

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель УЛАОП

_____ Сталькина У. М.
26 мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

_____ Перов С. Н.
26 мая 2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки: Администрирование и документирование процессов управления персоналом

Квалификация: бакалавр

Форма обучения: Очная, очно-заочная

Год начала подготовки по программе: 2021

Кафедра менеджмента

Руководитель образовательной программы _____ Карпова Т.П.

Рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента
/протокол № 9 от 25 мая 2021 г./

Заведующий кафедрой _____ Горбунова О.А.

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Администрирование и документирование процессов управления персоналом» в соответствии с решением Учёного совета Университета включает в себя:

– выполнение, подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы.

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ – РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО

Код компетенции	Содержание компетенции	Показатели оценивания
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
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	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально–историческом, этическом и философском контекстах	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
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	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-10	Способен принимать обоснованные	Результаты промежуточной

	экономические решения в различных областях жизнедеятельности	аттестации Выпускная квалификационная работа
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорией, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
ПК-1	Знает основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умеет применять их на практике; знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа
ПК-2	Способен проводить анализ кадровой политики, планов, стратегии и структуры организации, формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, знает нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, владеет навыками сбора	Результаты промежуточной аттестации Выпускная квалификационная работа

<p>информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях), владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).</p>

ЗАДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА

<p>Задачи профессиональной деятельности выпускника, освоившего ОПОП ВО</p>
<p>осуществление сбора, систематизации, анализа, хранения и использования сведений о работающих или готовящихся к поступлению на работу сотрудниках, документационное сопровождение</p>
<p>оценка кадровых процессов в отрасли и на региональном рынке труда</p>
<p>осуществление отбора, расстановки, учёта и сопровождения персонала в ходе его трудовой деятельности в организации</p>
<p>прогнозирование и моделирование потенциальных ситуаций общения между сотрудниками</p>
<p>прогнозирование и моделирование процессов инновационного и антикризисного управления персоналом в организации</p>

Задачи профессиональной деятельности выпускника, соотнесённые с результатами освоения ОПОП ВО

<p>осуществление сбора, систематизации, анализа, хранения и использования сведений о работающих или готовящихся к поступлению на работу сотрудниках, документационное сопровождение</p>	<p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p> <p>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально–историческом, этическом и философском контекстах</p> <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p> <p>УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p> <p>ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорией, российского законодательства в части работы с</p>
---	---

	<p>персоналом при решении профессиональных задач</p> <p>ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;</p> <p>ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;</p> <p>ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;</p> <p>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</p> <p>ПК-1 Знает основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умеет применять их на практике; знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений</p> <p>ПК-2 Способен проводить анализ кадровой политики, планов, стратегии и структуры организации, формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, знает нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях), владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).</p>
оценка кадровых процессов в отрасли и на региональном рынке труда	<p>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</p> <p>УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорией, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ПК-1 Знает основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умеет применять их на практике; знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений

ПК-2 Способен проводить анализ кадровой политики, планов, стратегии и структуры организации, формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, знает нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях), владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).

<p>осуществление отбора, расстановки, учёта и сопровождения персонала в ходе его трудовой деятельности в организации</p>	<p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально–историческом, этическом и философском контекстах</p> <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</p> <p>УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p> <p>УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p> <p>УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению</p> <p>ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорией, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> <p>ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;</p> <p>ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;</p> <p>ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;</p> <p>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</p> <p>ПК-1 Знает основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умеет применять их на практике; знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений</p> <p>ПК-2 Способен проводить анализ кадровой политики, планов, стратегии и структуры организации, формировать бюджет затрат на персонал и</p>
--	--

	<p>контролировать его исполнение, знает нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях), владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).</p>
<p>прогнозирование и моделирование потенциальных ситуаций общения между сотрудниками</p>	<p>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-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 ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорией, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом; ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;</p>

	<p>ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;</p> <p>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</p> <p>ПК-1 Знает основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умеет применять их на практике; знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений</p> <p>ПК-2 Способен проводить анализ кадровой политики, планов, стратегии и структуры организации, формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, знает нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях), владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).</p>
<p>прогнозирование и моделирование процессов инновационного и антикризисного управления персоналом управлении персоналом, кадровой политики организации</p>	<p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p> <p>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</p> <p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p> <p>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально–историческом, этическом и философском контекстах</p> <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать</p>

и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорией, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ПК-1 Знает основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умеет применять их на практике; знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений

ПК-2 Способен проводить анализ кадровой политики, планов, стратегии и структуры организации, формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, знает нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о

	подразделениях), владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).
--	---

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Выпускная квалификационная работа

Проверяемые индикаторы:

- УКБ-1.И-1. Осуществляет поиск необходимой информации, опираясь на результаты анализа поставленной задачи
- УКМ-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации
- УКБ-1.И-3. Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор
- УКБ-2.И-1. Понимает базовые принципы постановки задач и выработки решений
- УКБ-2.И-2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
- УКБ-3.И-1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций
- УКБ-3.И-2. Применяет методы командного взаимодействия
- УКБ-4.И-1. Выбирает на государственном языке РФ и иностранном(-ых) языках коммуникативно приемлемые стиль и средства взаимодействия в общении с деловыми партнерами
- УКБ-4.И-2. Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном(-ых) языках
- УКБ-4.И-3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах
- УКБ-4.И-4. Умеет выполнять перевод профессиональных текстов с иностранного(-ых) на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный(-ые)
- УКБ-5.И-1. Имеет базовые представления о межкультурном разнообразии общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
- УКБ-5.И-2. Понимает необходимость восприятия и учета межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
- УКБ-6.И-1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы
- УКБ-6.И-2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе
- УКБ-7.И-1. Рассматривает нормы здорового образа жизни как основу для полноценной социальной и профессиональной деятельности
- УКБ-7.И-2. Выбирает и использует здоровьесберегающие приемы физической культуры для укрепления организма в целях осуществления полноценной профессиональной и другой деятельности
- УКБ-8.И-1. Применяет теоретические и практические знания и навыки для обеспечения безопасных условий жизнедеятельности в бытовой и профессиональной сферах
- УКБ-8.И-2. Осуществляет оперативные действия по предотвращению чрезвычайных ситуаций и/или их последствий, в том числе при угрозе и возникновении военных конфликтов
- УКБ-9.И-1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями
- УКБ-9.И-2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями
- УКБ-10.И-1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике
- УКБ-10.И-2. Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей

УКБ-10.И-3. Использует финансовые инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски

УКБ-11.И-1. Реализует гражданские права и осознанно участвует в жизни общества

УКБ-11.И-2. Следует базовым этическим ценностям, демонстрируя нетерпимое отношение к коррупционному поведению

ОПКБ-1.И-1. Реализует знания современных концепций социальной психологии, экономики и управленческой науки, использует категориальный и научный аппарат при анализе социально-экономических явлений и процессов

ОПКБ-1.И-2. Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи

ОПКБ-1.И-3. Грамотно и результативно пользуется научными источниками и социально-экономической информацией, в сфере кадровой политики государства и организации

ОПКБ-1.И-4. Использует знания основ документирования трудовых отношений с учетом требований Трудового Кодекса РФ

ОПКБ-2.И-1. Осуществляет сбор, анализирует и структурирует информацию в профессиональной деятельности.

ОПКБ-3.И-1. Реализует знания по стратегическому управлению персоналом

ОПКБ-3.И-2. Осуществляет документационное сопровождение процесса стратегического управления

ОПКБ-3.И-3. Осуществляет оценку организационных и социальных последствий мероприятий направленных на реализацию стратегии управления персоналом

ОПКБ-4.И-1. Использует знания основ документирования трудовых отношений с учетом требований Трудового Кодекса РФ

ОПКБ-4.И-2. Применяет современные технологии работы с кадровой документацией.

ОПКБ-4.И-3. Осуществляет оперативный учет кадровой документации

ОПКБ-5.И-1. Применяет современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач, отслеживает информационные технологии и программные средства с учетом последних изменений

ОПКБ-5.И-2. Знает основные закономерности создания и функционирования информационных процессов в сфере управления персоналом, а также основы государственной политики в области информатики

ПКБ-1.И-1. Умеет анализировать рынок труда, прогнозировать потребность в персонале

ПКБ-1.И-2. Имеет базовое представление о технологиях и методах разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации

ПКБ-1.И-3. Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

ПКБ-1.И-4. Осознает значимость рыночных и специфических рисков

ПКБ-2.И-1. Рассматривает как основу кадровую политику, планы, стратегии и структуру организации

ПКБ-2.И-2. Выбирает и использует нормативно-правовую базу в области управления персоналом

ПКБ-2.И-3. Реализует научную организацию и нормирование труда, обеспечивает безопасность и охрану труда, политику организации по безопасности труда, оптимизацию режимов труда и отдыха.

ПКБ-2.И-4. Осуществляет кадровое планирование и контроллинг, профессиональное развитие персонала.

ПКБ-2.И-5. Применяет статистические методы, методы формирования и анализа данных, при решении конкретных профессиональных задач

ПКБ-2.И-6. Использует систему экономических знаний в профессиональной деятельности

ПКБ-2.И-7. Осуществляет бухгалтерский учет и отчетность в профессиональной сфере

ПКБ-2.И-8. Применяет маркетинговые технологии в сфере подбора персонала

ПКБ-2.И-9. Применяет современные технологии сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

ПКБ-2.И-10. Осуществляет описание и распределение функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня.

Критерии оценки	и ве	От ли чи е	ор о ш	тв ор ит	тв ор
Обоснованность проблемы, постановка цели, выделение основных задач, объекта и предмета исследования, актуальность и новизна (УК-1 УК-2)	0,1	100–90	89–70	69–50	49–0
Уровень теоретической подготовки по затрагиваемым проблемам и степень самостоятельности исследования (УК-3, УК-5 УК-8 УК-10 УК-11 ОПК-1 ОПК-3 ОПК-4 ОПК-5 ПК-1 ПК-2)	0,3	100–90	89–70	69–50	49–0
Качество анализа материала исследования, уровень научно-исследовательской и (при наличии) практической проработки проблемы (УК-4 УК-7 УК-9 УК-10 ОПК-1 ОПК-2 ОПК-3 ОПК-4 ОПК-5 ПК-1 ПК-2)	0,3	100–90	89–70	69–50	49–0
Навыки ведения публичной дискуссии, защиты собственных научных идей, предложений и рекомендаций (УК-4 УК-6 ОПК-1 ПК-1 ПК-2)	0,3	100–90	89–70	69–50	49–0

Каждый критерий оценивается по 100-балльной шкале. Оценка результата выпускной квалификационной работы выполняется с использованием формулы:

$$P = \sum_{i=1}^n P_i * k_i,$$

где P_i – оценка каждого критерия ВКР, в баллах
 k_i – удельный вес каждого критерия
 P – округляется до целого в большую сторону

Шкала интерпретации результатов оценивания компетенций

Результаты защиты выпускных квалификационных работ определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Итоговый результат (P)	Оценка компетенций	Оценка результатов ГИА	Оценка ECTS
0–39	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач безусловно недостаточен: преимущественная часть результатов выполнения ВКР содержат грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у выпускника знаний, умений, навыков и (или) опыта, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач	неудовлетворительно	F
40–49	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач недостаточен: значительная часть результатов выполнения ВКР содержат ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения выпускником знаниями, умениями, навыками и (или) опытом,	неудовлетворительно	FX

	необходимыми для решения профессиональных задач.		
50–59	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач посредствен: значительная часть результатов выполнения ВКР содержат ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом, но при этом позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать типовые профессиональные задачи в стандартных ситуациях	удовлетворительно	Е
60–69	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач удовлетворителен: некоторые результаты выполнения ВКР содержат ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом, но при этом позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать типовые профессиональные задачи в стандартных ситуациях	удовлетворительно	Д
70–89	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач преимущественно высокий: некоторые результаты выполнения ВКР содержат незначительные ошибки и технические погрешности, характер которых указывает на преимущественно высокий уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом и позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать типовые и ситуативные профессиональные задачи	хорошо	С
90–94	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач высокий: результаты выполнения ВКР содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом и позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать профессиональные задачи повышенного уровня сложности	отлично	В
95–100	Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач превосходный: результаты выполнения ВКР не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают на высокий уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом и позволяют сделать вывод о готовности выпускника решать профессиональные задачи повышенного уровня сложности, а также способности разрабатывать новые решения	отлично	А

Оценка за ВКР может быть повышена в случае, если у обучающегося имеются:

– призовые места на конференциях национального и международного уровней по профилю подготовки;

- публикации в рецензируемых научных журналах ВАК / Web of Science / Scopus
- результаты ВКР внедрены в практику работы конкретной организации (есть справка о внедрении).