

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 22.05.2025 15:14:22

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

« 19 » 06 2024г.

## Программа государственной итоговой аттестации

ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом  
*цифр и наименование направления подготовки (специальности)*

направленность (профиль) Управление персоналом организации  
*наименование направленности (профиля, специализации)*

форма обучения очно-заочная  
*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 20 24

Программа ГИА составлена на основании учебного плана образовательной программы 38.03.03 *Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации»* одобренного ученым советом университета (протокол № 9 от 27.02.2023 г.) и утвержденного ректором университета 27.02.23 г.:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 *Управление персоналом*, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. №955;
- Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 06.04.2021 г. № 245;
- Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства образования и науки от 29 июня 2015 г. №636;
- положением П 02.-032-2016 «Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Программа государственной итоговой аттестации обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на заседании выпускающей кафедры *экономики, управления и аудита* (протокол № 21 от 19.06.2024).

Зав. кафедрой д.э.н., проф. \_\_\_\_\_

(ученая степень и ученое звание)

 Бессонова Е.А.

Разработчик программы к.э.н., доц. \_\_\_\_\_

(ученая степень и ученое звание)

 Козьева И.А.

## **1 Цель ГИА**

Цель государственной итоговой аттестации – определение соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы высшего образования 38.03.03 Управление персоналом направленность (профиль) «Управление персоналом организации» (далее – ОПОП ВО) требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (далее – ФГОС ВО).

## **2 Задачи ГИА**

Задачи государственной итоговой аттестации:

- установить уровень сформированности у обучающихся универсальных и общепрофессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО, и профессиональных компетенций, установленных университетом самостоятельно;
- определить готовность обучающихся к решению задач профессиональной деятельности установленных ОПОП ВО типов;
- установить соответствие обучающихся присваиваемой квалификации.

## **3 Трудоемкость ГИА**

Трудоемкость государственной итоговой аттестации по ОПОП ВО – 9 зачетных единиц.

## **4 Формы ГИА**

Государственная итоговая аттестация проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы (далее – ВКР).

## **5 Требования к ВКР и порядку их выполнения**

### **5.1 Требования к темам ВКР**

Темы ВКР разрабатываются кафедрой экономики, управления и аудита.

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

- уровню высшего образования – бакалавриат;
- направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом;
- направленности (профилю) «Управление персоналом организации»;
- области и сфере профессиональной деятельности, определенной в ОПОП ВО на основании ФГОС ВО:
  - 07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления

персоналом организации любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности);

– 33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочее).

– типам задач профессиональной деятельности, на которые ориентирована ОПОП ВО:

– информационно-аналитический;

– организационно-аналитический.

Обучающийся вправе предложить свою тему ВКР с письменным обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области (сфере) профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

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. В структуру ВКР входят следующие разделы:

1. Титульный лист

2. Задание на выполнение ВКР

3. Реферат (на русском и английском языках)

4. Содержание

5. Введение

6. Глава 1. Теоретические основы совершенствования управления персоналом

7. Глава 2. Методические основы управления персоналом

8. Глава 3. Обоснование направлений совершенствования управления персоналом

9. Заключение

10. Список использованных источников

11. Приложения (при необходимости)

### **5.3 Требования к объему и содержанию ВКР**

**Объем** выпускной квалификационной работы – 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.

Основная часть работы должна состоять из трех разделов, каждый из которых в свою очередь включает 2-3 подраздела. Содержание основной час-

ти работы должно отвечать заданию и требованиям, изложенным в методических рекомендациях.

**1-й раздел работы носит теоретический характер.** В разделе на основе изучения работ отечественных и зарубежных авторов, законодательных актов по рассматриваемой теме, излагается сущность, факторы, исторический опыт, критерии и показатели исследуемой проблемы. В этом разделе обсуждаются экономические категории, анализируемые в работе; уточняются определения; рассматривается процесс управления персоналом; дается развернутый анализ изложенных в экономической литературе теоретических концепций, научных положений и основных аспектов выбранной темы

В процессе изучения литературных источников важно найти сходство и различия точек зрения разных авторов на исследуемые проблемы управления персоналом в соответствии с темой ВКР, провести их анализ и обосновать собственную позицию.

**2-й раздел работы носит методический характер.** Содержание второго раздела работы должно включать обзор различных подходов и методов к исследованию проблем управления персоналом, разработку программы исследования, включая обоснование выборочной совокупности, подготовку форм сбора первичной информации, а также методику ее обработки и анализа полученных данных.

Особое внимание следует акцентировать на применении современных методов управления персоналом, методов разработки, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях); методов планирования и оптимизации структуры персонала организации и др.

Необходимо обосновать выбор методов, на основании которых будут проведены прикладные расчеты, определить последовательность их применения для системного решения проблемы, обозначенной в теме ВКР.

**3-й раздел работы – это разработка мероприятий, направленных на совершенствование процесса управления персоналом и повышения его эффективности.** Данный раздел должен обеспечивать практическую реализацию целей, соблюдая логическую взаимосвязь мероприятий.

В первом подразделе дается оценка современного состояния объекта исследования, а также он служит обоснованием последующих разработок. В первом подразделе необходимо изложить результаты исследования и оценки производственно-экономической и финансово-хозяйственной деятельности, проанализировать систему управления персоналом организации.

От полноты и качества выполнения подраздела непосредственно зависит глубина и обоснованность предлагаемых мероприятий. На основе обработанного практического материала и вскрытых в ходе анализа недостатков предлагаются конкретные пути решения проблемы, обосновываются выводы, оригинальные предложения, эффективность предлагаемых мер и финансовые последствия их практической реализации.

Практическая часть завершается экономическим обоснованием проектных предложений, в котором указываются источники эффективности, после-

довательность расчета, возможных затрат для обоснования экономического эффекта от реализации проектных предложений в области совершенствования управления персоналом.

В работе обязательны логическая связь между разделами и последовательное достижение основной цели на протяжении всей работы.

*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 *Приложениях* размещаются графический материал большого объема и (или) формата, таблицы большого формата, методы расчетов, описания аппаратуры и приборов, описания алгоритмов и программ задач, решаемых на ПК, и т. д. На каждое приложение в тексте ВКР должна быть ссылка.

Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте ВКР

Подробно требования к содержанию ВКР и порядку их выполнения изложены в методических рекомендациях, разработанных кафедрой *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 кафедрой *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 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). 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-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 проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности
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 задач в сфере управления персоналом
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные

	ные 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 определять потребность в трудовых ресурсах, составлять профиль должности и анализировать рынок труда
ПК-2	Способен осуществлять кадровое планирование и бюджетирование, аудит и контроллинг персонала
ПК-3	Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организации
ПК-4	Способен организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
ПК-6	Способен организовать обучение, адаптацию и стажировку персонала в соответствии с целями организации
ПК-7	Способен осуществлять деятельность по организации, оплате и материальному стимулированию труда персонала
ПК-8	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-1	Системное и критическое мышление	<p>Не способен без помощи преподавателя анализировать задачи, определять информацию, требуемую для решения поставленной задачи, формировать собственное мнение, анализировать пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личного характера.</p>	<p>Осуществляет элементарный анализ поставленных задач. Определяет минимум информации, требуемой для решения поставленной задачи. Формирует собственные мнения и простейшие суждения, недостаточно полно аргументирует свои выводы. Предлагает наиболее очевидные пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера.</p>	<p>Грамотно анализирует поставленные задачи. Определяет необходимую и достаточную информацию, требуемую для решения поставленной задачи. Развернуто формирует собственные мнения и суждения, в том числе сложные, аргументирует свои выводы. Мотивированно выбирает пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера.</p>	<p>Всесторонне анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие. Исчерпывающе определяет и правильно ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи. Оперативно и технично осуществляет поиск информации в различных источниках для решения поставленной задачи по различным типам запросов. При обработке информации безошибочно отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, конструктивно формирует собственные мнения и суждения, убедительно аргументирует свои выводы, в том числе с</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
					применением философского понятийного аппарата. Тщательно анализирует пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их историческом развитии и социально-культурном контексте.
УК-2	Разработка и реализация проектов	Не может самостоятельно сформулировать проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта. Затрудняется в определении связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения. Нарушает план-график реализации проекта. Не может самостоя-	Приблизительно формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта. Понимает логическую связь между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения, но определяет их неполно и (или) неточно. Соблюдает план-график реализации проекта. Определяет необходимые ресурсы и основные действующие правовые нормы.	Общо формулирует проблему, решение которой связано с достижением цели проекта. Правильно определяет большинство связей между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения. Верно анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает приемлемый	Точно формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта. Четко и полно определяет все имеющиеся связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения. Досконально анализирует план-график реализации проекта в

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		<p>тельно определить имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы.</p> <p>Не понимает зону своей ответственности в решении поставленных задач.</p>	<p>Применяет наиболее простые способы решения задач в зоне своей ответственности.</p>	<p>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>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>
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</p>	<p>Выполняет свою роль в команде, но часто нуждается в помощи.</p> <p>Понимает особенности поведения других членов команды, предпринимает попытки учитывать их. Предвидит не все возможные последствия личных действий.</p>	<p>Ответственно выполняет свою роль в команде.</p> <p>Учитывает наиболее явные особенности поведения других членов команды.</p> <p>Анализирует возможные последствия лич-</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 точ-</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		<p>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>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>ных 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>но 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. 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. 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. Выполняет перевод со словарем несложных профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный. Ведет элементарную деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке. 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. Выполняет переводы со словарем профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный. Самостоятельно ведет обычную деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке. 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. Самостоятельно переводит профессиональные деловые тексты (в том числе сложные) с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный. Уверенно ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультур-</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
					ных различий в формате корреспонденции. Ясно, точно, убедительно и ярко представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях.
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 религиях, 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 религиях, философских и этических учениях.</p> <p>Демонстрирует недискриминационное поведение при личном и массовом общении с представителями других народов, социальных групп, конфессий</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</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
				в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.	вия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.
УК-6	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	Не способен организовать свою учебную и профессиональную деятельность без помощи руководителя. Не занимается саморазвитием и самообразованием.	Правильно распределяет свое время при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей. Ставит перед собой наиболее общие задачи саморазвития и профессионального роста на краткосрочный период. Нерегулярно занимается саморазвитием в профессиональной области.	Использует основные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, 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.	Эффективно использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей. 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

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
					в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.
УК-7	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	<p>Пренебрегает условиями здоровьесберегающими технологиями и здоровым образом жизни.</p> <p>Не заботится о чередовании физической и умственной нагрузки для обеспечения собственной работоспособности.</p>	<p>Демонстрирует приверженность здоровому образу жизни.</p> <p>Чередует физическую и умственную нагрузку для обеспечения собственной работоспособности.</p> <p>Соблюдает нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.</p>	<p>Подробно разбирается в здоровьесберегающих технологиях, сознательно выбирает здоровый образ жизни.</p> <p>Разумно чередует физическую и умственную нагрузку для обеспечения собственной работоспособности.</p> <p>Строго соблюдает нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.</p>	<p>Сознательно и добровольно выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма.</p> <p>Идеально планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности.</p> <p>Образцово соблюдает и убежденно пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
					жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.
УК-8	Безопасность жизнедеятельности	<p>Затрудняется в анализе простейших факторов вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания и идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности.</p> <p>Не может определить проблемы, связанные 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 спосо-</p>	<p>Определяет очевидные факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений).</p> <p>Идентифицирует некоторые опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности.</p> <p>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</p>	<p>Развернуто анализирует основные факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений).</p> <p>В целом правильно идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности.</p> <p>Выявляет большинство проблем, связанных с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает достаточные мероприятия по предотвращению ЧС.</p>	<p>Досконально анализирует факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений).</p> <p>Точно идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности.</p> <p>В полном объеме выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает наиболее эффективные мероприятия по предотвращению ЧС.</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		бы участия в восстановительных мероприятиях.	способы участия в восстановительных мероприятиях.	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.	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.
УК-9	Инклюзивная компетентность	Не владеет элементарными дефектологическими знаниями, допускает невнимание 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 профессио-

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
					нальных контактов.
УК-10	Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	<p>Не может принимать обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности по причине отсутствия (недостаточности) знаний принципов функционирования экономики и экономического развития, форм участия государства в экономике, методов личного экономического и финансового планирования, финансовых инструментов для управления личными финансами.</p>	<p>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 для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует широко известные финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), спонтанно контролирует собственные экономические и финансовые рынки.</p>	<p>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 текущих и долгосрочных финансовых целей, использует широкодоступные финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), системно осуществляет контроль собственных экономических и финансовых рынков.</p>	<p>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 личными финансами (личным бюджетом), результативно контролирует собственные экономические и финансовые рынки.</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
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.
ОПК-1	Теоретическая фундаментальная подготовка	Не способен без помощи преподавателя применять знания современных основ экономики, социологии, психологии, теорий управления и организации, российского законодательства Не может самостоятельно решать профессиональные задачи в работе с персоналом с	Формирует собственное мнение и простейшие представления о применении знаний современных основ экономики, социологии, психологии, теорий управления и организации, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, недостаточно полно аргументирует свои выводы.	Формирует комплексное представление о применении знаний современных основ экономики, социологии, психологии, теорий управления и организации, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Формирует целостное и всестороннее представление о применении знаний (современных основ экономики, социологии, психологии, теорий управления и организации, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		<p>применением экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических знаний</p> <p>Не способен применить на практике знания современных основ экономики, социологии, психологии, теорий управления и организации, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>Приблизительно обосновывает предпосылки и результаты решения профессиональных задач в работе с персоналом с применением экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических знаний</p> <p>Применяет наиболее простые способы применения знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>Правильно обосновывает предпосылки и результаты решения профессиональных задач в работе с персоналом с применением экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических знаний</p> <p>Верно применяет на практике знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>задач</p> <p>Исчерпывающе обосновывает предпосылки и результаты решения профессиональных задач в работе с персоналом с применением экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических знаний</p> <p>Самостоятельно и полноценно применяет на практике знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>
ОПК-2	Исследовательская деятельность	Не способен осуществлять аргументированный выбор методов сбора, обработки и анализа данных для	Предлагает наиболее очевидные методы сбора, обработки и анализа данных для задач в сфере управления персоналом	Правильно осуществляет аргументированный выбор методов сбора, обработки и анализа данных для	Обоснованно осуществляет аргументированный выбор методов сбора, обработки и анализа данных для

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		<p>задач в сфере управления персоналом</p> <p>Не способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для задач в сфере управления персоналом</p> <p>Не может самостоятельно систематизировать, анализировать и использовать требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>Осуществляет элементарный сбор, обработку и анализ данных для задач в сфере управления персоналом</p> <p>Недостаточно объективно систематизирует, анализирует и использует требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>задач в сфере управления персоналом</p> <p>Результативно осуществляет сбор, обработку и анализ данных для задач в сфере управления персоналом</p> <p>Правильно и объективно систематизирует, анализирует и использует требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>задач в сфере управления персоналом</p> <p>Оперативно и технично осуществляет сбор, обработку и анализ данных для задач в сфере управления персоналом</p> <p>Исчерпывающе систематизирует, анализирует и использует требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом</p>
ОПК-3	Стратегическое мышление	<p>Не имеет целостного представления о разработке и осуществлении мероприятия по реализации стратегии управления персоналом</p> <p>Не способен обеспечивать документационное сопровождение мероприятий по реализации стратегии управления персоналом</p> <p>Не может самостоятельно оценивать ор-</p>	<p>Формирует простейшее представление о разработке и осуществлении мероприятия по реализации стратегии управления персоналом</p> <p>Способен обеспечивать документационное сопровождение мероприятий по реализации стратегии управления персоналом по некоторым направлениям</p> <p>Недостаточно полно аргументирует и объясняет организационные и социальные последствия реализации стратегии управления пер-</p>	<p>Грамотно формирует целостное представление о разработке и осуществлении мероприятия по реализации стратегии управления персоналом</p> <p>Полностью обеспечивает документационное сопровождение мероприятий по реализации стратегии управления персоналом по основным направлениям</p> <p>Мотивированно объ-</p>	<p>Всесторонне формирует целостное представление о разработке и осуществлении мероприятия по реализации стратегии управления персоналом</p> <p>Исчерпывающе обеспечивает документационное сопровождение мероприятий по реализации стратегии управления персоналом</p> <p>Четко и полно объяс-</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	соналом	ясняет организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	няет организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом
ОПК-4	Оперативное управление	<p>Не способен применять на практике современные технологии оперативного управления персоналом</p> <p>Не способен осуществлять документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом</p> <p>Затрудняется дать обоснование использования современных методов оперативного управления персоналом</p>	<p>Применяет на практике наиболее простые современные технологии оперативного управления персоналом</p> <p>Осуществляет документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом по некоторым направлениям</p> <p>Приблизительно дает обоснование использования современных методов оперативного управления персоналом</p>	<p>Грамотно применяет на практике современные технологии оперативного управления персоналом</p> <p>Правильно осуществляет документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом по основным направлениям</p> <p>Верно дает обоснование использования современных методов оперативного управления персоналом</p>	<p>Обоснованно и самостоятельно применяет на практике современные технологии оперативного управления персоналом</p> <p>Успешно применяет современные технологии документационного сопровождения и учета оперативного управления персоналом</p> <p>Четко и полно дает обоснование использования современных методов оперативного управления персоналом</p>
ОПК-5	Информационные технологии	<p>Не способен использовать информационно-коммуникационные технологии для поиска необходимой информации.</p> <p>Не может самостоя-</p>	<p>Использует наиболее простые информационно-коммуникационные технологии для поиска необходимой информации.</p> <p>Осуществляет элементарный выбор информационных</p>	<p>Правильно использует информационно-коммуникационные технологии для поиска необходимой информации.</p> <p>Грамотно осуществ-</p>	<p>Обстоятельно использует информационно-коммуникационные технологии для поиска необходимой информации.</p> <p>Тщательно осуществ-</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		<p>тельно осуществлять выбор информационных технологий и программных средств с учетом специфики области профессиональной деятельности.</p> <p>Затрудняется решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий и программных средств.</p>	<p>технологий и программных средств с учетом специфики области профессиональной деятельности.</p> <p>Предлагает наиболее очевидные решения профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий и программных средств.</p>	<p>ляет выбор информационных технологий и программных средств с учетом специфики области профессиональной деятельности.</p> <p>Мотивированно решает профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий и программных средств</p>	<p>ляет выбор информационных технологий и программных средств с учетом специфики области профессиональной деятельности.</p> <p>Точно решает профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий и программных средств.</p>
ОПК-6	Информационные технологии	<p>Не ориентируется в современных информационных технологиях.</p> <p>Не способен использовать в повседневной практике современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства.</p> <p>Затрудняется применять современные информационные технологии и программные средства для решения задач профессиональ-</p>	<p>Слабо ориентируется в современных информационных технологиях.</p> <p>Использует в повседневной практике наиболее простые современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства.</p> <p>Применяет наиболее простые современные информационные технологии и программные средства для решения задач профессиональной деятельности.</p>	<p>Верно ориентируется в современных информационных технологиях.</p> <p>Правильно использует в повседневной практике современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства.</p> <p>Точно применяет современные информационные технологии и программные средства для решения задач профессиональной</p>	<p>В полной мере и безошибочно ориентируется в современных информационных технологиях.</p> <p>Оперативно и технично использует в повседневной практике современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства.</p> <p>Корректно применяет современные информационные технологии и программные</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		ной деятельности.		деятельности.	средства для решения задач профессиональной деятельности.
ПК-1	Готовность к решению задач профессиональной деятельности аналитического типа	<p>Не может самостоятельно составлять профиль должности на основе анализа плана работодателя по найму кандидатов</p> <p>Не способен предлагать технологии, ресурсы и сроки поиска и привлечения кандидатов в соответствии с требованиями работодателями</p> <p>Не применяет на практике сбор и анализ целевой информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p>	<p>Составляет профиль должности на основе анализа плана работодателя по найму кандидатов по основным направлениям</p> <p>Предлагает некоторые технологии, ресурсы и сроки поиска и привлечения кандидатов в соответствии с отдельными требованиями работодателями</p> <p>Применяет на практике современные сбор и анализ целевой информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p>	<p>Самостоятельно составляет развернутый профиль должности на основе анализа плана работодателя по найму кандидатов</p> <p>Предлагает некоторые технологии, ресурсы и сроки поиска и привлечения кандидатов в полном соответствии с требованиями работодателями</p> <p>Правильно применяет на практике сбор и анализ целевой информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p>	<p>Корректно составляет развернутый профиль должности на основе анализа плана работодателя по найму кандидатов</p> <p>Предлагает полную совокупность технологий, ресурсов и сроков поиска и привлечения кандидатов в соответствии с требованиями работодателями</p> <p>Всесторонне применяет на практике сбор и анализ целевой информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p>
ПК-2	Готовность к решению задач профессиональной деятельности аналитического типа	<p>Не способен осуществлять кадровое планирование и бюджетирование персонала</p> <p>Затрудняется осуществлять аудит и контроллинг персонала</p>	<p>Способен осуществлять кадровое планирование и бюджетирование персонала по некоторым направлениям</p> <p>Может осуществлять аудит и контроллинг персонала</p> <p>Применяет на практике ме-</p>	<p>Способен осуществлять кадровое планирование и бюджетирование персонала по основным направлениям</p> <p>Может самостоятель-</p>	<p>Полно и четко формирует осуществляет кадровое планирование и бюджетирование персонала по комплексным направлениям</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		Слабо применяет на практике методы оценки эффективности системы управления персоналом	тоды оценки эффективности системы управления персоналом	но осуществлять аудит и контроллинг персонала Правильно применяет на практике методы оценки эффективности системы управления персоналом	Оперативно и технично осуществляет аудит и контроллинг персонала Всесторонне применяет на практике методы оценки эффективности системы управления персоналом
ПК-3	Готовность к решению задач профессиональной деятельности аналитического типа	Практически не владеет методиками сбора, обработки и анализа 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 В подготовленных отчетах отсутствует логичность и структурированность материала, полнота представления	Знает основные методы сбора, обработки и анализа информации о потребностях в персонале в соответствии с планами, стратегиями и структурами организации Понимает ключевые моменты применения способов и методов привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующего требованиям организации Предложения по обеспечению персоналом экономического субъекта сформулированы, но требуют корректировки. Учитывает часть требований организации по обеспечению персоналом, но не все значимые. Анализирует процессы до-	Использует большинство методов сбора, обработки и анализа информации о потребностях в персонале в соответствии с планами, стратегиями и структурами организации  Оценивает основные аспекты применения способов и методов привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующего требованиям организации Подготовленный отчет логичен, структурирован, но не всегда	Свободно использует все необходимые методы сбора, обработки и анализа информации о потребностях в персонале в соответствии с планами, стратегиями и структурами организации Выявляет все основные проблемы и факторы, влияющие на применение способов и методов привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующего требованиям организации Подготовленный отчет структурирован,

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		данных, ясность и доступность изложения.. Не способен анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам обеспечения персоналом.	кументооборота и разработки локальных актов по некоторым вопросам обеспечения персоналом.	полон необходимой информацией. Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по основным вопросам обеспечения персоналом.	содержит все необходимые данные и рекомендации. Комплексно анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по основным вопросам обеспечения персоналом Логично и структурировано излагает результаты анализа, участвует в дискуссии и отвечает на вопросы.
ПК-4	Готовность к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа	Не умеет разрабатывать и внедрять план оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации Не умеет оценивать динамику производительности, интенсивности и эффективности труда персонала Не способен анализировать результаты оценки и аттестации персонала для предложений и рекомендаций	Ограниченно умеет разрабатывать и внедрять план оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации Ограниченно умеет оценивать динамику производительности, интенсивности и эффективности труда персонала Может анализировать результаты оценки и аттестации персонала для предложений и рекомендаций руководству и персоналу. Обладает базовыми навыка-	Умеет самостоятельно разрабатывать и внедрять план оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации. Умеет самостоятельно оценивать динамику производительности, интенсивности и эффективности труда персонала Может самостоятельно анализировать результаты оценки и аттестации персонала	Оперативно и технично разрабатывает и внедряет план оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации. Оперативно и технично оценивать динамику производительности, интенсивности и эффективности труда персонала Может обоснованно анализировать результаты оценки и

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		ций руководству и персоналу. Ограниченные навыки анализа процессов документооборота и разработки локальных актов при проведении оценки и аттестации персонала.	ми анализа процессов документооборота и разработки локальных актов при проведении оценки и аттестации персонала.	для предложений и рекомендаций руководству и персоналу. Обладает навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов при проведении оценки и аттестации персонала.	аттестации персонала для предложений и рекомендаций руководству и персоналу. Оперативно и технично анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов при проведении оценки и аттестации персонала.
ПК-5	Готовность к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа	Не способен разрабатывать планы и мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Не способен анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников Не умеет анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов	Обладает базовыми навыками разработки планов и мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Умеет анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников Умеет анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по развитию и профессиональной карьере персонала по некоторым направлениям	Способен самостоятельно разрабатывать планы и мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Способен уверенно и объективно анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников Умеет анализировать процессы документо-	Оперативно и технично разрабатывает планы и мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Способен комплексно и системно анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников Способен комплексно и системно анализи-

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		по развитию и профессиональной карьере персонала		оборота и разработки локальных актов по развитию и профессиональной карьере персонала по основным направлениям	ровать процессы документооборота и разработки локальных актов по развитию и профессиональной карьере персонала
ПК-6	Готовность к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа	<p>Не способен разрабатывать мероприятия обучения персонала в соответствии с потребностями организации</p> <p>Не способен разрабатывать предложения по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала организации</p> <p>Не умеет анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала</p>	<p>Умеет разрабатывать мероприятия обучения персонала в соответствии с потребностями организации, но не всегда делает это эффективно.</p> <p>Способен разрабатывать предложения по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала организации, но не всегда делает это эффективно.</p> <p>Способен анализировать по основным направлениям процессы документооборота и разработки локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала</p>	<p>Умеет самостоятельно разрабатывать мероприятия обучения персонала в соответствии с потребностями организации</p> <p>Способен разрабатывать обоснованные предложения по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала организации</p> <p>Умеет анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала</p>	<p>Оперативно и технично умеет разрабатывать мероприятия обучения персонала в соответствии с потребностями организации.</p> <p>Способен разрабатывать обоснованные и эффективные предложения по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала организации</p> <p>Умеет комплексно и системно анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала</p>
ПК-7	Готовность к ре-	Практически не спосо-	Способен разрабатывать	Способен разрабаты-	Оперативно и тех-

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
	шению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа	<p>бен разрабатывать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала</p> <p>Практически не способен разрабатывать систему организации и контроля труда персонала внутреннего контроля.</p> <p>Практически не способен анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по организации, оплате и материальному стимулированию труда персонала</p>	<p>систему оплаты и материального стимулирования труда персонала по основным направлениям</p> <p>Способен разрабатывать систему организации и контроля труда персонала, но не может оценить ее эффективность</p> <p>Обладает базовым уровнем анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по организации, оплате и материальному стимулированию труда персонала</p>	<p>вать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала. Способен самостоятельно анализировать и интерпретировать полученные данные.</p> <p>Умеет самостоятельно разрабатывать эффективную систему организации и контроля труда персонала</p> <p>Обладает устойчивым уровнем навыков анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по организации, оплате и материальному стимулированию труда персонала</p>	<p>нично способен разрабатывать комплексную систему оплаты и материального стимулирования труда персонала. Способен самостоятельно анализировать и интерпретировать полученные данные.</p> <p>Оперативно и технично разрабатывает эффективную систему организации и контроля труда персонала</p> <p>Комплексно и системно анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по организации, оплате и материальному стимулированию труда персонала и внутреннего контроля. Обладает высоким уровнем навыков формирования выводов и рекомендаций в структурированной и</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
					доступной форме.
ПК - 8	Готовность к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа	<p>Не способен осуществлять разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ</p> <p>Не способен оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики</p> <p>Не способен анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики</p>	<p>Способен частично осуществлять разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ</p> <p>Умеет оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики</p> <p>Обладает базовыми навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики</p>	<p>Полностью осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ.</p> <p>Умеет комплексно оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики</p> <p>Умеет комплексно анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики</p>	<p>Эффективно осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ</p> <p>Умеет комплексно и системно оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики</p> <p>Комплексно и системно 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**

<b>Коды оцениваемых компетенций</b>	<b>Показатели оценивания компетенций</b>	<b>Используемые ГЭК контрольные задания или иные материалы</b>
УК-1	Системное и критическое мышление	Полный текст ВКР. Устный доклад на защите ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.
УК-2	Разработка и реализация проектов	Тема ВКР. Задание на ВКР по ОПОП ВО. Заявление-заказ предприятия на разработку ВКР (при наличии). Основной раздел ВКР. Раздел ВКР «Заключение». 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). 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-7	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). Реактивное и проактивное поведение обучающегося на государственной итоговой аттестации (защите ВКР).
УК-8	Безопасность жизнедеятельности	Ответы на вопросы членов ГЭК.
УК-9	Инклюзивная компетентность	Взаимодействие обучающегося в период выполнения ВКР с руководителем ВКР, представителями предприятия-заказчика, другими обучающимися, работниками деканата и выпускающей кафедры и т.д. Ответы на вопросы членов ГЭК.
УК-10	Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	Раздел ВКР «Методические основы совершенствования управления персоналом». Ответы на вопросы членов ГЭК.
УК-11	Гражданская позиция	Использование при подготовке ВКР компьютерных справочных правовых систем «Консультант плюс» и «Гарант». Результаты проверки ВКР на объем заимствования и выявление неправомерных заимствований. 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.
ОПК-1	Теоретическая фундаментальная подготовка	Раздел ВКР «Теоретические основы совершенствования управления персоналом». Устный доклад на защите ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-2	Расчетно-экономическая деятельность	Раздел ВКР «Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия». Устный доклад на защите ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-3	Стратегическое мышление	Полный текст ВКР, в том числе анализ/ характеристика/ цитирование нормативных документов и методических (инструктивных) положений. Устный доклад на защите ВКР. Ссылки на нормативно-правовые и методические документы в ВКР и устном докладе. Перечень официальных источников в списке использованных источников.
ОПК-4	Оперативное	Полный текст ВКР, в том числе анализ/ ха-

	управление	рактеристика/ цитирование нормативных документов и методических (инструктивных) положений. Устный доклад на защите ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-5, ОПК-6	Информационные технологии	Использование при подготовке ВКР компьютерных справочных правовых систем «Консультант плюс» и «Гарант». Раздел ВКР «Список использованных источников». Использование профессиональных компьютерных программ при подготовке ВКР (1С: Предприятие, 1С: Кадры и др.). Мультимедийная презентация к основным положениям доклада о ВКР.
ПК-1, ПК-2, ПК-3	Готовность к решению задач профессиональной деятельности аналитического типа	Полный текст ВКР. Устный доклад на защите ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ПК-4, ПК-5	Готовность к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа	Полный текст ВКР. Устный доклад на защите ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ПК-6, ПК-7	Готовность к решению задач профессиональной деятельности расчетно-экономического типа	Полный текст ВКР. Устный доклад на защите ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ПК – 8	Готовность к решению задач профессиональной деятельности расчетно-экономического типа	Полный текст ВКР. Устный доклад на защите ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.

### Темы ВКР

1. Совершенствование организации системы развития персонала (на примере...).
2. Управление талантами в стратегическом менеджменте человеческих ресурсов (на примере...).
3. Совершенствование организационной структуры службы управления персоналом (на примере...).
4. Стратегическое планирование в управлении персоналом (на примере...).
5. Повышение качества трудовой жизни персонала организации (на примере...).
6. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом (на примере...).

7. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом (на примере...)
8. Совершенствование регламентации труда персонала (на примере ...).
9. Совершенствование технологии разработки и реализации решений по управлению персоналом (на примере ...).
10. Совершенствование (формирование) кадровой политики организации (на примере ...).
11. Совершенствование (формирование) системы стратегического управления персоналом (на примере ...).
12. Разработка и реализация стратегии управления персоналом (на примере ...).
13. Совершенствование прогнозирования и планирования человеческих ресурсов в организации (на примере ...).
14. Развитие механизмов формирования и развития человеческого капитала организации (на примере ...).
15. Разработка плана маркетинговой деятельности в области персонала (на примере...).
16. Формирование системы оценки эффективности кадровой стратегии организации (на примере...).
17. Финансовая эффективность управления персоналом организации (на примере...).
18. Совершенствование прогнозирования и планирования потребности в персонале организации (на примере...).
19. Совершенствование организационного механизма проведения отбора персонала (на примере...).
20. Совершенствование деловой оценки персонала (на примере...)
21. Повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал организации (на примере...).
22. Проектирование системы управления адаптацией персонала (на примере ...).
23. Совершенствование организации труда персонала (на примере ...).
24. Совершенствование организации рабочих мест персонала (на примере ...).
25. Проектирование системы контроля и регулирования деловой карьеры сотрудника (на примере ...).
26. Совершенствование организационной культуры организации (на примере ...).
27. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации (на примере ...).
28. Совершенствование планирования затрат на персонал организации (на примере ...)
29. Оценка социальной и экономической эффективности процессов управления персоналом (на примере...).
30. Развитие аудита персонала в организации (на примере ...).

31. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала предприятия (на примере ...)
32. Цифровой контроль в управлении персоналом (на примере ...)
33. Управление внутренним и внешним маркетингом персонала организации (на примере ...)
34. Совершенствование управления персоналом на основе мотивационной диагностики (на примере ...)
35. Управление вовлеченностью персонала (на примере ...)
36. Оценка кадрового потенциала организации и разработка стратегии его совершенствования (на примере ...)
37. Антикризисное управление персоналом организации (на примере ...)

#### ***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 (более 50%) 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 со следующими критериями.

#### ***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;
- положительный отзыв.

*Оценка «хорошо» предполагает:*

• **продвинутый уровень сформированности большинства (более 50%) компетенций;**

- 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 положительный, но имеющий отдельные замечания.

*Оценка «удовлетворительно» предполагает:*

• **пороговый уровень сформированности большинства (более 50%) компетенций;**

- 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 с замечаниями.

*Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент:*

• **недостаточный уровень сформированности большинства (более 50%) 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 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: LibreOffice [ru.libreoffice.org/download/](http://ru.libreoffice.org/download/) - свободно распространяемое и бесплатное ПО;

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506;

Windows 7 Договор IT000012385;

система «Антиплагиат» (<http://swsu.antiplagiat.ru>).

## **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, адаптиро-

ванные 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.

