

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 26.11.2024 13:06:07
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

« 19 » 06 2024 г.

Программа государственной итоговой аттестации

ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом,

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность «Управление персоналом организации»

наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2024

Программа государственной итоговой аттестации (ГИА) составлена на основании учебного плана основной профессиональной образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом», одобренного ученым советом университета (протокол № 7 от 28.06.2024 г.) и утвержденного ректором университета 28.06.2024 г., в соответствии с:

– федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом», утвержденным приказом Минобрнауки России от «12» августа 2020 г. № 958;

– приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. № 301 «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».

Программа государственной итоговой аттестации обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на заседании выпускающей кафедры (экономики, управления и аудита) (протокол № 21 от 19.июня.2024 г.).

Зав. кафедрой _____

(ученая степень и ученое звание)



Бессонова Е.А.

Разработчик программы _____

(ученая степень и ученое звание)



Мамонтова С.В.

1 Цель ГИА

Цель государственной итоговой аттестации – определение соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы высшего образования 38.04.03 Управление персоналом направленность: «Управление персоналом организации» требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования –магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом направленность: «Управление персоналом организации».

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 (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 – магистратуры ;
направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом;
- направленности: «Управление персоналом организации»;

– области (областям) и сфере (сферам) профессиональной деятельности, определенным 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);

- 08 Деятельность по экономике труда (разработка и обеспечение прогрессивных форм организации и оплаты труда во всех видах деятельности, направленных на эффективное использование трудовых ресурсов, проведение единой сбалансированной политики в области организации, нормирования и оплаты труда персонала).

типам задач профессиональной деятельности, на которые ориентирована ОПОП ВО:

- информационно-аналитический;
- организационно-управленческий.

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 (количество и наименования разделов определяются кафедрой):

- 1 Титульный лист
- 2 Реферат (на русском и иностранном языках)
- 3 Содержание
- 4 Введение
- 5 Глава 1. Теоретические и методические аспекты темы исследования
- 6 Глава 2. Современное состояние и уровень рассматриваемой проблемы в анализируемой организации
- 7 Глава 3. Мероприятия по совершенствованию проблемы исследования в организации
- 8 Заключение
- 9 Список литературы
- 10 Приложения

5.3 Требования к объему и содержанию ВКР

Объем ВКР – не менее 90 страниц компьютерного текста.

Основные **требования к содержанию ВКР** определяются кафедрой:

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 систематизировано излагается состояние вопроса, которому посвящена данная работа. Основная часть состоит из теоретической, практической (или аналитической) и проектной частей. 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 даётся оценка современного состояния организации и системы управления организацией, а также он служит обоснованием последующих разработок. От полноты и качества выполнения данного раздела непосредственно зависит глубина и обоснованность предлагаемых мероприятий.

Этот подраздел также концентрирует в себе выводы по результатам разработки аналитической части. В тезисной форме следует подвести общий итог, характеризующий современное состояние проблемы, тенденции её развития, нерешенность ряда методических вопросов, как в теоретических разработках, так и в практике предприятий по организации управления персоналом.

В 3-й главе на основе выявленных проблем предлагаются мероприятия, направленные на их решение.

Данный раздел должен обеспечивать реализацию целей, поставленных перед системой управления персоналом по исследуемой проблеме.

Для полноты и системности разрабатываемых предложений следует и в данном случае выдержать несложную схему: от одной общей функции через элементы системы к другой общей функции и т.д., соблюдая логическую взаимосвязь мероприятий.

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 литературы 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:

Устав анализируемого субъекта, годовая отчётность, объёмные таблицы, информация отражающая деятельность субъекта.

Подробно требования к содержанию ВКР и порядку их выполнения изложены в методических рекомендациях (или методических указаниях), разработанных кафедрой (экономики, управления и политики).

5.4 Требования к оформлению ВКР

ВКР должна быть напечатана и иметь жесткий переплет.

Оформление ВКР осуществляется в соответствии со стандартом университета СТУ 04.02.030-2017 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению» и методическими рекомендациями, разработанными кафедрой (экономики, управления и политики).

5.5 Требования к отзыву и рецензии

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).

В рецензии должен быть дан квалифицированный анализ содержания и основных положений работы, актуальности избранной темы, самостоятельности подхода к ее раскрытию, наличия собственной точки зрения автора, умения пользоваться современными методами сбора и обработки информации, степени обоснованности выводов и рекомендаций, достоверности полученных результатов, их новизны и практической значимости. Наряду с положительными сторонами работы отмечаются недостатки. Замечания должны носить конкретный характер с указанием номера соответствующей страницы ВКР. В рецензии делаются выводы об уровне сформированности у обучающегося компетенций, соответствии работы требованиям, предъявляемым к ВКР, и возможности ее допуска к защите. Рецензент указывает оценку, которую, с его точки зрения, заслуживает ВКР. Форма рецензии приведена в положении П 02.032-2016 (приложение И).

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 критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
ПК-1	Способен провести комплексную оценку персонала и разработать программу по операционному управлению организации
ПК-2	Способен анализировать обеспеченность ресурсами и эффективность труда работников, добиваясь поставленных целей организации
ПК-3	Способен обеспечить документационное оформление и администрирование процессов управленческих мероприятий в сфере управления персоналом
ПК-4	Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда

	и управлять показателями результативности труда персонала
ПК-5	Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях

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 проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации;</p> <p>Не способен критически оценивать надежность источников информации, формировать собственное мнение, самостоятельно разработать и аргументировать стратегию решения проблемной ситуации</p>	<p>Осуществляет элементарный анализ проблемной ситуации. Определяет отдельные пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и в самом общем виде намечает пути по их устранению. С затруднениями работает с противоречивой информацией из разных источников. Предлагает наиболее очевидные пути решения проблемной ситуации.</p>	<p>Грамотно анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p>	<p>Всесторонне анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. Четко и быстро определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и грамотно проектирует процессы по их устранению. Критически оценивает надежность источников информации, умело работает с противоречивой информацией из разных источников. Тщательно разрабатывает и содержательно и четко аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p>

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 на основе поставленной проблемы сформулировать проектную задачу и способы ее решения через проектное управление.</p> <p>Затрудняется разработать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.</p> <p>Без помощи не может планировать необходимые ресурсы.</p> <p>Не способен самостоятельно разрабатывать план реализации проекта.</p> <p>Не может осуществлять мониторинг хода реализации проекта,</p>	<p>Приблизительно формулирует проектную задачу на основе поставленной проблемы и способы ее решения через проектное управление.</p> <p>В самом общем виде разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.</p> <p>Планирует необходимые ресурсы с использованием простых методов.</p> <p>Разрабатывает требующий доработок план реализации проекта .</p> <p>Может в общем виде осуществлять мониторинг хода реализации проекта,</p>	<p>Грамотно формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способы ее решения через проектное управление.</p> <p>Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.</p> <p>Планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости.</p> <p>Разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования.</p> <p>Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план</p>	<p>Грамотно и точно формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способы ее решения через проектное управление.</p> <p>Умело и четко разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.</p> <p>Обоснованно планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости.</p> <p>Обстоятельно разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования.</p> <p>Грамотно осуществляет мониторинг хода</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта, уточнять зоны ответственности участников проекта.	корректировать отклонения, но затрудняется вносить дополнительные изменения в план реализации проекта и уточнять зоны ответственности участников проекта.	реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта.	реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта.
УК-3	Командная работа и лидерство	<p>Не умеет вырабатывает стратегию сотрудничества в команде для достижения поставленной цели.</p> <p>Не умеет планировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.</p> <p>С трудом разрешает конфликты и противоречия при деловом общении</p> <p>Затрудняется в организации дискуссии по заданной теме и обсуждении результатов работы команды.</p>	<p>Вырабатывает стратегию сотрудничества, но часто нуждается в помощи при организации отбора членов команды для достижения поставленной цели.</p> <p>Планирует и корректирует работу команды,</p> <p>предпринимает попытки учитывать интерес членов команды, особенности их поведения и их мнения.</p> <p>Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении, но без учета интересов</p>	<p>Вырабатывает стратегию сотрудничества и организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.</p> <p>Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.</p> <p>Умело разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.</p> <p>Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением</p>	<p>Обстоятельно вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.</p> <p>Четко планирует и обоснованно корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.</p> <p>Тактично и умело разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.</p> <p>Грамотно организует дискуссии по заданной</p>

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		С трудом планирует командную работу, распределяет поручения и не умеет делегировать полномочия членам команды.	всех сторон. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.	оппонентов разработанным идеям. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.	теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям; Умело планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.
УК-4	Коммуникация	Не может устанавливать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия. С большим трудом составляет, переводит и редактирует различные академические тексты (рефераты, эссе, обзоры, статьи и т.д.), в том числе на	С затруднениями устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия. С трудом составляет, переводит и редактирует различные академические тексты (рефераты, эссе, обзоры, статьи и т.д.), в	Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия. Составляет, переводит и редактирует различные академические тексты (рефераты, эссе, обзоры, статьи и т.д.), в том числе на иностранном языке. Представляет результаты	Умело устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия. Тщательно составляет, переводит и редактирует различные академические тексты (рефераты, эссе, обзоры, статьи и т.д.), в том числе на иностранном языке.

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		иностранном языке. Не умеет представлять результаты академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные. Не получается аргументированно и конструктивно отстаивать свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ.	том числе на иностранном языке. Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные. Пытается аргументированно отстаивать свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке.	академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат. Аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке.	Грамотно представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат. Аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке.
УК-5	Межкультурное взаимодействие	Не анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития. Не может выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с	Осуществляет элементарный анализ важнейших идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; недостаточно обосновывает актуальность их использования при	Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.	Грамотно и основательно анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		<p>учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. Не обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.</p>	<p>социальном и профессиональном взаимодействии. Делает слабые попытки выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. Не в полной мере обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.</p>	<p>Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.</p>	<p>профессиональном взаимодействии. Тщательно выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. Корректно и грамотно обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.</p>
УК-6	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	Неверно оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) для успешного выполнения	С трудом оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), для успешного выполнения	Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), но недостаточно	Правильно оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		<p>порученного задания. Необдуманно определяет приоритеты профессионального роста и не уделяет внимания способам совершенствования собственной деятельности на основе самооценки. Не выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом динамично изменяющихся требований рынка труда.</p>	<p>порученного задания. Приблизительно определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. Пытается выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом динамично изменяющихся требований рынка труда.</p>	<p>оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. Верно определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.</p>	<p>успешного выполнения порученного задания. Грамотно определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. Тщательно и конструктивно выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.</p>
ОПК-1	Информационно-аналитическая деятельность	Не способен осуществлять сбор информации для анализа и решения профессиональных	С помощью преподавателя осуществляет сбор информации для анализа и решения	Осуществляет сбор информации для анализа и решения профессиональных задач в области экономики,	Профессионально использует современные ИТ-технологии для быстрого сбора информации для

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		<p>задач в области экономики, организации, управления, социологии, психологии и права с целью эффективного управления персонала и других смежных областях. Не умеет оценивать и использовать передовые практики и исследования в области производства инновационного персонала. Не может использовать при решении профессиональных задач полученные экономические, управленческие, социологические, психологические и правовые знания.</p>	<p>профессиональных задач в области экономики, организации, управления, социологии, психологии и права с целью эффективного управления персонала и других смежных областях. С трудом оценивает и выявляет передовые практики и исследования в области производства инновационного персонала. Делает попытки использовать при решении профессиональных задач полученные экономические, управленческие, социологические, психологические и правовые знания.</p>	<p>организации, управления, социологии, психологии и права с целью эффективного управления персонала и других смежных областях. Оценивает и выявляет передовые практики и исследования в области производства инновационного персонала. Использует при решении профессиональных задач полученные экономические, управленческие, социологические, психологические и правовые знания.</p>	<p>анализа и решения профессиональных задач в области экономики, организации, управления, социологии, психологии и права с целью эффективного управления персонала и других смежных областей. Умело оценивает и выявляет передовые практики и исследования в области производства инновационного персонала. Грамотно использует при решении профессиональных задач полученные экономические, управленческие, социологические, психологические и правовые знания.</p>
ОПК-2	Научно-исследовательск	Не использует современные подходы в	С большим трудом использует	Использует современные подходы в процессе	Умело использует современные подходы в

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
	ая деятельность	процессе сбора данных, их обработки и анализа с целью принятия управленческих решений. Не может выполнить научно-исследовательскую деятельность, используя комплексный анализ и подходы для достижения поставленных задач. Не способен применять современные методы обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа с целью принятия управленческих решений. Пытается выполнять научно-исследовательскую деятельность, используя комплексный анализ и подходы для достижения поставленных задач. Слабо применяет современные методы обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	сбора данных, их обработки и анализа с целью принятия управленческих решений. Выполняет научно-исследовательскую деятельность, используя комплексный анализ и подходы для достижения поставленных задач. Применяет современные методы обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	процессе сбора данных, их обработки и анализа с целью принятия управленческих решений. Грамотно и обосновано выполняет научно-исследовательскую деятельность, используя комплексный анализ и подходы для достижения поставленных задач. Эффективно применяет современные методы обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.
ОПК-3	Организационно-управленческая деятельность	Не способен разрабатывать стратегии управления персоналом, используя современные технологии. С большими трудностями обеспечивают	Разрабатывает стратегии управления персоналом, используя современные технологии, но с большим трудом. Слабо обеспечивает реализацию стратегии корпоративной и	Разрабатывает стратегии управления персоналом, используя современные технологии. Обеспечивает реализацию стратегии корпоративной и кадровой политики	Профессионально использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации. Грамотно обеспечивает

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		реализацию стратегии корпоративной и кадровой политики организации. Не способен использовать социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации.	кадровой политики организации. С большими трудностями использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации.	организации. Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации.	реализацию стратегии корпоративной и кадровой политики организации. умело использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации.
ОПК-4	Проектная деятельность	Неумело выполняет сбор, анализ и предоставляет информацию по социально-экономическим проектам, ориентированным на повышение активности кадрового состава и устойчивости организации. Не способен выполнить подбор команды, документационное сопровождение, в т.ч. нормативно-правовое документы, оценивает	С большим трудом выполняет сбор, анализ и предоставляет информацию по социально-экономическим проектам, ориентированным на повышение активности кадрового состава и устойчивости организации. Не достаточно верно обеспечивает подбор команды, документационное сопровождение, в т.ч. нормативно-правовое	Выполняет сбор, анализ и предоставляет информацию по социально-экономическим проектам, ориентированным на повышение активности кадрового состава и устойчивости организации. Обеспечивает подбор команды, документационное сопровождение, в т.ч. нормативно-правовое документы, оценивает риски и окупаемость	Умело и тщательно выполняет сбор, анализ и предоставляет информацию по социально-экономическим проектам, ориентированным на повышение активности кадрового состава и устойчивости организации. Ответственно и безошибочно обеспечивает подбор команды, документационное сопровождение, в т.ч.

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		риски и окупаемость проекта. Не способен применять методы и приёмы управления проектной, и процессной деятельностью подразделения и организации.	документы, оценивает риски и окупаемость проекта. Используя помощь может применять методы и приёмы управления проектной, и процессной деятельностью подразделения и организации.	проекта. Применяет методы и приёмы управления проектной, и процессной деятельностью подразделения и организации.	нормативно-правовое документы, оценивает риски и окупаемость проекта. Грамотно и чётко применяет методы и приёмы управления проектной, и процессной деятельностью подразделения и организации.
ОПК-5	Информационно-аналитическая деятельность	Слабо использует информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации. Затрудняется при решении профессиональных задач, используя современные программные продукты. С большими трудностями осуществляет найм персонала используя современные информационные технологии.	Не в полной мере использует информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации. Решает профессиональные задачи, используя современные программные продукты прибегая к помощи. Осуществляет найм персонала слабо используя современные информационные технологии.	Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации. Решает профессиональные задачи, используя современные программные продукты. Осуществляет найм персонала используя современные информационные технологии.	Умело использует информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации. Грамотно решает профессиональные задачи, используя современные программные продукты. Чётко осуществляет найм персонала используя современные информационные технологии.

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
ПК-1	<i>Готовность к решению задач профессиональной деятельности:</i> Сбор, обработка и анализ информации для оперативного управления персоналом организации	Не способен сформировать количественный и качественный состава кадров, программ развития в соответствии с потребностями организации. Не умеет использовать методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальных возможностей персонала. Не может сформировать бюджет на персонал.	Слабо формирует количественный и качественный состава кадров, программ развития в соответствии с потребностями организации. Использует методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальных возможностей персонала, используя подсказки. Формирует бюджет на персонал, но требует поправки.	Формирует количественный и качественный состава кадров, программ развития в соответствии с потребностями организации. Использует методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальных возможностей персонала. Формирует бюджет на персонал	Умело формирует количественный и качественный состава кадров, программ развития в соответствии с потребностями организации. Грамотно использует методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальных возможностей персонала. Обоснованно формирует бюджет на персонал
ПК-2	<i>Готовность к решению задач профессиональной деятельности:</i> Моделирует стратегию развития персонала с учётом	Не может разработать план стратегического управления персоналом на основе анализа деятельности организации. слабо использует современные технологии отбора на вакантные должности	Разрабатывает план стратегического управления персоналом на основе анализа деятельности организации, требующий доработки. Слабо использует современные технологии отбора на	Разрабатывает план стратегического управления персоналом на основе анализа деятельности организации. Использует современные технологии отбора на вакантные должности (профессии,	Самостоятельно разрабатывает план стратегического управления персоналом на основе анализа деятельности организации. Грамотно использует современные технологии отбора на

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
	потребности организационной структуры	(профессии, специальности) организации). не способен осуществлять планирование мероприятий по управлению и эффективному использованию персонала организации.	вакантные должности (профессии, специальности) организации). с большим трудом осуществляет планирование мероприятий по управлению и эффективному использованию персонала организации.	специальности) организации). Осуществляет планирование мероприятий по управлению и эффективному использованию персонала организации.	вакантные должности (профессии, специальности) организации). Чётко осуществляет планирование мероприятий по управлению и эффективному использованию персонала организации.
ПК-3	<i>Готовность к решению задач профессиональной деятельности:</i> Владеет основами административного законодательства и обеспечивает документационное сопровождение на всех стадиях операционного управления персоналом и	Не способен осуществлять оценку документооборота локальных актов в сфере управления персоналом. Не может оформить документы по операционному управлению персоналом. Не умеет обосновывать предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышения эффективности работы структурных	С трудом осуществляет оценку документооборота локальных актов в сфере управления персоналом. Оформляет документы по операционному управлению персоналом требующих корректировки . Слабо обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышения эффективности работы структурных	Осуществляет оценку документооборота локальных актов в сфере управления персоналом. Оформляет документы по операционному управлению персоналом. Обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышения эффективности работы структурных подразделений.	Грамотно осуществляет оценку документооборота локальных актов в сфере управления персоналом. Аккуратно оформляет документы по операционному управлению персоналом. Профессионально обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышения эффективности работы структурных

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
	работе структурного подразделения	подразделений.	подразделений.		подразделений.
ПК-4	<i>Готовность к решению задач профессиональной деятельности:</i> Проводит аудит и контролинг условий деятельности работников, в области соблюдения техники безопасности, нормирования, оплаты и стимулирования труда в организации	Не умеет проводить анализ выполнения действующих норм труда. Не способен разрабатывать системы оплаты и стимулирования труда в соответствии с действующим трудовым законодательством. Не может составить информационно-аналитические отчеты, презентации по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходам на персонал.	Слабо проводит анализ выполнения действующих норм труда. С трудом разрабатывает системы оплаты и стимулирования труда в соответствии с действующим трудовым законодательством. Допускает ошибки составляя информационно-аналитические отчеты, презентации по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходам на персонал	Проводит анализ выполнения действующих норм труда. Разрабатывает системы оплаты и стимулирования труда в соответствии с действующим трудовым законодательством. Составляет информационно-аналитические отчеты, презентации по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходам на персонал	Профессионально проводит анализ выполнения действующих норм труда. Грамотно разрабатывает системы оплаты и стимулирования труда в соответствии с действующим трудовым законодательством. Аккуратно и ответственно составляет информационно-аналитические отчеты, презентации по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходам на персонал
ПК-5	<i>Готовность к решению задач профессиональной деятельности:</i> Применяет	Не способен дать оценку процессам производства трудовых ресурсов на региональном и отраслевом уровнях.	Не в полной мере даёт оценку процессам производства трудовых ресурсов на региональном и отраслевом уровнях.	Даёт оценку процессам воспроизводства трудовых ресурсов на региональном и отраслевом уровнях. Анализирует тенденции	Обосновано даёт оценку процессам производства трудовых ресурсов на региональном и отраслевом уровнях.

Код компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
	современные методы и приёмы анализа рынка руда на региональном и отраслевом уровнях	Не может выполнить анализ тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов. Не умеет проводить исследования государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений.	Поверхностно анализирует тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов. Исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений допуская грубые ошибки.	занятости, безработицы и миграционных процессов. Исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений.	Глубоко анализирует тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов. Последовательно исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений.

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-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 «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 здоровье сбережение)	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

		<p>аттестации (защите ВКР).</p> <p>Электронное портфолио обучающегося, размещенное в электронной информационно-образовательной среде университета.</p>
ОПК-1	Информационно-аналитическая деятельность	<p>Использование при подготовке ВКР компьютерных справочных правовых систем «Консультант плюс» и «Гарант».</p> <p>Раздел ВКР «Список литературы».</p> <p>Использование профессиональных компьютерных программ при подготовке ВКР (построение диаграмм, рисунков, графиков).</p> <p>Мультимедийная презентация к основным положениям доклада о ВКР.</p> <p>Глава № 1 ВКР «Теоретические и методические основы системы управления персоналом»</p> <p>Глава № 2 «Комплексный анализ системы управления персоналом в организации».</p> <p>Ответы на вопросы членов ГЭК.</p>
ОПК-.2	Научно-исследовательская деятельность	<p>Раздел (-ы) ВКР с анализом/ характеристикой/ цитированием нормативных документов.</p> <p>Ссылки на нормативные документы в ВКР и устном докладе.</p> <p>Перечень официальных источников в списке литературы.</p> <p>Ответы на вопросы членов ГЭК.</p>
ОПК-.3	Организационно-управленческая деятельность	<p>Глава № 2 «Комплексный анализ системы управления персоналом в организации».</p> <p>Реферат ВКР.</p> <p>Заключение ВКР.</p> <p>Устный доклад на защите ВКР.</p> <p>Ответы на вопросы членов ГЭК.</p>
ОПК-4	Проектная деятельность	<p>Глава № 3 «Обоснование проектных предложений по совершенствованию системы управления персоналом в организации».</p> <p>Реферат ВКР.</p> <p>Заключение ВКР.</p> <p>Устный доклад на защите ВКР.</p> <p>Ответы на вопросы членов ГЭК.</p>
ОПК-5	Информационно-аналитическая деятельность	<p>Использование при подготовке ВКР компьютерных справочных правовых систем «Консультант плюс» и «Гарант».</p> <p>Раздел ВКР «Список литературы».</p> <p>Использование профессиональных компьютерных программ при подготовке</p>

		<p>ВКР (построение диаграмм, рисунков, графиков).</p> <p>Мультимедийная презентация к основным положениям доклада о ВКР.</p> <p>Глава № 1 ВКР «Теоретические и методические основы системы управления персоналом»</p> <p>Глава № 2 «Комплексный анализ системы управления персоналом в организации».</p> <p>Ответы на вопросы членов ГЭК.</p>
ПК-1	Сбор, обработка и анализ информации для оперативного управления персоналом организации	<p>Глава № 2 «Комплексный анализ системы управления персоналом в организации».</p> <p>Ответы на вопросы членов ГЭК.</p>
ПК-2	<p><i>Готовность к решению задач профессиональной деятельности:</i></p> <p>Моделирует стратегию развития персонала с учётом потребности организационной структуры</p>	<p>Глава № 3 «Обоснование проектных предложений по совершенствованию системы управления персоналом в организации».</p> <p>Ответы на вопросы членов ГЭК.</p>
ПК-3	<p><i>Готовность к решению задач профессиональной деятельности:</i></p> <p>Владеет основами административного законодательства и обеспечивает документационное сопровождение на всех стадиях операционного управления персоналом и работе структурного подразделения</p>	<p>Глава № 2 «Комплексный анализ системы управления персоналом в организации».</p> <p>Глава № 3 «Обоснование проектных предложений по совершенствованию системы управления персоналом в организации».</p> <p>Реферат ВКР.</p> <p>Заключение ВКР.</p> <p>Устный доклад на защите ВКР.</p> <p>Ответы на вопросы членов ГЭК.</p>
ПК-4	<p><i>Готовность к решению задач профессиональной деятельности:</i></p> <p>Проводит аудит и контролинг условий деятельности работников, в области соблюдения техники безопасности, нормирования, оплаты и стимулирования</p>	<p>Глава № 2 «Комплексный анализ системы управления персоналом в организации».</p> <p>Глава № 3 «Обоснование проектных предложений по совершенствованию системы управления персоналом в организации».</p> <p>Заключение ВКР.</p> <p>Ответы на вопросы членов ГЭК.</p>

	труда в организации	
ПК-5	<i>Готовность к решению задач профессиональной деятельности:</i> Применяет современные методы и приёмы анализа рынка труда на региональном и отраслевом уровнях	Введение. Глава № 1 ВКР «Теоретические и методические основы системы управления персоналом» Глава № 2 «Комплексный анализ системы управления персоналом в организации». Реферат ВКР. Заключение ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК.

Темы ВКР

1. Современные методы и подходы к уровню компетенций персонала организации.
2. Разработка проекта взаимодействия организации-работодателя с внешним рынком труда.
3. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.
4. Проектирование основных направлений социально-психологической помощи и поддержки безработных на региональном рынке труда.
5. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
6. Совершенствование правового обеспечения системы управления персоналом организации.
7. Организация документационного обеспечения системы управления персоналом вновь созданной организации.
8. Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке ...) персонала организации.
9. Разработка направлений прогнозирования потребности в персонале организации.
10. Совершенствование процесса планирования потребности в персонале организации.
11. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
12. Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации.
13. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала организации
14. Проблемы и особенности системы мотивации и стимулирования персонала в условиях современности.
15. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
16. Современное состояние и перспективы развития дистанционной занятости.
17. Использование методов аутплейсмента в управлении персоналом.

18. Современные технологии поиска и подбора персонала.
19. Формирование модели компетенций для оценки развития персонала организации.
20. Формирование и внедрение профессиональных стандартов в организации.
21. Современные методы управления социально-психологической адаптацией персонала в организации.
22. Совершенствование системы управления персоналом на основе аутсорсинга.
23. Совершенствование методов оценки персонала организации (компании, фирмы и т.д.)
24. Трансформация системы управления персоналом организации: проблемы и перспективы развития.
25. Современные требования и условия повышения производительности труда работников организации.
26. Дистанционная занятость в условиях построения «новой» экономики.
27. Развитие нестандартных форм занятости в условиях трансформации рынка труда.
28. Взаимосвязь трудовых интересов сотрудников с HR – процессами: подбора и адаптации.
29. Совершенствование технологий выработки управленческих решений в управлении персоналом.
30. Современное состояние и перспективы развития дистанционной занятости.
31. Совершенствование кадрового аудита и контролинга в управлении персоналом организации.
32. Коучинг – современный инструмент обучения и развития персонала.
33. Трансформация рынка труда в условиях построения «Индустрия-4.0».
34. Современные технологии найма персонала.
35. Ассесмент в оценке персонала 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.

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, аргументировано рассуждать, полно и глубоко отвечать на заданные вопросы;
- безукоризненное качество оформления ВКР;
- положительные отзыв и рецензия.

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 положительные отзыв и рецензия, но имеющие 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 и рецензия с замечаниями.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент:

- недостаточный уровень сформированности большинства (более 50%) компетенций;
 - не владеет содержанием работы, не может прокомментировать её 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: Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VLPMD-2330/14/1024Mb/160Gb/ /сумка/проектор inFocusIN 24+

Электронный зал (1 этаж)

Комплект мебели (столы, стулья)

Рабочая станция ВАРИАНТ «Стандарт» (ПК Celeron 336/DIMM, монитор 17 LCD)

ПЭВМ 300W inwin/INTELCEL2800/Sis661/FDD35/512/DVDRW/HDD80/.

ПКpentium4

2000Hz/512MhDDR/120G

7200/CDRW/164MbSVGAGF4MX440/k/m/15-1шт.

Libre Officeru .Libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО

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

Windows 7 Договор IT000012385

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.

Лист ознакомления с программой ГИА

Группа УП- 21МЗ

№ п/п	Фамилия имя отчество	Дата	Подпись
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			