация и управление)	Не способен выбирать этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в	Способен выбирать этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в орга-	Правильно выбирает этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в организа-	Демонстрирует осознанную активность в выборе этических норм в процессе выполнения профессиональных функций в организациях разного типа.

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		<p>организациях разного типа и определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия.</p> <p>Затрудняется выбирать профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.</p>	<p>низациях разного типа и определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия.</p> <p>Выбирает профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.</p>	<p>циях разного типа.</p> <p>Грамотно определяет границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия и определяет профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.</p>	<p>Безошибочно определяет границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия.</p> <p>Эффективно определяет профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.</p>
ОПК-8/ОПК-6(у)	Информационно-коммуникационные технологии для профессиональной деятельности	<p>Не может ориентироваться в современных информационных технологиях.</p> <p>С трудом использует в повседневной практике современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства.</p> <p>Не способен применять современные информационные технологии и программные средства</p>	<p>Ориентируется в современных информационных технологиях.</p> <p>Использует в повседневной практике современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства.</p> <p>Применяет современные информационные технологии и программные средства для решения задач профессио-</p>	<p>Правильно ориентируется в современных информационных технологиях.</p> <p>Корректно использует в повседневной практике современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства.</p> <p>Грамотно применяет современные информационные технологии и программные средства для решения задач профессиональ-</p>	<p>Быстро ориентируется в современных информационных технологиях.</p> <p>Использует в повседневной практике широкий арсенал современных информационно-коммуникационных технологий и программных средств.</p> <p>Эффективно применяет современные информационные технологии и программные средства для решения задач профессиональной деятельности</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		для решения задач профессиональной деятельности.	нальной деятельности	ной деятельности	
ОПК-5(у)	Информационно-коммуникационные технологии для профессиональной деятельности	<p>Не способен использовать информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации.</p> <p>Не решает стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных технологий и программных средств.</p> <p>Не может выбирать современные информационные технологии и прикладные программные средства для решения поставленных задач.</p>	<p>Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации.</p> <p>Решает стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных технологий и программных средств.</p> <p>Выбирает современные информационные технологии и прикладные программные средства для решения поставленных задач.</p>	<p>Грамотно использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации.</p> <p>Правильно решает стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных технологий и программных средств.</p> <p>Корректно выбирает современные информационные технологии и прикладные программные средства для решения поставленных задач.</p>	<p>Использует широкий арсенал информационно-коммуникационных технологий при поиске необходимой информации.</p> <p>Быстро решает стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных технологий и программных средств.</p> <p>Основательно выбирает современные информационные технологии и прикладные программные средства для решения поставленных задач.</p>
ПК-1	Готовность к решению задач профессиональной деятельности переговоров	Не может объяснить сущность процедуры медиации сторонам и их представителям и определить суть	Объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям и определяет суть спора в	Правильно объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям и определяет суть спора	Доступно и в полном объеме объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям. Безошибочно определяет суть спора в целях пони-

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
	ного и медиационного типа.	спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. Не умеет решать организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации. Не умеет готовить проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.	целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. Решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации. Готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.	в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. Правильно решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации. Грамотно готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.	мания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. Безошибочно решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации. Тщательно и продуманно готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.
ПК-2	Готовность к решению задач профессиональной деятельности переговорного и медиационного типа.	Не может объяснить сторонам суть процедуры медиации и выяснить ожидания сторон в отношении медиативной процедуры. Не способен определить совместно со сторонами правила поведения и временной регламент про-	Объясняет сторонам суть процедуры медиации и выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры. Определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения	Правильно объясняет сторонам суть процедуры медиации и выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры и определения совместно со сторонами правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры меди-	Безошибочно объясняет сторонам суть процедуры медиации и тщательно выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры. Тщательно и внимательно определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		ведения конкретной процедуры медиации.	конкретной процедуры медиации.	ации.	
ПК-3	Готовность к решению задач профессиональной деятельности переговорного и медиационного типа.	<p>Не способен выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации.</p> <p>Не умеет организовывать обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности.</p> <p>Не может согласовывать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения</p>	<p>Выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации.</p> <p>Организовывает обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности.</p> <p>Согласует со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.</p>	<p>Грамотно выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации, организовывает обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности.</p> <p>Правильно организовывает обсуждение и согласование со сторонами медиативного соглашения и алгоритма его выполнения, а также действий сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.</p>	<p>Безошибочно выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации.</p> <p>Эффективно проводит обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности.</p> <p>Тщательно и основательно составляет алгоритм выполнения медиативного соглашения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		обеими или одной стороной.			
ПК-4	Готовность к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа.	<p>Не может осуществлять сбор, обработку и анализ информации о потребностях в персонале в соответствии с планами, стратегиями и структурами организации. Не способен применять способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующего требованиям организации. С трудом анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам обеспечения персоналом.</p>	<p>Осуществляет сбор, обработку и анализ информации о потребностях в персонале в соответствии с планами, стратегиями и структурами организации. Применяет способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующего требованиям организации. Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам обеспечения персоналом.</p>	<p>Грамотно осуществляет сбор, обработку и анализ информации о потребностях в персонале в соответствии с планами, стратегиями и структурами организации. Корректно применяет способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующего требованиям организации. Правильно анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам обеспечения персоналом.</p>	<p>Всесторонне осуществляет сбор, обработку и анализ информации о потребностях в персонале в соответствии с планами, стратегиями и структурами организации. Безошибочно применяет способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующего требованиям организации. Тщательно анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам обеспечения персоналом.</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
ПК-5	Готовность к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа.	<p>Не осуществляет разработку планов и мероприятий по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала.</p> <p>Плохо анализирует уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников.</p> <p>Не может анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по развитию и профессиональной карьере персонала.</p>	<p>Осуществляет разработку планов и мероприятий по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала.</p> <p>Анализирует уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников.</p> <p>Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по развитию и профессиональной карьере персонала.</p>	<p>Правильно осуществляет разработку планов и мероприятий по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала.</p> <p>Грамотно анализирует уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников.</p> <p>Грамотно анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по развитию и профессиональной карьере персонала.</p>	<p>Тщательно осуществляет разработку планов и мероприятий по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала.</p> <p>Эффективно анализирует уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников.</p> <p>Всесторонне анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по развитию и профессиональной карьере персонала.</p>
ПК-6	Готовность к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого	<p>Не может осуществлять разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по</p>	<p>Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по органи-</p>	<p>Грамотно осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организа-</p>	<p>Эффективно и рационально осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственно-</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
	типа.	<p>организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ. Не в состоянии оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики.</p> <p>Не анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики.</p>	<p>зации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ.</p> <p>Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики.</p> <p>Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики.</p>	<p>ции социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ.</p> <p>Корректно оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики.</p> <p>Правильно анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики.</p>	<p>сти и социальных программ.</p> <p>Всесторонне оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики.</p> <p>Тщательно анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики.</p>

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

Коды оцениваемых компетенций	Показатели оценивания компетенций	Используемые ГЭК контрольные задания или иные материалы
УК-2	Разработка и реализация проектов	Тема ВКР. Задание на ВКР по ОПОП ВО. Заявление-заказ предприятия на разработку ВКР. Основной раздел ВКР. Раздел ВКР «Выводы». Электронное портфолио обучающегося, размещенное в электронной информационно-образовательной среде университета.
УК-3	Командная работа и лидерство	Электронное портфолио обучающегося, размещенное в электронной информационно-образовательной среде университета.
УК-4	Коммуникация	Полный текст ВКР. Оформление ВКР. Устный доклад на защите ВКР. Мультимедийная презентация к основным положениям доклада о ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.
УК-5	Межкультурное взаимодействие	Взаимодействие обучающегося на государственной итоговой аттестации (защите ВКР) с членами ГЭК, секретарем ГЭК, другими обучающимися. Взаимодействие обучающегося в период выполнения ВКР с руководителем ВКР, рецензентом, представителями предприятия-заказчика, другими обучающимися, работниками деканата и выпускающей кафедры и т.д. Электронное портфолио обучающегося, размещенное в электронной информационно-образовательной среде университета.
УК-6	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	Отзыв руководителя о ВКР (в т.ч. оценка деятельности студента в период выполнения ВКР: соблюдение обучающимся режимных моментов (физических и психоэмоциональных) в период выполнения ВКР). Тайм-менеджмент на государственной итоговой аттестации (защите ВКР). Реактивное и проактивное поведение обучающегося на государственной итоговой аттестации (защите ВКР). Электронное портфолио обучающегося, размещенное в электронной информационно-образовательной среде университета.
УК-8	Безопасность жизнеде-	Отзыв руководителя о ВКР (в т.ч. оценка де-

	ательности	ательности студена в период выполнения ВКР: соблюдение обучающимся техник безопасности на рабочем месте в период выполнения ВКР. Создание безопасных условий жизнедеятельности в период выполнения ВКР. Безопасное поведение обучающегося на государственной итоговой аттестации (защите ВКР). Электронное портфолио обучающегося, размещенное в электронной информационно-образовательной среде университета.
УК-9	Инклюзивная компетентность	Взаимодействие обучающегося на государственной итоговой аттестации (защите ВКР) с членами ГЭК, секретарем ГЭК, другими обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними. Электронное портфолио обучающегося, размещенное в электронной информационно-образовательной среде университета.
УК-10	Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	Использование обучающимся базовых принципов функционирования экономики и экономического развития организации в период подготовки ВКР. Электронное портфолио обучающегося, размещенное в электронной информационно-образовательной среде университета.
УК-11	Гражданская позиция	Правомерные формы взаимодействия обучающегося на государственной итоговой аттестации (защите ВКР) с членами ГЭК, секретарем ГЭК, другими обучающимися. Взаимодействие обучающегося в период выполнения ВКР с руководителем ВКР, рецензентом, представителями предприятия-заказчика, другими обучающимися, работниками деканата и выпускающей кафедры и т.д. Электронное портфолио обучающегося, размещенное в электронной информационно-образовательной среде университета.
ОПК-1	Научное исследование и оценка	Глава 1. Теоретико-методологические основы изучаемой проблемы. Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы. Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-2	Диагностика и экспертиза	Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы. Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления пер-

		соналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-3	Профилактика	Глава 1. Теоретико-методологические основы изучаемой проблемы. Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы. Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-4	Разрешение конфликтов	Глава 1. Теоретико-методологические основы изучаемой проблемы. Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы. Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-5	Разрешение конфликтов	Глава 1. Теоретико-методологические основы изучаемой проблемы. Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы. Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-6	Супервизия	Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы. Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-7	Администрирование (организация и управление)	Глава 1. Теоретико-методологические основы изучаемой проблемы. Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы. Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-8/ОПК-6(y)	Информационно-коммуникационные технологии для профессиональной деятельности	Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы. Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-5(y)	Информационно-коммуникационные технологии для профессиональной деятельности	Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы. Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.

ПК-1, ПК-2, ПК-3	Готовность к решению задач профессиональной деятельности переговорного и медиационного типа.	Глава 1. Теоретико-методологические основы изучаемой проблемы. Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы. Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ПК-4, ПК-5, ПК-6	Готовность к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа.	Глава 1. Теоретико-методологические основы изучаемой проблемы. Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы. Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.

Темы ВКР

1. Повышение эффективности командной работы на основе совершенствования управления конфликтами
2. Мотивационное управление персоналом как фактор профилактики конфликтного взаимодействия в организации.
3. Управление организационным поведением как фактор предупреждения конфликтов в организации.
4. Формирование конфликтологической компетентности сотрудников как одно из направлений работы службы по работе с персоналом организации.
5. Социально-психологическая модель управления обратной связью в организации как инструмент оценки удовлетворенности персонала условиями труда.
6. Влияние организационной культуры на выбор стратегий разрешения организационных конфликтов.
7. Управление конфликтами как один из аспектов кадровой политики организации.
8. Управление конфликтами в процессе адаптации сотрудников.
9. Корпоративная культура как стратегический инструмент управления конфликтами в организации.
10. Влияние конфликтов на производительность труда и организационную эффективность.
11. Корпоративная культура как средство управления организационным поведением в области конфликторазрешения.
12. Влияние стиля управления руководителя на конструктивность взаимодействия сотрудников в организации.
13. Влияние эмоционального интеллекта руководителя на выбор стиля управления персоналом.
14. Конструктивное разрешение конфликтов как фактор развития организации.
15. Управление конфликтами в процессе реструктуризации и оптимизации персонала
16. Превентивные меры по предупреждению конфликтов в организационной среде.
17. Влияние стиля общения руководителя на служебные конфликты в коллективе.
18. Разработка системы управления конфликтами в организации.
19. Оценка эффективности методов управления конфликтами в кадровом менеджменте.
20. Особенности управления конфликтами в многонациональном трудовом коллективе.
21. Особенности управления конфликтами в виртуальных трудовых коллективах.
22. Взаимосвязь социального интеллекта руководителя и стиля управления персоналом.

22. Медиация конфликтов как инструмент управления персоналом.
23. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры.
24. Оценка уровня конфликтности в организации и разработка мер по ее снижению.
25. Психолого-акмеологические условия развития управленческих качеств личности в организации.
26. Развитие навыков ведения переговоров сотрудников как одно из направлений деятельности службы управления персоналом.
27. Эффективные технологии переговорного процесса в управлении персоналом.
28. Социально-психологический тренинг как метод обучения и развития персонала.
29. Предупреждение конфликтных ситуаций в процессах организационных изменений и трансформаций.
30. Социально-психологические условия профилактики эмоционального выгорания сотрудников организации.
31. Межкультурные конфликты в управлении персоналом и пути их разрешения.
32. Влияние конфликтов на организационную лояльность сотрудников.
33. Использование игрового метода в управлении конфликтами в организации.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

На государственной итоговой аттестации (защите ВКР) ГЭК оценивает результаты освоения ОПОП ВО (компетенции) и устанавливает уровень их сформированности персонально у каждого обучающегося.

В течение 0,5 часа защиты обучающимся ВКР члены ГЭК, используя контрольные задания и иные материалы, указанные в п.6.3 настоящей программы, оценивают владение обучающимся качествами, которые в виде показателей оценивания компетенций перечислены в п.6.2 настоящей программы, и определяют по критериям и шкале, приведенным там же, уровень сформированности у обучающегося каждой компетенции. Затем члены ГЭК устанавливают, какому именно уровню (высокому, продвинутому, пороговому или недостаточному) соответствует большинство компетенций, продемонстрированных обучающимся в ходе защиты ВКР. На основании этого делается вывод об уровне сформированности компетенций у конкретного обучающегося в целом.

Установленный членами ГЭК уровень сформированности компетенций является важнейшим критерием при определении оценки на государственной итоговой аттестации (защите ВКР). Оценка определяется в соответствии с критериями, приведенными ниже.

Критерии оценки на государственной итоговой аттестации (защите ВКР)

Оценка «отлично» предполагает:

• высокий уровень сформированности большинства (более 50%) компетенций (пороговый уровень не зафиксирован членами ГЭК ни по одной компетенции);

- актуальность, самостоятельность и практическую значимость ВКР;
- оригинальность решений и новизну полученных результатов;
- использование достаточного и необходимого количества информационных источников, в том числе электронных;
- умение лаконично докладывать о проделанной работе, убедительно обосновывать свои суждения и выводы, аргументированно рассуждать, полно и глубоко отвечать на заданные вопросы;
- безукоризненное качество оформления ВКР;
- положительные отзыв и рецензия.

Оценка «хорошо» предполагает:

• продвинутый уровень сформированности большинства компетенций (недостаточный уровень не зафиксирован членами ГЭК ни по одной компетенции);

- актуальность, самостоятельность и социальную значимость ВКР;
- корректность решений и полученных результатов;
- использование достаточного и необходимого количества информационных источников, в том числе электронных;
- умение четко докладывать о проделанной работе, обосновывать свои суждения и выводы, рассуждать, отвечать на заданные вопросы;
- хорошее качество оформления ВКР;
- в целом положительные отзыв и рецензия, но имеющие отдельные замечания.

Оценка «удовлетворительно» предполагает:

• пороговый уровень сформированности большинства компетенций (недостаточный уровень не зафиксирован членами ГЭК ни по одной компетенции);

- традиционность темы, низкий уровень самостоятельности и практической значимости ВКР;
- недостаточность и (или) спорность отдельных решений и (или) результатов;
- использование незначительного количества информационных источников, в том числе электронных;
- допустимое качество оформления ВКР, но с имеющимися недочетами;

- неполнота доклада о проделанной работе, недостаточно обоснованные суждения и выводы, ошибки в построении рассуждения, поверхностные ответы на заданные вопросы;
- отзыв и рецензия с замечаниями.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент:

- **недостаточный уровень сформированности большинства компетенций;**
 - не владеет содержанием работы, не может прокомментировать ее элементарные положения;
 - допускает грубые ошибки в рассуждении;
 - неправильно отвечает или не отвечает на наводящие и дополнительные вопросы комиссии по содержанию ВКР;
 - низкое качество оформления работы;
 - отзыв и рецензия с серьезными замечаниями.

7 Материально-техническое обеспечение ГИА

Для проведения государственной итоговой аттестации (защиты ВКР) используются:

- учебная аудитория с выходом в сеть «Интернет» (для обеспечения доступа членов ГЭК к электронным портфолио обучающихся, размещенным в электронной информационно-образовательной среде университета);
- мультимедийный проектор, экран и ноутбук,
- программное обеспечение: операционная система Windows (свободный); LibreOffice (свободный).

8 Особенности проведения государственной итоговой аттестации в форме защиты ВКР для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) ГИА в форме защиты ВКР проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

При проведении ГИА в форме защиты ВКР обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение процедуры защиты ВКР для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами и лицами с ОВЗ, если это не создает трудностей для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ и иных обучающихся при защите ВКР;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ необходимую техническую

помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, общаться с председателем и членами ГЭК);

- пользование необходимыми обучающимся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ техническими средствами при защите ВКР с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

Программа ГИА (программа защиты ВКР) доводится до сведения обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в доступной для них форме.

Форма проведения процедуры защиты ВКР для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере).

Для проведения процедуры защиты ВКР для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ применяются фонды оценочных средств, адаптированные для таких обучающихся и позволяющие оценить достижение ими запланированных в образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

По письменному заявлению обучающегося из числа инвалидов и лиц с ОВЗ продолжительность выступления обучающегося при защите ВКР может быть увеличена не более чем на 15 минут по отношению к продолжительности, установленной положением П 02.032-2016 «Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении процедуры защиты ВКР:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для подготовки и защиты ВКР оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания могут выполняться обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для подготовки и защиты ВКР оформляются увеличенным шрифтом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;
- в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:
 - обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - по их желанию защита ВКР проводится в письменной форме;
- г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):
 - письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
 - по их желанию защита ВКР проводится в устной форме.