Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и территориального развития

УТВЕРЖДАЮ
Директор института технологий
устойчивого развития
_____ А.В. Феоктистов
подпись
«____» _____ 20___ г.

ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2026

Новокузнецк
2026

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 3ac043361902970c9a538ca69a96ec6362b22b98
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 13 ноября 2025 г. по 6 февраля 2027 г.
Дата и время: 02-03-2026 09:28:29 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи ГИА

Целями ГИА являются определение соответствия результатов освоения обучающимися ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом» (направленность (профиль): «Управление персоналом организации») требованиям ФГОС ВО.

Задачами ГИА являются:

– оценка степени сформированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся;

– определение уровня подготовленности обучающихся к решению профессиональных задач, выявление недостатков в теоретической и практической подготовке обучающихся;

– присвоение обучающимся квалификации по направлению подготовки (специальности), оформление и выдача обучающимся документов о высшем образовании и о квалификации;

– анализ результатов государственных аттестационных испытаний ГИА, разработка мероприятий по совершенствованию подготовки обучающихся по направлению подготовки (специальности) на основании результатов работы государственной экзаменационной комиссии.

2 Место ГИА в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

ГИА относится к **Блоку 3. Государственная итоговая аттестация** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом» (направленность (профиль): «Управление персоналом организации»).

ГИА основывается на знаниях и умениях, полученных обучающимися в рамках изучения учебных дисциплин (модулей) **Блока 1. Дисциплины (модули)**, а также прохождения всех видов (типов) практик **Блока 2. Практика**.

3 Планируемые результаты обучения по ГИА

Процесс ГИА направлен на формирование следующих компетенций:

– Общепрофессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК	Планируемые результаты обучения	Государственное аттестационное испытание
	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные понятия и концепции организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	– знать: основные понятия, категории и инструменты экономической теории. – уметь: применять основные понятия, категории и инструменты экономической теории при решении профессиональных задач.	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
		ОПК-1.2 Применяет основные понятия, категории и инструменты экономической теории при решении профессиональных задач	– знать: основные понятия, категории и инструменты экономической теории. – уметь: применять основные понятия, категории и инструменты экономической теории при решении профессиональных задач управления персоналом.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

		ОПК-1.3 Решает типовые экономические задачи с использованием математических методов и содержательно интерпретирует формальные выводы теоретических моделей	– знать: математические методы, которые используются в решении профессиональных задач управления персоналом. – уметь: решать типовые экономические задачи управления персоналом с использованием математических методов и содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Проводит поиск и сбор экономической, социальной, управленческой информации, необходимой для решения поставленных задач	– знать: основную экономическую, социальную, управленческую информацию, необходимую для решения поставленных задач управления персоналом. – уметь: проводить поиск и сбор экономической, социальной, управленческой информации,	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

			необходимой для решения поставленных задач управления персоналом.	
		ОПК-2.2 Выполняет обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных задач	– знать: методы обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных задач управления персоналом. – уметь: выполнять обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных задач управления персоналом.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		ОПК-2.2 Выполняет обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных задач	– знать: методы обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных задач в сфере управления персоналом. – уметь: обрабатывать и анализировать данные, необходимых для решения поставленных задач в сфере управления персоналом.	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
		ОПК-2.3 Формулирует выводы по результатам	– знать: правила обобщения результатов	Подготовка к процедуре защиты и защита

		анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом для формулировки выводов. – уметь: формулировать выводы по результатам анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом.	выпускной квалификационной работы
	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	– знать: составляющие стратегии управления персоналом. – уметь: разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		ОПК-3.1 Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	– знать: теорию стратегического управления персоналом. – уметь: разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом.	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
		ОПК-3.2 Обосновывает способы осуществления	– знать: принципы обоснования способов осуществления	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной

		мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, и оценивает организационные и социальные последствия этих мероприятий	мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом. – уметь: обосновывать способы осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, и оценивает организационные и социальные последствия этих мероприятий.	квалификационной работы
		ОПК-3.3 Обеспечивает документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	– знать: основные формамы документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом. – уметь: обеспечивать документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

			персоналом.	
	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	– знать: методы оперативного управления персоналом. – уметь: применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		ОПК-4.2 Оценивает предлагаемые варианты управленческих решений в профессиональной деятельности	– знать: критерии оценки управленческих решений в профессиональной деятельности в сфере управления персоналом . – уметь: оценивать предлагаемые варианты управленческих решений в профессиональной деятельности в сфере управления персоналом .	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		ОПК-4.2 Оценивает предлагаемые варианты управленческих решений в профессиональной деятельности	– знать: критерии оценки предлагаемых вариантов управленческих решений в профессиональной деятельности.	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

			– уметь: оценивать предлагаемые варианты управленческих решений в профессиональной деятельности.	
		ОПК-4.3 Осуществляет документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом	– знать: основы документооборота и учета в сфере управления персоналом. – уметь: осуществлять документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК-5.1 Выбирает современные информационные технологии и программное обеспечение для решения практических задач	– знать: современные информационные технологии и программное обеспечение для решения практических задач управления персоналом. – уметь: выбирать современные информационные технологии и программное обеспечение для решения практических задач управления	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

			персоналом.	
		ОПК-5.2 Использует для решения коммуникативных задач современные технические и программные средства, информационные технологии	– знать: современные технические и программные средства, информационные технологии в сфере управления персоналом. – уметь: использовать для решения коммуникативных задач современные технические и программные средства, информационные технологии в сфере управления персоналом.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		ОПК-5.3 Формулирует выводы по результатам решения профессиональных задач с использованием современных информационных технологий и программных средств	– знать: современные информационные технологии и программные средства в сфере управления персоналом. – уметь: формулировать выводы по результатам решения профессиональных задач с использованием современных информационных технологий и	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

			программных средств в сфере управления персоналом.	
	ОПК-6: Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности.	ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий	– знать: принципы работы современных информационных технологий в сфере управления персоналом. – уметь: понимать принципы работы современных информационных технологий в сфере управления персоналом.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		ОПК-6.2 Обосновывает применение современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности	– знать: функции современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности в сфере управления персоналом. – уметь: обосновывать применение современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности в сфере управления	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

			персоналом.	
		ОПК-6.3 Выбирает соответствующие современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности	– знать: современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности в сфере управления персоналом. – уметь: выбирать соответствующие современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности в сфере управления персоналом.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

– Профессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ПК	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Планируемые результаты обучения	Государственное аттестационное испытание
	ПК-1: Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом с учетом особенностей рынка труда, целей и структуры организации	ПК-1.1 Анализирует рынок труда и потребности организации в персонале, в том числе с использованием специализированных информационных систем, цифровых услуг и сервисов в области	– знать: основы маркетинга персонала, в том числе специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области поиска и привлечения персонала.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

		поиска и привлечения персонала	– уметь: анализировать рынок труда и потребности организации в персонале, в том числе с использованием специализированных информационных систем, цифровых услуг и сервисов в области поиска и привлечения персонала.	
		ПК-1.2 Разрабатывает политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала и планирует ее реализацию	– знать: теоретические основы привлечения, подбора и отбора персонала. – уметь: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		ПК-1.3 Осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности)	– знать: требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала. – уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, программы и процедуры подбора и	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

			отбора персонала.	
	ПК-2: Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала для принятия решений по его развитию	ПК-2.1 Определяет ресурсы, средства и методы проведения оценки и аттестации персонала	– знать: показатели эффективности деятельности персонала. – уметь: разрабатывать организационно-управленческие мероприятия по оценке эффективности деятельности персонала и определению перспектив его развития.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		ПК-2.2 Осуществляет мероприятия по оценке и аттестации персонала в соответствии с целями организации	– знать: основы оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации. – уметь: осуществлять мероприятия по оценке и аттестации персонала в соответствии с целями организации.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		ПК-2.3 Разрабатывает предложения по развитию персонала по результатам оценки и аттестации	– знать: передовую практику по развитию персонала по результатам оценки и аттестации. – уметь: разрабатывать предложения по развитию персонала по результатам оценки и аттестации.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

	ПК-3: Способен осуществлять деятельность по организации и проведению мероприятий, направленных на развитие персонала	ПК-3.1 Составляет планы мероприятий и проекты документов по развитию персонала организации	– знать: основы составления планов мероприятий и проектов документов по развитию персонала организации. – уметь: составлять планы мероприятий и проекты документов по развитию персонала организации.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		ПК-3.2 Разрабатывает элементы организационного обеспечения мероприятий, направленных на развитие персонала	– знать: элементы организационного обеспечения мероприятий, направленных на развитие персонала. – уметь: разрабатывать элементы организационного обеспечения мероприятий, направленных на развитие персонала.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		ПК-3.3 Анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала организации	– знать: критерии эффективность мероприятий по развитию персонала организации. – уметь: анализировать эффективность мероприятий по развитию персонала организации.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

	ПК-4: Способен осуществлять деятельность по совершенствованию организации труда и оплаты персонала	ПК-4.1 Выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	– знать: основы выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда. – уметь: выявлять резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда.	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
		ПК-4.2 Разрабатывает предложения по изменению условий и оплаты труда персонала	– знать: основы оплаты труда персонала. – уметь: разрабатывать предложения по изменению условий и оплаты труда персонала.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		ПК-4.3 Определяет эффективность функционирования системы организации и нормирования труда	– знать: статьи расходов на оплату труда персонала. – уметь: составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения	Государственное аттестационное испытание
Системное и критическое мышление	УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и	УК-1.1 Анализирует задачу, выделяя этапы ее решения	– знать: этапы решения задачи. – уметь: анализировать	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной

	синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач		задачу, выделяя этапы ее решения.	квалификационной работы
		УК-1.2 Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения поставленной задачи и предлагает варианты решения задачи на основе системного подхода	– знать: основы системного подхода для решения поставленной задачи. – уметь: находить, критически анализировать и выбирать информацию, необходимую для решения поставленной задачи и предлагать варианты решения задачи на основе системного подхода.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		УК-1.3 Анализирует предлагаемые варианты решения задачи, оценивает их достоинства и недостатки	– знать: критерии оценки достоинств и недостатков предлагаемых вариантов решения задачи. – уметь: анализировать предлагаемые варианты решения задачи, оценивать их достоинства и недостатки.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики, цели и формы участия государства, факторы и показатели экономического развития организаций	– знать: основные документы, регламентирующие экономическую деятельность, источники финансирования профессиональной деятельности и принципы планирования экономической деятельности.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

			– уметь: применять знания основных документов, регламентирующих экономическую деятельность, источников финансирования профессиональной деятельности и принципов планирования экономической деятельности .	
		УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики, цели и формы участия государства, факторы и показатели экономического развития организаций	– знать: базовые принципы функционирования экономики, цели и формы участия государства, факторы и показатели экономического развития организаций. – уметь: принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности на основе базовых принципов функционирования экономики, целей и форм участия государства, факторов и показателей экономического развития организаций.	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
		УК-10.2 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для	– знать: методы личного экономического и финансового планирования для	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной

		достижения текущих и долгосрочных финансовых целей	достижения текущих и долгосрочных финансовых целей. – уметь: применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей.	работы
		УК-10.3 Использует финансово-экономические инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски	– знать: экономические инструменты для решения задач в различных областях жизнедеятельности. – уметь: применять экономические инструменты для решения задач в различных областях жизнедеятельности.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
Гражданская позиция	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной	УК-11.1 Применяет в своей деятельности актуальные правовые нормы по борьбе с коррупцией, экстремизмом и терроризмом, способы профилактики этих явлений, формирует нетерпимое отношение к ним	– знать: актуальные правовые нормы по борьбе с коррупцией, экстремизмом и терроризмом, способы профилактики этих явлений, формирует нетерпимое отношений к ним. – уметь: применять в своей деятельности актуальные правовые нормы по	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

	деятельности		борьбе с коррупцией, экстремизмом и терроризмом, способы профилактики этих явлений, формирует нетерпимое отношений к ним.	
		УК-11.2 Решает конкретные задачи, обеспечивающие формирование гражданской позиции, в том числе по предотвращению коррупции и противодействию экстремизму и терроризму	– знать: причины возникновения, влияния и методы борьбы с коррупцией в социуме. – уметь: решать конкретные задачи, обеспечивающие формирование гражданской позиции, в том числе по предотвращению коррупции и противодействию экстремизму и терроризму.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
Разработка и реализация проектов	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-2.1 Формулирует совокупность взаимосвязанных задач в рамках поставленной цели, обеспечивающих ее достижение	– знать: основы целеполагания и формулирования задач для её реализации. – уметь: формулировать совокупность взаимосвязанных задач в рамках поставленной цели, обеспечивающих ее достижение.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи, выбирая	– знать: основы проектирования решения конкретной задачи,	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной

		оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений. – уметь: проектировать решение конкретной задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	квалификационной работы
		УК-2.3 Решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) заявленного качества в рамках заданных ограничений	– знать: порядок решения конкретных задач проекта заявленного качества и за установленное время. – уметь: решать конкретные задачи проекта (исследования, проекта, деятельности) заявленного качества в рамках заданных ограничений.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
Командная работа и лидерство	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	– знать: методологию сотрудничества. – уметь: определять свою роль в команде на основе понимания эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		УК-3.2 Различает особенности поведения	– знать: особенности поведения разных групп	Подготовка к процедуре защиты и

		разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности и устанавливает разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)	людей в профессиональной практике, в частности разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.). – уметь: различать особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности и устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.).	защита выпускной квалификационной работы
		УК-3.3 Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата команды	– знать: виды коммуникаций (учебную, деловую, неформальную и др.). – уметь: понимать результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата команды.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
Коммуникация	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной	УК-4.1 Выбирает на государственном и иностранном(ых) языке(ах) коммуникативно приемлемый стиль	– знать: основы коммуникативного приемлемого стиля делового общения, вербальные и	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

	формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	делового общения, вербальные и невербальные (жесты, мимика) средства взаимодействия с партнерами	невербальные средства взаимодействия с партнерами. – уметь: выбирать на государственном и иностранном (-ых) языках коммуникативный приемлемый стиль делового общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами.	
		УК-4.2 Ведет деловую переписку на государственном и иностранном(ых) языке(ах), учитывая особенности делового эпистолярного стиля	– знать: основы деловой переписки на государственном и иностранном(ых) языке(ах), учитывая особенности делового эпистолярного стиля. – уметь: вести деловую переписку на государственном и иностранном(ых) языке(ах), учитывая особенности делового эпистолярного стиля.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		УК-4.3 Выполняет перевод академических текстов с иностранного(ых) на государственный язык и обратно, учитывая их жанровую специфику и целевую аудиторию	– знать: основы перевода академических текстов с иностранного(ых) на государственный язык и обратно, учитывая их жанровую специфику и целевую аудиторию.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

			– уметь: выполнять перевод академических текстов с иностранного(ых) на государственный язык и обратно, учитывая их жанровую специфику и целевую аудиторию.	
Межкультурное взаимодействие	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Находит, анализирует и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп в философском контексте	– знать: основы нахождения, анализа и использования необходимой для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп в философском контексте. – уметь: находить, анализировать и использовать необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп в философском контексте.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		УК-5.2 Уважительно относится к историческому наследию и социокультурным традициям различных	– знать: основы исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, опираясь на знание	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

		социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и культурных традиций, включая мировые религии, философские и этические учения	этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и культурных традиций, включая мировые религии, философские и этические учения. – уметь: уважительно относится к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и культурных традиций, включая мировые религии, философские и этические учения.	
		УК-5.3 Толерантно и конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач	– знать: основы недискриминационного и конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

		и усиления социальной интеграции	профессиональных задач и усиления социальной интеграции. – уметь: недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.	
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Применяет знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.) для саморазвития и успешного выполнения порученной работы	– знать: основы применения знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.) для саморазвития и успешного выполнения порученной работы. – уметь: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.) для саморазвития и успешного выполнения порученной работы.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		УК-6.2 Планирует перспективные цели деятельности с учетом	– знать: основы планирования перспективных целей	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной

		условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. – уметь: планировать перспективные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	квалификационной работы
		УК-6.3 Управляет своим временем на основе современных методов и реализует намеченные цели деятельности	– знать: основы управления своим временем на основе современных методов и реализации намеченных целей деятельности. – уметь: управлять своим временем на основе современных методов и реализовывать намеченные цели деятельности.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-7: Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения	УК-7.1 Применяет на практике средства и методы физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной деятельности	– знать: основы применения на практике средств и методов физической подготовленности для обеспечения полноценной	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

	полноценной социальной и профессиональной деятельности		социальной деятельности. – уметь: применять на практике средства и методы физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной деятельности.	
		УК-7.2 Использует основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации профессиональной деятельности	– знать: основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации конкретной профессиональной деятельности. – уметь: использовать основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации конкретной профессиональной деятельности.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		УК-7.3 Использует методику самоконтроля для определения уровня здоровья и физической подготовленности в соответствии с	– знать: методику самоконтроля для определения уровня здоровья и физической подготовленности в соответствии с	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

		нормативными требованиями и условиями будущей профессиональной деятельности	нормативными требованиями и условиями будущей профессиональной деятельности. – уметь: использовать методику самоконтроля для определения уровня здоровья и физической подготовленности в соответствии с нормативными требованиями и условиями будущей профессиональной деятельности.	
Безопасность жизнедеятельности	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	УК-8.1 Создает и поддерживает безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	– знать: правила обеспечения безопасных и/или комфортных условий труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты. – уметь: обеспечивать безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		УК-8.2 Идентифицирует угрозы и риски в среде обитания человека; управляет экологическими рисками в целях сохранения окружающей	– знать: угрозы и риски в среде обитания человека; основы управления экологическими рисками в целях сохранения окружающей среды и	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

	конфликтов	среды и обеспечения устойчивого развития общества	обеспечения устойчивого развития общества. – уметь: идентифицировать угрозы и риски в среде обитания человека; управлять экологическими рисками в целях сохранения окружающей среды и обеспечения устойчивого развития общества.	
		УК-8.3 Применяет правила безопасности труда на рабочем месте	– знать: основные правила безопасности труда на рабочем месте. – уметь: применять правила безопасности труда на рабочем месте.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
Инклюзивная компетентность	УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Применяет базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	– знать: базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах. – уметь: применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		УК-9.2 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и	– знать: основы взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

		инвалидами	инвалидами. – уметь: осуществлять взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	

4 Объем и содержание ГИА

В ГИА входят: подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

ГИА обучающихся проводится в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя групповые консультации, индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем ГИА

Государственное аттестационное испытание		***ИТОГО***	***Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена***	***Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы***
Семестр / курс			***9 семестр***	***9 семестр***
Трудоёмкость	*академ. час.*	***324***	***108***	***216***
	зачетных единиц	***9***	***3***	***6***
Лекции, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
Консультации, *академ. час.*		***8***	*2*	*6*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***316***	*106*	*210*
Контроль, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*

Содержание государственного экзамена

Государственный экзамен проводится по нескольким учебным дисциплинам ООП, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников:

– Кадровая политика и кадровое планирование;

– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;

– Экономика труда;

– Управление персоналом организации.

Государственный экзамен проводится письменно в течение 2 часов по экзаменационным билетам, содержание которых позволяет государственной экзаменационной комиссии оценить степень сформированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся, определить в ходе государственного аттестационного испытания уровень подготовленности обучающихся к решению профессиональных задач, выявить недостатки в теоретической и практической подготовке обучающихся.

Экзаменационный билет состоит из 2-х частей: часть 1 включает 1 теоретический вопрос; часть 2 содержит 2 ситуационные задачи

Рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену содержатся в методических указаниях к организации и проведению государственной итоговой аттестации.

Примерный перечень вопросов,
выносимых на государственный экзамен

– 1 Понятие труда, его форы, компоненты (труда: альфа-труд, бета-труд, гамма-труд), функции
2 Понятие и характеристика основных категорий, характеризующих человека-труда в общественном производстве: трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, человеческий капитал, кадры
3 Производительность труда: понятие, показатели уровня, методы измерения, резервы и факторы роста
4 Понятие и характеристика рынка труда. Занятость и безработица населения. Инфраструктура рынка труда
5 Социальное партнерство: понятие, формы, уровни и механизм
6 Государственное регулирование труда в РФ: понятие и механизм.
7 Международная организация труда (МОТ). Структура МОТ. Основные документы МОТ, регламентирующие социально-трудовые отношения
8 Качество и уровень жизни населения (понятие, компоненты, индикаторы, индексы). Доходы и расходы населения: понятие, виды и социальные стандарты (прожиточный минимум и минимальная заработная плата)
9 Понятие и показатели бедности. Программы борьбы с бедностью.
10 Социальная защита работников. Социальное обеспечение: понятие и виды. Пенсионное обеспечение: понятие и виды.

Система государственных социальных пособий: понятие и виды. Система компенсаций и льгот: понятие и виды. Социальное обслуживание и социальная помощь: понятие и виды

11 Понятие и технология управления персоналом. Методы и принципы управления персоналом

12 Концепции управления персоналом

13 Организационная структура управления персоналом. Основные службы управления персоналом в организации

14 Кадровая политика: понятие, принципы, цели, задачи, типы и этапы разработки

15 Персонал как объект управления: понятие и специфика. Структура персонала: понятие и виды

16 Кадровое планирование в организации: понятие и объекты. Этапы планирования персонала

17 Привлечение, набор, отбор и найм персонала

18 Адаптация персонала: понятие и цели, виды и методы

19 Обучение персонала: понятие, формы, виды и методы. Развитие персонала

20 Оценка персонала: понятие, цели и задачи. Объект, предмет, критерии и методы оценки

21 Перемещение персонала: понятие и виды. Служебно-профессиональный рост и виды карьеры работника. Увольнение работника

22 Современные технологии подбора персонала: скрининг, рекрутинг и executive search

23 Аутстаффинг и аутсорсинг персонала. Достоинства и недостатки найма временного персонала.

24 Лизинг персонала. Схема формирования лизингового штата.

25 Современные технологии увольнения персонала. Не директивные методы увольнения. Метод «открытого окна». Метод «селективного сокращения». Аутплейсмент и его сущность.

26 Трудовой процесс: понятие, субъекты и объекты. Виды трудовых процессов. Рабочая операция: понятие и трудовая декомпозиция. Рабочее время: понятие, состав и индексация

27 Методы анализ затрат рабочего времени: хронометраж операции

28 Методы анализ затрат рабочего времени: фотография рабочего времени

29 Нормирование труда: понятие, функции. Норма труда и норматив труда: понятие и различие. Виды нормативов труда

30 Основные нормы труда на производстве: определение и расчет. Классификация основных норм труда на производстве. Методы нормирования труда

31 Условия труда: понятия и факторы. Режим труда и отдыха: понятие и виды.
32 Фонд рабочего времени: понятие, виды и расчет
33 Трудовая дисциплина: понятие и её правовое обеспечение.
34 Рабочее место: понятие, классификация и функции его организации
35 Оплата труда персонала: понятие, функции и принципы её организации
36 Формы и системы оплаты труда: понятие, классификация и расчет
37 Тарифная система оплаты труда: понятие и основные элементы
38 Фонд оплаты труда: понятие и состав. Методы планирования фонда оплаты труда
39 Средний заработок: понятие и расчет. Выплаты, рассчитываемые из среднего заработка.
40 Отпуск: понятие, виды и расчет отпускных
41 Мотивация персонала: понятие, виды, методы и механизм
42 Стимулирование трудовой деятельности: понятие, методы и виды
43 Инструментальные теории мотивации: общая характеристика и основные представители. Теория «X?Y» и «Z»
44 Содержательные теории мотивации: общая характеристика и основные теории (А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКллеланда, Ф. Герцберга)
45 Процессуальные теории мотивации: общая характеристика и основные теории (В. Врума, Д. Адамса, Портера-Лоулера)
46 Система мотивации организации: понятие, общая характеристика и её состав
47 Принципы формирования целей организации и системы управления персоналом
48 Сущность и классификация функций управления персоналом
49 Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур системы управления персоналом
50 Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом
51 Экономические показатели и нормативы, применяемые в практике управления персоналом
52 Трудовой и кадровый потенциал: понятие, сущность, компоненты, экономическая оценка
53 Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала предприятия
54 Эффективность как элемент управления персоналом. Виды

эффективности
55 Управление расходами на персонал. Система бюджетирования расходов на персонал
56 Экономическая эффективность системы мотивации персонала
57 Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала
58 Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал
59 Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом предприятия
60 Оценка эффективности службы управления персоналом предприятия
61 Оценка эффективности проектов по совершенствованию системы управления персоналом.

Структура и содержание выпускной квалификационной работы

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

ВКР содержит пояснительную записку и графическую часть.

Пояснительная записка ВКР включает следующие основные структурные элементы в указанной ниже последовательности:

– титульный лист;
– задание на ВКР;
– лист замечаний;
– аннотация на русском языке;
– аннотация на иностранном языке;
– содержание;
– введение;
– основная часть;
– заключение;
– список использованной литературы;
– приложения.

Титульный лист единого по университету образца заполняется машинописным способом и подписывается обучающимся, руководителем ВКР, заведующим кафедрой и директором института после выполнения ВКР.

Задание на ВКР оформляется на бланке единого образца, располагается после титульного листа. Бланк задания на ВКР заполняется машинописным способом, подписывается консультантами, обучающимся, руководителем ВКР и заведующим кафедрой.

Лист замечаний располагается после заполненного бланка задания на ВКР. В лист вносятся замечания, выявленные в результате нормоконтроля.

Аннотация располагается после листа замечаний. Объем её не превышает одной страницы. В аннотации представляется библиографическое описание ВКР: фамилия и инициалы автора, тема ВКР, код и наименование направления подготовки (специальности), город, год выполнения, количество страниц, таблиц, иллюстраций, источников, приложений, количество листов графической части. В аннотации указываются основные проектные решения, качественные и количественные оценки объекта исследования, особенности ВКР, рекомендации или результаты по практическому использованию материалов выполненной работы. Аннотация подготавливается на русском и иностранном языках и подписывается обучающимся.

Содержание размещается на отдельной странице после аннотации. В содержании приводятся порядковые номера и заголовки разделов и подразделов, обозначения и заголовки приложений и указываются страницы, с которых они начинаются.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы ВКР, цель и содержание поставленных задач, формулируется объект и предмет исследования, указывается избранный метод (или методы) исследования, теоретическая значимость и прикладная ценность полученных результатов, отмечаются положения, выносимые на защиту.

Основная часть состоит из разделов, подразделов, пунктов, подпунктов. Наименования их заголовков и содержания определяется заданием на ВКР и методическими указаниями, разработанными на кафедре. Основная часть включает общую часть и специальную часть.

Общая часть ВКР состоит из следующих подразделов:

– 1.1 Теоретические положения темы исследования ВКР. В этом подразделе:

- описываются сущность, содержание рассматриваемых категорий, явлений, исследуемых вопросов, определяется степень их изученности к настоящему моменту времени;
- проводится систематизация и критическое рассмотрение взглядов, ведущих специалистов или направлений по теме исследования ВКР;
- рассматриваются проблемные вопросы темы исследования ВКР.

1.2 Правовое регулирование (законодательные акты РФ) и нормативное регулирование (отраслевые и организационные регламенты) темы исследования ВКР. В этом подразделе формируются:

- правовые основы. Раскрываются особенности правового регулирования по исследуемым вопросам в Российской Федерации, выявляются нерешенные или проблемные вопросы

в законодательстве;
- методические основы. Систематизируются современные методические подходы к решению задач, определенных темой ВКР, рассматриваются дискуссионные вопросы;
- документационные основы. Называются и характеризуются регламентирующие тему исследования ВКР организационные доку-менты.

1.3 Новые тенденции и направления развития темы исследования ВКР в современных условиях. Обобщаются инновационные теоретические и практические подходы при решении проблем по теме исследования ВКР, которые, как правило, отражаются в науч-ной литературе за последние пять лет.

Рекомендуемый объем общей части пояснительной записки ВКР должен составлять 30-35 страниц.

Специальная часть ВКР состоит из следующих подразделов:

– 2.1 Краткая характеристика объекта (организации-базы) исследования ВКР включает следующие элементы:

2.1.1 Общая характеристика организации:
– наименование организации;
– история образования;
– местонахождение;
– организационно-правовая форма;
– форма собственности;
– основные виды деятельности;
– номенклатура и ассортимент продукции;
– используемая техника, оборудование, технологии;

2.1.2 Анализ динамики основных финансово-экономических пока-зателей за три года (оформляется в табличной форме с пояснения-ми), например:
– выручка от продаж;
– среднегодовая стоимость основных средств;
– фондоотдача;
– среднегодовая стоимость оборотных средств;
– коэффициент оборачиваемости оборотных средств;
– себестоимость продаж;
– прибыль от продаж;
– рентабельность продаж;
– чистая прибыль;
– рентабельность активов и т.п.;

2.1.3 Структуру управления организацией:
– схема структуры управления организацией (рисунок);
–краткая характеристика (состав и описание) структуры управ-ления организацией;

2.1.4 Структуру управления персоналом организации:

– схема структуры управления персоналом организации (рисунок);
– краткая характеристика (состав и описание) схемы структуры управления персоналом организации;
2.1.5 Анализ динамики основных кадровых показателей за три года (оформляется в табличной форме с пояснениями), например:
– состав и структура персонала;
– качественная характеристика персонала;
– показатели движения персонала;
– среднесписочная численность персонала;
– среднемесячная выработка одного работника;
– среднемесячная заработная плата одного работника;
– соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда и т.п.
2.2 носит аналитический характер, в котором:
– проводится глубокий анализ практического материала (собранного на производственной и преддипломной практиках) по конкретному направлению, определенному темой исследования ВКР;
– выявляются тенденции развития исследуемых процессов в организации за три года по теме исследования ВКР. Рекомендуется в изложении оценивать действия и результаты коллектива и давать характеристику работе организации в контексте темы исследования ВКР;
– формулируются (ставятся) основные проблемы организации по теме исследования ВКР. Поставленные (сформулированные) проблемы по теме исследования ВКР в организации должны быть ясными, аргументированными, конкретными и служить основой для выполнения третьего подраздела специальной части ВКР.
2.3 носит проектный характер, включающий проект решений поставленных проблем с их обоснованием. Проект решений поставленных проблем оформляется конкретными предложениями (пути решения, рекомендации, мероприятия) по минимизации (нейтрализации) выявленных проблем по теме исследования ВКР в организации на основе результатов анализа, изложенных во втором подразделе (предыдущем). Каждое рекомендуемое предложение по минимизации (нейтрализации) выявленных проблем по теме исследования ВКР в организации должно иметь:
1) обоснование целесообразности осуществления проектируемого предложения (путей решения, рекомендаций, мероприятий);
2) описание сущности и содержания (конкретизацию)

проектируемого предложения (путей решения, рекомендаций, мероприятий);

3) обоснование и прогнозную оценку реализации проектного варианта решения проблемы:

– экономическую оценку (по мере возможности) проектного предложения для организации;

– социальную значимость проектного предложения для организации.

Рекомендуемый объем специальной части пояснительной записки ВКР должен составлять 30-35 страниц.

Заключение содержит краткие выводы по результатам выполнения ВКР. В заключении указываются: степень выполнения каждой из поставленных задач и достижение главной цели; особенности решения поставленных задач; количественные и качественные характеристики, свидетельствующие об улучшении показателей функционирования объекта исследования, условий труда и охраны окружающей среды; результаты практического использования материалов ВКР в производственной или какой-либо другой сфере, подтверждающие сведения или документы.

Список литературы содержит сведения о документах, использованных при написании ВКР. Библиографические записи в списке использованной литературы располагаются в порядке появления ссылок на источники в тексте ВКР и нумеруются арабскими цифрами без точки. Нумерация литературы выполняется сквозной в пределах всего текста. Количество используемых источников в списке литературы составляет 20 – 30 источников.

Вспомогательные или дополнительные материалы размещаются в приложениях. Приложениями могут быть копии подлинных документов, выдержки из отчетных материалов, производственные планы и протоколы, отдельные положения из инструкций и правил, графический материал и т.д. По форме они могут представлять собой текст, таблицы, графики, карты, блок-схемы и т.д.

Объем текстовой части пояснительной записки ВКР (без приложений) составляет 60 – 80 страниц машинописного текста.

Графическая часть представляется в виде чертежей, схем объектов, алгоритмов, программ, графиков, диаграмм, а также другой информации, иллюстрирующей выполнение ВКР.

Примерный перечень тем ВКР

– 1 Тематика «Кадровая политика и система управления персоналом»

1.1 Пути совершенствования кадровой политики организации

1.2 Политика управления персоналом и повышение эффективности функционирования организации

1.3 Развитие политики и стратегии управления персоналом в организации
1.4 Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом
1.5 Кадровое, информационное и правовое обеспечение системы управления персоналом: анализ, проблемы, решения
1.6 Особенности и направления совершенствования системы управления персоналом в малом бизнесе
1.7 Кадровые технологии в организации: анализ, проблемы и пути повышения их эффективности
1.8 Разработка технологии эффективной деятельности кадровой службы
1.9 Методы повышения эффективности процесса найма персонала
1.10 Аудит найма и увольнений в организации, и повышение эффективности процедур
2 Тематика «Подбор и отбор кадров»
2.1 Стратегическое планирование кадров: анализ, проблемы, решения
2.2 Совершенствование планирования и использования кадров в организации
2.3 Привлечение, набор и отбор персонала организации: анализ, проблемы, решения
2.4 Повышение эффективности методов отбора персонала
2.5 Повышение эффективности внешних и внутренних источников набора работников
2.6 Совершенствование методов и критериев отбора различных категорий персонала в организации
2.7 Повышение эффективности найма и адаптации персонала
2.8 Разработка системы и технологий набора и отбора кадров с учетом специфики деятельности организации
2.9 Оценка и пути повышения эффективности затрат на набор и отбор кадров
2.10 Оценка и оптимизация издержек замены работников в организации
3 Тематика «Обучение и развитие персонала»
3.1 Особенности применения современных технологий профессионального обучения для повышения эффективности адаптации персонала
3.2 Диагностика соответствия профессионально-квалификационных характеристик персонала требованиям производства и обоснование необходимости, форм и методов повышения квалификации кадров
3.3 Совершенствование внутрипроизводственной системы подготовки рабочих кадров

3.4 Развитие системы планирования обучения персонала и методов оценки качества обучения
3.5 Реорганизация процесса обучения и повышения квалификации кадров и пути повышения их эффективности
3.6 Планирование трудовой карьеры как фактор профессионального роста персонала
3.7 Планирования трудовой карьеры в организации: анализ, проблемы, решения
3.8 Управление внутриорганизационным движением персонала: анализ, проблемы, решения
3.9 Планирование и формирование резерва руководителей в организации
3.10 Оценка и пути повышения эффективности подготовки персонала организации
3.11 Экономическая оценка эффективности переподготовки и повышения квалификации работников
3.12 Издержки повышения эффективности использования рабочей силы: анализ и обоснование
4 Тематика «Оценка персонала и ее использование»
4.1 Совершенствование системы оценки кадров в организации и использование ее результатов
4.2 Использование оценки персонала для совершенствования организации оплаты труда на предприятии
4.3 Оценка качественных характеристик персонала посредством аттестации и разработка мер по его развитию
4.4 Оценка и развитие персонала организации: анализ, проблемы, решения
4.5 Оценка работников по результатам труда и пути повышения их эффективности использования в организации
4.6 Разработка процедуры и совершенствование методов оценки различных категорий персонала
4.7 Методы оценки кадров в организации: анализ, проблемы, решения
4.8 Совершенствование оценки кадров на основе компетентностного подхода
4.9 Совершенствование системы и методов контроля персонала
4.10 Контроллинг и аудит персонала организации и пути повышения эффективности ее деятельности
5 Тематика «Мотивация персонала и совершенствование системы трудовых отношений»
5.1 Повышение эффективности управления трудовой мотивацией и стимулированием труда в организации
5.2 Управление трудовой мотивацией как фактор повышения стабильности кадров и эффективности трудовой деятельности

5.3 Выявление мотивационного ядра различных групп персонала для повышения эффективности применяемых стимулов к труду
5.4 Пути совершенствования дисциплины труда и формирования позитивной трудовой морали фирмы
5.5 Развитие и внедрение корпоративной культуры персонала
5.6 Анализ трудовых отношений в рабочем коллективе и пути их оптимизации
5.7 Применение современных методов повышения эффективности трудовой адаптации персонала в организации
8 Формирование системы адаптации молодежи на предприятии
9 Разработка процедур развития социально-трудовых отношений в организации
6 Тематика «Экономика труда»
6.1 Диагностика трудового потенциала организации
6.2 Проблемы формирования и использования человеческого капитала в современной организации
6.3 Проблемы формирования и регулирования заработной платы в современной организации
6.4 Государственная политика занятости: анализ, проблемы, решения
6.5 Рынок рабочей силы: современное состояние и пути его формирования на региональном (муниципальном) уровне
6.6 Материальное стимулирование роста производительности труда в организации
6.7 Диагностика системы оплаты труда организации: анализ, проблемы, решения
6.8 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда
6.9 Нормирование труда в организации: анализ, проблемы, решения
6.10 Совершенствование системы оплаты труда организации
6.11 Стимулирование роста производительности труда в организации
6.12 Рынок рабочей силы: современное состояние и проблемы его формирования на региональном (муниципальном) уровне
6.13 Совершенствование организации и нормирование труда на предприятии
6.14 Факторы и резервы роста производительности труда в организации
6.15 Заработная плата в современных социально-экономических условиях: анализ, проблемы, решения.

5 Матрица компетентностных задач по ГИА

Формы проведения ГИА	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ПК-4; УК-10	1. Ситуационные задачи; 2. Теоретические вопросы
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; УК-1; УК-10; УК-11; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; УК-7; УК-8; УК-9	1. Оценивание ВКР во время защиты ВКР на заседании ГЭК; 2. Оценивание ВКР директором института; 3. Оценивание ВКР заведующим кафедрой; 4. Оценивание ВКР нормоконтролером; 5. Оценивание ВКР руководителем ВКР; 6. Оценивание этапов выполнения ВКР руководителем ВКР

6 Входной контроль

6.1 Цель входного контроля – определить уровень подготовленности обучающихся к ГИА. Входной контроль проводится преподавателями кафедры на консультации перед государственным экзаменом.

К ГИА допускаются обучающиеся, не имеющие академической задолженности и в полном объеме выполнившие учебный план по ООП ВО. Допуск обучающихся к ГИА осуществляется на основании приказа «О допуске к государственной итоговой аттестации».

6.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – индивидуальный или фронтальный устный опрос. В ходе проведения входного контроля обучающимся предлагается ответить на вопросы по материалу, изученному в процессе освоения ООП ВО.

Шкала оценивания устных ответов обучающихся

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– сопровождение ответа примерами (учитывается умение грамотно и с пользой применять фактический материал для подкрепления теоретического при устном ответе);

– рациональность использования времени, отведенного на ответ (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценку «зачтено» получает обучающийся, если он при собеседовании обнаруживает знание и понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе и самостоятельно составленные; при ответе на вопросы излагает материал последовательно и правильно, полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; рационально использует время, отведенное на ответ.

Оценку «не зачтено» получает обучающийся, который не рационально использует время, отведенное на ответ; обнаруживает незнание ответа на соответствующий вопрос; допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «не зачтено» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые требуют проведения дополнительных индивидуальных консультаций.

Вопросы для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

7 Текущий контроль

7.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. Текущий контроль за ходом Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы в соответствии с графиком выполнения ВКР осуществляется руководителем ВКР. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы и позволяет оценить степень

сформированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Формы проведения текущего контроля – оценивание ВКР во время защиты ВКР на заседании ГЭК; оценивание ВКР директором института; оценивание ВКР заведующим кафедрой; оценивание ВКР нормоконтролером; оценивание ВКР руководителем ВКР; оценивание этапов выполнения ВКР руководителем ВКР.

7.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

7.2.1 Рекомендации по оцениванию этапов выполнения ВКР руководителем ВКР

ВКР выполняется обучающимся в соответствии утвержденным заданием на ВКР на основе знаний и навыков, полученных им за время обучения в университете, при помощи консультаций руководителя ВКР, специалистов, к которым он может обратиться по своей инициативе или по совету руководителя ВКР, и официально назначенных консультантов.

Оценивание этапов выполнения ВКР проводится в соответствии с графиком выполнения ВКР, приведенным ниже, который составляется заведующим кафедрой и размещается на доске объявлений кафедры.

График выполнения выпускных квалификационных работ обучающимися гр. _____

Дата	Этапы выполнения ВКР	Примечание
	Введение. Общая часть	
	Специальная часть. Заключение	
	Оформление пояснительной записки ВКР	
	Подготовка графической части ВКР	
	Формирование отчета о проверке ВКР на наличие неправомерных заимствований	
	Получение отзыва руководителя ВКР	
	Нормоконтроль	
	Получение допуска к защите ВКР у заведующего кафедрой	
	Получение допуска к защите ВКР у директора института	
	Защита ВКР на заседании ГЭК	

Перед началом выполнения ВКР заведующий кафедрой устанавливает сроки аттестации обучающихся и планируемый процент выполнения ВКР к определенному сроку аттестации. **Сроки аттестации предусматривают время для подготовки обучающегося к процедуре защиты ВКР.** С наступлением срока аттестации обучающийся отчитывается о выполнении ВКР перед руководителем ВКР. На основании отчета обучающегося руководитель ВКР определяет

фактический процент выполнения ВКР. Аттестация проводится не менее двух раз за период выполнения ВКР.

Информацию о ходе выполнения ВКР регулярно анализирует заведующий кафедрой и передает в дирекцию института. В случае значительного отставания в выполнении ВКР, директором института решается вопрос о целесообразности продолжения работы обучающимся над ВКР.

7.2.2 Рекомендации по оцениванию ВКР руководителем ВКР

ВКР выполняется обучающимся в соответствии с заданием на ВКР. Задание на ВКР подписывается консультантами (после выполнения соответствующих разделов), обучающимся, руководителем ВКР и заведующим кафедрой.

При выполнении ВКР обучающийся соблюдает рекомендации методических указаний к организации и проведению ГИА, а также использует другие информационные источники (стандарты, специальную техническую и патентную литературу, заводские данные, консультации специалистов и др.).

Пояснительная записка ВКР проверяется на наличие неправомерных заимствований. Проверка осуществляется руководителем ВКР с использованием системы поиска текстовых заимствований, применяемой в университете.

Выполненная ВКР, включающая пояснительную записку и графическую часть, подписанная обучающимся, всеми официально назначенными консультантами, представляется руководителю ВКР для окончательного просмотра, визирования пояснительной записки и графической части ВКР, формирования отчета о проверке ВКР на наличие неправомерных заимствований и написания отзыва.

В отзыве руководителя ВКР указываются характерные особенности работы, её достоинства и недостатки, а также отношение обучающегося к выполнению ВКР, проявленные (не проявленные) им способности, оцениваются уровень сформированности компетенций, знания, умения, навыки обучающегося, продемонстрированные им при выполнении ВКР, а также степень самостоятельности обучающегося и его личный вклад в раскрытие проблемы и разработку предложений по их решению. Заканчивается отзыв выводом о возможности (невозможности) допуска ВКР к защите.

Отзыв руководителя ВКР приведен в приложении.

Содержание отзыва доводится до сведения обучающегося не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты ВКР, чтобы иметь возможность подготовить ответы на замечания руководителя ВКР, получив, в случае необходимости, консультацию у руководителя ВКР.

Критерии оценки пояснительной записки и графической части ВКР руководителем ВКР

Критерии оценки	Оценка

Критерии оценки	Оценка
Достигнуто пороговое значение оригинальности пояснительной записки ВКР. Пояснительная записка ВКР имеет четкую структуру, достаточно наполненную по каждому разделу. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной работы по теме ВКР, методами и приемами анализа. Работа, проведенная обучающимся, дает представление о достаточно высоких знания, умениях и навыках в рассматриваемой области. Пояснительная записка ВКР характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Оформление пояснительной записки ВКР верное. Содержание мультимедийной презентации соответствует российскому законодательству; слайды представлены в логической последовательности, содержат ценную, полную и понятную информацию, отсутствуют грамматические ошибки и опечатки; текст хорошо написан, а сформированные идеи ясно изложены и структурированы; технически компьютерная презентация выполнена правильно; слайды просты в понимании, использованы таблицы, схемы, графики и т.д.; компьютерная презентация содержит тезисы выступления, не перегружена лишней информацией.	отлично
Основные требования к ВКР выполнены, в том числе достигнуто пороговое значение оригинальности пояснительной записки ВКР. Пояснительная записка ВКР имеет четкую структуру, достаточно наполненную по каждому разделу, но при этом имеются неточности в изложении материала. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной работы по теме ВКР, методами и приемами анализа, однако допускает несколько ошибок в понимании темы ВКР. Работа, проведенная обучающимся, дает представление о наличии у обучающегося знаний, умений и навыков в рассматриваемой области. Пояснительная записка ВКР характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Оформление пояснительной записки ВКР в целом верное. Содержание мультимедийной презентации соответствует российскому законодательству; слайды представлены в логической последовательности, содержат ценную, полную и понятную информацию; технически компьютерная презентация выполнена правильно, слайды просты в понимании, использованы таблицы, схемы, графики и т.д.; компьютерная презентация не перегружена лишней информацией, однако имеются единичные опечатки, орфографические, пунктуационные, грамматические, стилистические ошибки.	хорошо
При достигнутом пороговом значении оригинальности пояснительной записки ВКР имеются существенные отступления от требований к ВКР. В частности, тема ВКР освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании ВКР. Отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем ВКР; имеются недочеты в оформлении. Содержание мультимедийной презентации соответствует российскому законодательству, однако нарушена логика изложения информации; имеются опечатки, орфографические, пунктуационные, грамматические, стилистические ошибки; отсутствуют таблицы, схемы, графики и т.д.; компьютерная презентация перегружена лишней информацией.	удовлетворительно
Некоторые разделы пояснительной записки не отличаются	неудовлетвор

Критерии оценки	Оценка
наполненностью или отсутствуют. Слабое умение использовать современные методы сбора, анализа и обработки информации. Работа, проведенная обучающимся, не дает представление о требуемых знаниях, умениях и навыках в рассматриваемой области. ВКР выполнена с низкой степенью самостоятельности – невыполнение порогового значения оригинальности пояснительной записки ВКР. Пояснительная записка ВКР не оформлена соответственно. Компьютерная презентация полностью дублирует содержание доклада, включает второстепенную информацию, не содержит средства наглядности информации: таблицы, схемы, графики и т.д. Некоторые из основных идей доклада изложены в виде законченного высказывания (предложения, абзаца); нарушена логика изложения информации, наличие грамматических ошибок и опечаток.	ительно

7.2.3 Рекомендации по оцениванию ВКР нормоконтролером

Пояснительная записка и графическая часть ВКР просматривается и подписывается нормоконтролером.

Требования к структуре, содержанию и оформлению пояснительной записки и графической части ВКР **(критерии оценки)** изложены в методических указаниях к организации и проведению ГИА. В случае выявления в результате нормоконтроля замечаний в соответствии с требованиями методических указаний к организации и проведению ГИА, нормоконтролер вносит замечания в Лист замечаний, располагаемый обучающимся после заполненного бланка задания в ВКР.

7.2.4 Рекомендации по оцениванию ВКР заведующим кафедрой

Пояснительная записка и графическая часть ВКР с письменным отзывом руководителя ВКР и подписанным отчетом о проверке ВКР на наличие неправомерных заимствований предоставляются заведующему кафедрой.

Критерии оценки:

– соблюдение требований внутренних локальных документов университета при выполнении ВКР;

– готовность обучающегося к защите ВКР.

На основе анализа пояснительной записки и графической части ВКР, отзыва руководителя ВКР и отчета, содержащего результаты проверки на наличие неправомерных заимствований, а также по результатам собеседования с обучающимся, заведующий кафедрой принимает **решение о его допуске к защите ВКР**:

– отрицательное решение – ВКР отправляется на доработку;

– положительное решение – заведующий кафедрой визирует пояснительную записку и графическую часть ВКР.

7.2.5 Рекомендации по оцениванию ВКР директором института

ВКР вместе с отчетом о проверке ВКР на наличие неправомерных заимствований, отзывом руководителя ВКР и представляется директору института.

Критерии оценки:

– готовность ВКР;

– наличие на титульном листе пояснительной записки и графической части ВКР соответствующих согласований с руководителем ВКР, заведующим кафедрой, нормоконтролером;

– наличие отчета о проверке ВКР на наличие неправомерных заимствований;

– наличие отзыва руководителя ВКР.

Директор института до начала работы государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) принимает **окончательное решение о допуске обучающегося к защите ВКР**:

– отрицательное решение – ВКР отправляется на доработку;

– положительное решение – директор института визирует пояснительную записку и графическую часть ВКР.

8 Государственные аттестационные испытания

8.1 ФОС для государственных аттестационных испытаний

обучающихся, входящих в состав ГИА, позволяет определить соответствие результатов освоения обучающимися ООП требованиям ФГОС ВО.

ГИА включает следующие государственные аттестационные испытания: подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

8.2 Оценивание выполненных обучающимися заданий при проведении государственного экзамена

Государственный экзамен проводится письменно в течение 2 часов по экзаменационным билетам, содержание которых позволяет государственной экзаменационной комиссии оценить степень сформированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся, определить в ходе государственного аттестационного испытания уровень подготовленности обучающихся к решению профессиональных задач, выявить недостатки в теоретической и практической подготовке обучающихся.

Экзаменационный билет состоит из 2-х частей:

– часть 1 включает 1 теоретический вопрос;

– часть 2 содержит 2 ситуационные задачи.

Примеры типовых заданий экзаменационного билета приведены в приложении.

Проверка выполненных обучающимися заданий осуществляется членами ГЭК на заседании ГЭК. Члены ГЭК рассматривают ответы обучающихся на соответствующие вопросы, при этом оценивается степень сформированности компетенций обучающегося.

Результаты государственного экзамена оформляются протоколом и заносятся в экзаменационную ведомость, которая передается в дирекцию института, и вывешивается на кафедре. В протоколе заседания ГЭК по приему государственного экзамена отражаются перечень заданных обучающемуся вопросов и характеристика ответов на них, мнения членов ГЭК о выявленном в ходе государственного аттестационного испытания уровне подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач, а также о выявленных недостатках в теоретической и практической подготовке обучающегося. **Протокол заседания ГЭК по приему государственного экзамена приведен в приложении.**

Результаты государственного экзамена рассматриваются в дирекции соответствующего института, и директором принимается решение о допуске обучающегося к выполнению ВКР. Обучающийся, успешно сдавший государственный экзамен, допускается к выполнению ВКР.

8.2.1 Рекомендации по оцениванию решения ситуационных задач

При начислении количества баллов за решение ситуационной задачи части 2 экзаменационного билета используются следующие критерии оценки:

Критерии оценки	Количество баллов
Умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений.	5
Умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации.	5
Умение моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.	5
Умение принять правильное решение на основе анализа ситуации.	5
Навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.	3
Навык критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.	2
Адекватность и соответствие ответов специалиста современным требованиям и тенденциям, конструктивность.	2

Критерии оценки	Количество баллов
Креативность, нестандартность предлагаемых решений.	2
Наличие нескольких альтернативных вариантов решения задачи (версионность мышления).	1
Итого	**30**

Максимальное количество – 30 баллов. В зависимости от количества набранных обучающимся баллов за решение ситуационной задачи дается следующая характеристика ответа:

26 – 30 баллов – **ситуационная задача решена полностью и без ошибок:** обучающийся обнаруживает знание и понимание материала, способен применить знания на практике, излагает материал последовательно и правильно;

20 – 25 баллов – **ситуационная задача решена полностью, но содержит несколько незначительных ошибок:** обучающийся обнаруживает знание и понимание материала, но допускает несколько незначительных ошибок, способен применить знания на практике, излагает материал последовательно и правильно;

16 – 19 баллов – **ситуационная задача решена частично и содержит ошибки:** обучающийся обнаруживает знание и понимание материала, но излагает его неполно и допускает неточности в ответе, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки;

0 – 15 баллов – **ситуационная задача не решена:** обучающийся обнаруживает незнание ответа, допускает ошибки в ответе, искажающие его смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

6.2.2 Рекомендации по оцениванию ответов на теоретические вопросы

При начислении количества баллов за ответ на теоретический вопрос части 1 экзаменационного билета используются следующие критерии оценки:

Критерии оценки	Количество баллов
Вопрос раскрыт полностью и без ошибок: ответ на вопрос отражает необходимые теоретические положения, полный, логичный, содержит примеры и/или пояснения; текст написан правильным литературным языком без грамматических ошибок.	20
Вопрос раскрыт более чем наполовину и без ошибок: ответ на вопрос отражает не все необходимые теоретические положения,	16

частично полный; текст написан правильным литературным языком без грамматических ошибок.	
Вопрос раскрыт частично, содержит незначительные ошибки: ответ на вопрос отражает не все необходимые теоретические положения, неполный; имеются незначительные и/или единичные ошибки; текст написан небрежно, неаккуратно, использованы не общепринятые сокращения, затрудняющие его прочтение.	12
Вопрос не раскрыт полностью, содержит общее представление о сущности вопроса без теоретического обоснования.	8
Вопрос не раскрыт: представлена информация не в контексте задания.	4
Вопрос не раскрыт: ответ отсутствует.	0

8.2.3 Рекомендации по итоговому оцениванию выполненных обучающимся заданий при проведении государственного экзамена

Максимальная оценка за государственный экзамен – 80 баллов.

Часть экзаменационного билета	Тип задания	Максимальное количество баллов
Часть 1	1 теоретический вопрос	20 баллов
Часть 2	ситуационная задача	60 баллов

В зависимости от количества набранных обучающимся баллов за государственный экзамен оценка ставится по следующей градационной сетке:

Количество баллов	Наименование параметра оценки	Оценка
не менее 68	Выявлен **высокий уровень** подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач. Обучающийся демонстрирует знание основных теоретических подходов к решению профессиональных задач; легко и свободно оперирует основными понятиями, методами и приемами видов профессиональной деятельности; дает описание деятельности при решении профессиональной задачи в соответствии с её условиями и контекстом; легко ориентируется в источниках профессиональной информации; проявляет способность к аналитическому осмыслению условий профессиональной задачи, демонстрирует способность адекватно отвечать на вопросы, культуру публичной презентации решения задачи и научной дискуссии; ответ содержит обращение к собственному опыту или примеры из практического опыта.	отлично
не менее 56	Выявлен **высокий уровень** подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач. Обучающийся демонстрирует знание основных	хорошо

Количество баллов	Наименование параметра оценки	Оценка
	теоретических подходов к решению профессиональных задач; не всегда легко и свободно оперирует основными понятиями, методами и приемами видов профессиональной деятельности; дает описание деятельности при решении профессиональной задачи, не в полном соответствии с её условиями и контекстом; ориентируется в источниках профессиональной информации; проявляет способность к аналитическому осмыслению условий профессиональной задачи, демонстрирует способность, в основном, адекватно отвечать на вопросы, культуру публичной презентации решения задачи и научной дискуссии; ответ содержит обращение к собственному опыту или примеры из практического опыта.	
не менее 40	Выявлен **достаточный уровень** подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач. Обучающийся демонстрирует частичное знание основных теоретических подходов к решению профессиональных задач; делает ошибки, оперируя основными понятиями, методами и приемами видов профессиональной деятельности; дает описание деятельности при решении профессиональной задачи, не в полном соответствии с её условиями и контекстом; не уверенно ориентируется в источниках профессиональной информации; не в полной мере проявляет способность к аналитическому осмыслению условий профессиональной задачи, не на все вопросы отвечает адекватно, показывает культуру публичной презентации решения задачи и научной дискуссии; ответ содержит обращение к собственному опыту или примеры из практического опыта.	удовлетворительно
39 и менее	Выявлен **недостаточный уровень** подготовки обучающегося к решению профессиональных задач. Обучающийся демонстрирует слабое знание основных теоретических подходов к решению профессиональных задач; делает существенные ошибки, оперируя основными понятиями, методами и приемами видов профессиональной деятельности; дает описание деятельности при решении профессиональной задачи, не учитывает условия и контекст профессиональной задачи; слабо ориентируется в источниках профессиональной информации; не в полной мере проявляет способность к аналитическому осмыслению условий профессиональной задачи, не на все вопросы отвечает адекватно, не адекватно отвечает на дополнительные вопросы; при ответе испытывает серьёзные затруднения при обращении к практическому опыту.	неудовлетворительно

8.3 Оценивание ВКР во время защиты ВКР на заседании ГЭК

Защита ВКР проводится на открытом заседании ГЭК с участием не менее двух третей её состава.

Не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты ВКР обучающийся сдает секретарю ГЭК пояснительную записку ВКР, отчет о проверке ВКР на наличие неправомерных заимствований, отзыв руководителя ВКР, файл пояснительной записки ВКР в формате .doc (.docx), а также материалы, характеризующие практическую ценность выполненной ВКР (справки о применении материалов ВКР на производстве, публикации). Секретарь ГЭК из полученных материалов заносит в документы по защите ВКР все необходимые данные об обучающемся и его работе.

Во время защиты председатель ГЭК объявляет очередного защищающегося и тему его ВКР, после чего заслушивается доклад обучающегося (не более 10 – 15 минут). Пояснительная записка и графическая часть (в случае её выполнения в форме мультимедийной презентации) секретарем ГЭК передается членам ГЭК для ознакомления с содержанием. После окончания доклада секретарь ГЭК оглашает основные данные об успеваемости обучающегося в университете (количество полученных за весь период обучения отличных, хороших и удовлетворительных оценок в процентах), замечания и заключение руководителя ВКР. Далее обучающийся отвечает на вопросы членов ГЭК и замечания руководителя ВКР.

Примеры типовых вопросов членов ГЭК во время защиты ВКР приведены в приложении.

Решение ГЭК оформляется протоколом. В протоколе заседания ГЭК по защите ВКР отражаются перечень заданных обучающемуся вопросов и характеристика ответов на них, мнения членов ГЭК о выявленном в ходе защиты уровне подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач, недостатках в теоретической и практической подготовке обучающегося, а также итоговая оценка ВКР и присуждение квалификации. **Протокол заседания ГЭК по защите ВКР приведен в приложении.**

После окончания защиты обучающийся ожидает решения ГЭК: объявления оценки и присуждения квалификации. При определении оценки по защите ВКР учитываются качество устного доклада обучающегося, свободное владение материалом ВКР, глубина и точность ответов на вопросы, отзыв руководителя ВКР. Оценки объявляются в тот же день после оформления протокола заседания ГЭК.

8.3.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся во время защиты ВКР

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Критерии оценки	Оценка
Вопрос раскрыт полностью и без ошибок: обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.	отлично
Вопрос раскрыт полностью, но содержит несколько незначительных ошибок: обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно, но допускает несколько незначительных ошибок, которые сам же исправляет.	хорошо
Вопрос раскрыт частично и содержит ошибки: обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но излагает материал неполно и допускает неточности; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.	удовлетворительно
Вопрос не раскрыт: обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующий вопрос, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.	неудовлетворительно

8.3.2 Рекомендации по оцениванию ВКР во время защиты ВКР

Критерии оценки	Оценка
Выявлен **высокий уровень** подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач. Обучающийся продемонстрировал умение уверенно применять теоретические знания, в том числе по смежным учебным дисциплинам, к решению практических вопросов. Представленная ВКР обладает актуальностью, теоретической и практической значимостью. Недостатки в теоретической и практической подготовке обучающегося отсутствуют / выявлены незначительные недостатки в оформлении ВКР.	отлично
Выявлен **высокий уровень** подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач. Обучающийся продемонстрировал умение уверенно применять теоретические знания, в том числе по смежным учебным дисциплинам, к решению практических вопросов. Представленная ВКР обладает актуальностью, теоретической и практической значимостью. Выявлены незначительные недостатки в теоретической / практической подготовке обучающегося, отдельные положения ВКР имеют характер заимствования / предложения, сделанные в ВКР не вполне обоснованы.	хорошо
Выявлен **достаточный уровень** подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач. Обучающийся продемонстрировал умение применять теоретические знания к решению практических вопросов. Выявлены некоторые недостатки в теоретической / практической подготовке обучающегося. Предложения, сделанные в ВКР не вполне обоснованы. / Отдельные положения ВКР имеют характер заимствования. / Анализ материала в ВКР выполнен без требуемой глубины. / В ВКР присутствует некоторая непоследовательность изложения материала. / В ВКР в недостаточной степени используются методы математического / экономического / статистического / бухгалтерского и т.п. анализа (моделирования). / При защите обучающийся демонстрирует неуверенность в теоретических вопросах по теме ВКР, не дает полного аргументированного ответа на заданные вопросы.	удовлетворительно
Выявлен **недостаточный уровень** подготовки обучающегося к решению профессиональных задач. Обучающийся при защите ВКР затрудняется отвечать на поставленные вопросы, при ответе допускает существенные ошибки. ВКР не в полной мере соответствует заявленной теме / не носит исследовательского характера / не имеет практической части / не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях. В ВКР отсутствуют выводы / выводы носят декларативный характер, не подтвержденные необходимыми расчетами.	неудовлетворительно

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение ГИА

а) литература:

1 Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 467 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8710-2. – URL: https://urait.ru/bcode/488798 (дата обращения: 25.02.2026);

2 Курумчина, А. Э. Социокультурные коммуникации. Проекты социальных трансформаций и всемирные выставки : учебное пособие для вузов / А. Э. Курумчина. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 119 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-10770-8. – URL: https://urait.ru/bcode/541675 (дата обращения: 25.02.2026);

3 Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 431 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09984-3. – URL: https://urait.ru/bcode/488711 (дата обращения: 25.02.2026);

4 Стегний, В. Н. Социальное прогнозирование и проектирование : учебник для вузов / В. Н. Стегний. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 182 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07184-9. – URL: https://urait.ru/bcode/539724 (дата обращения: 25.02.2026);

5 Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. И. Балашов, Е. М. Рогова, М. В. Тихонова, Е. А. Ткаченко ; под общей редакцией Е. М. Роговой. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 383 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00436-6. – URL: https://urait.ru/bcode/535573 (дата обращения: 25.02.2026);

6 Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 387 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07329-4. – URL: https://urait.ru/bcode/535804 (дата обращения: 25.02.2026);

7 Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 521 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18017-6. – URL: https://urait.ru/bcode/542523 (дата обращения: 25.02.2026);

8 Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 259 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-05423-1. – URL: https://urait.ru/bcode/539754 (дата обращения: 25.02.2026);

9 Экономика труда и управление персоналом : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 331 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17017-7. – URL: https://urait.ru/bcode/544976 (дата обращения: 25.02.2026).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru;

2 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Единая профессиональная база знаний для технических вузов - Издательство Лань" ЭБС»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– WinRAR;
– Р7-Офис;
– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

10 Материально-техническое обеспечение ГИА

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Программа ГИА составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом» (направленность (профиль): «Управление персоналом организации»).

Составитель(и):

профессор Затепякин Олег Аркадьевич (кафедра менеджмента и территориального развития).

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласована:

Директор по персоналу ООО «Новая Горная Управляющая Компания» Т.О. Горлатова

Приложение

Вопросы для входного контроля знаний обучающихся

1 Содержание понятий «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент»

2 Основные школы и концепции управления персоналом: «научного управления», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов», «человеческого капитала»

3 Принципы и методы управления персоналом

4 Система управления персоналом: понятие, виды, структура, условия функционирования

5 Субъекты управления персоналом. Роль руководителя в деятельности по управлению персоналом. Функции службы управления персоналом

6 Кадровое обеспечение системы управления персоналом

7 Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом

8 Содержание понятия «философия управления персоналом» и её варианты. Внешние и внутренние факторы, влияющие на философию управления персоналом

9 Цель и задачи набора персонала. Методы набора персонала

10 Этапы и методы отбора персонала. Найм персонала

11 Организация высвобождения персонала

12 Профессиональная ориентация: сущность, цель, задачи, формы. Понятие профессионального консультирования

13 Сущность, цели и этапы адаптации персонала

14 Содержание социальной технологии «Адаптация персонала»

15 Сущность и цели обучения персонала в организации. Особенности обучения взрослых.

16 Виды, этапы и методы обучения персонала

17 Повышение квалификации и профессиональная переподготовка персонала

18 Содержание профессиональной и внутриорганизационной карьеры, служебного продвижения

19 Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой

20 Виды деловой карьеры, этапы их содержание

21 Профессиональный стандарт и должностная инструкция как инструмент кадровой работы.

22 Сущность кадрового резерва. Цели формирования кадрового резерва

23 Планирование и этапы работы по формированию кадрового резерва

24 Понятие профессиограммы и ее значение для работника

25 Личностные и квалификационные характеристики менеджера по персоналу

….

Примеры типовых заданий экзаменационного билета

Типовые ситуационные задачи части 3 экзаменационного билета

Задача 1. Определите среднюю продолжительность обработки бухгалтерского наряда в ООО «ЦЕНТР СЕРВИСНЫХ РЕШЕНИЙ» (г. Новокузнецк), если нормативный коэффициент устойчивости составляет 1,5. В результате проведения хронометража методом отдельных отсчетов получены следующие данные о продолжительности обработки наряда бухгалтером (мин-сек):

Номер наряда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Хроноряд	1-09	1-12	1-05	1-20	1-19	1-23	1-15	1-39	1-28	1-32

Задача 2. Определите, как изменилась численность кассиров в зале ООО «Лента» (г. Новокузнецк, Транспортная ул., 136). В результате осуществления мероприятий по совершенствованию организации труда время обслуживания одного клиента сократилось с 8 минут до 5 минут. Продолжительность смены – 8 часов. В среднем в день через кассу проходит 300 клиентов.

…

Примеры типовых вопросов членов ГЭК во время защиты ВКР

1 Какова основная идеи исследования ВКР?

2 Какова, по Вашему мнению, практическая значимость результатов ВКР?

3 Являются ли вопросы, разрабатываемые в ВКР актуальными?

4 Обоснована ли актуальность выбранной темы?

5 Каковы цель и содержание поставленных задач?

6 Сделаны ли предложения по совершенствованию предмета исследования и его аналогов.

7 Каковы способы решения исследуемой проблемной ситуации?

8 Обоснован ли предпочтительный вариант решения проблемы?

9 Чем вызван Ваш интерес к данной теме?

10 Какие методы исследования использовались в ходе выполнения ВКР?

11 Какие законодательные и нормативные документы содержат требования к объекту и предмету исследования?

12 Каковы основные результаты проводимого в ВКР исследования?

13 Проводилась ли апробация результатов исследования?

14 Предполагается ли продолжение работы над темой исследования?

15 Какие электронные ресурсы были использованы при написании ВКР?

…

ОТЗЫВ
РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Выпускная квалификационная работа выполнена

Обучающимся _____
<Название института>_
Кафедра менеджмента и территориального развития_ Группа _____
Направление подготовки (специальность): 38.03.03 «Управление персоналом» (направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)
Наименование темы _____
_____
_____
Руководитель _____
Ф.И.О., место работы, должность, ученое звание, степень

Оценка соответствия требованиям ФГОС подготовленности автора выпускной квалификационной работы

Перечень компетенций, оцениваемых по итогам выполнения выпускной квалификационной работы	Уровень освоения компетенций			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; (ОПК-1)				
Применяет основные понятия, категории и инструменты экономической теории при решении профессиональных задач (ОПК-1.2)				
Решает типовые экономические задачи с использованием математических методов и содержательно интерпретирует формальные выводы теоретических моделей (ОПК-1.3)				
Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом; (ОПК-2)				
Проводит поиск и сбор экономической, социальной, управленческой информации, необходимой для решения поставленных задач (ОПК-2.1)				
Выполняет обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных задач (ОПК-2.2)				
Формулирует выводы по результатам анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2.3)				
Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение				

и оценивать организационные и социальные последствия; (ОПК-3)				
Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом (ОПК-3.1)				
Обосновывает способы осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, и оценивает организационные и социальные последствия этих мероприятий (ОПК-3.2)				
Обеспечивает документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом (ОПК-3.3)				
Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет; (ОПК-4)				
Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом (ОПК-4.1)				
Оценивает предлагаемые варианты управленческих решений в профессиональной деятельности (ОПК-4.2)				
Осуществляет документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом (ОПК-4.3)				
Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. (ОПК-5)				
Выбирает современные информационные технологии и программное обеспечение для решения практических задач (ОПК-5.1)				
Использует для решения коммуникативных задач современные технические и программные средства, информационные технологии (ОПК-5.2)				
Формулирует выводы по результатам решения профессиональных задач с использованием современных информационных технологий и программных средств (ОПК-5.3)				
Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности. (ОПК-6)				
Понимает принципы работы современных информационных технологий (ОПК-6.1)				
Обосновывает применение современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-6.2)				

Выбирает соответствующие современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-6.3)				
Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом с учетом особенностей рынка труда, целей и структуры организации (ПК-1)				
Анализирует рынок труда и потребности организации в персонале, в том числе с использованием специализированных информационных систем, цифровых услуг и сервисов в области поиска и привлечения персонала (ПК-1.1)				
Разрабатывает политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала и планирует ее реализацию (ПК-1.2)				
Осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности) (ПК-1.3)				
Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала для принятия решений по его развитию (ПК-2)				
Определяет ресурсы, средства и методы проведения оценки и аттестации персонала (ПК-2.1)				
Осуществляет мероприятия по оценке и аттестации персонала в соответствии с целями организации (ПК-2.2)				
Разрабатывает предложения по развитию персонала по результатам оценки и аттестации (ПК-2.3)				
Способен осуществлять деятельность по организации и проведению мероприятий, направленных на развитие персонала (ПК-3)				
Составляет планы мероприятий и проекты документов по развитию персонала организации (ПК-3.1)				
Разрабатывает элементы организационного обеспечения мероприятий, направленных на развитие персонала (ПК-3.2)				
Анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала организации (ПК-3.3)				
Способен осуществлять деятельность по совершенствованию организации труда и оплаты персонала (ПК-4)				
Разрабатывает предложения по изменению условий и оплаты труда персонала (ПК-4.2)				
Определяет эффективность функционирования системы				

организации и нормирования труда (ПК-4.3)				
Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1)				
Анализирует задачу, выделяя этапы ее решения (УК-1.1)				
Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения поставленной задачи и предлагает варианты решения задачи на основе системного подхода (УК-1.2)				
Анализирует предлагаемые варианты решения задачи, оценивает их достоинства и недостатки (УК-1.3)				
Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10)				
Понимает базовые принципы функционирования экономики, цели и формы участия государства, факторы и показатели экономического развития организаций (УК-10.1)				
Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей (УК-10.2)				
Использует финансово-экономические инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски (УК-10.3)				
Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности (УК-11)				
Применяет в своей деятельности актуальные правовые нормы по борьбе с коррупцией, экстремизмом и терроризмом, способы профилактики этих явлений, формирует нетерпимое отношение к ним (УК-11.1)				
Решает конкретные задачи, обеспечивающие формирование гражданской позиции, в том числе по предотвращению коррупции и противодействию экстремизму и терроризму (УК-11.2)				
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2)				
Формулирует совокупность взаимосвязанных задач в рамках поставленной цели,				

обеспечивающих ее достижение (УК-2.1)				
Проектирует решение конкретной задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2.2)				
Решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) заявленного качества в рамках заданных ограничений (УК-2.3)				
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)				
Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде (УК-3.1)				
Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности и устанавливает разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.) (УК-3.2)				
Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата команды (УК-3.3)				
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4)				
Выбирает на государственном и иностранном(ых) языке(ах) коммуникативно приемлемый стиль делового общения, вербальные и невербальные (жесты, мимика) средства взаимодействия с партнерами (УК-4.1)				
Ведет деловую переписку на государственном и иностранном(ых) языке(ах), учитывая особенности делового эпистолярного стиля (УК-4.2)				
Выполняет перевод академических текстов с иностранного(ых) на государственный язык и обратно, учитывая их жанровую специфику и целевую аудиторию (УК-4.3)				
Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5)				
Находит, анализирует и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп в философском контексте				

(УК-5.1)				
Уважительно относится к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и культурных традиций, включая мировые религии, философские и этические учения (УК-5.2)				
Толерантно и конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции (УК-5.3)				
Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6)				
Применяет знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.) для саморазвития и успешного выполнения порученной работы (УК-6.1)				
Планирует перспективные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда (УК-6.2)				
Управляет своим временем на основе современных методов и реализует намеченные цели деятельности (УК-6.3)				
Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (УК-7)				
Применяет на практике средства и методы физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной деятельности (УК-7.1)				
Использует основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации профессиональной деятельности (УК-7.2)				
Использует методику самоконтроля для определения уровня здоровья и физической подготовленности в соответствии с нормативными требованиями и условиями будущей профессиональной деятельности				

(УК-7.3)				
Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов (УК-8)				
Создает и поддерживает безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций (УК-8.1)				
Идентифицирует угрозы и риски в среде обитания человека; управляет экологическими рисками в целях сохранения окружающей среды и обеспечения устойчивого развития общества (УК-8.2)				
Применяет правила безопасности труда на рабочем месте (УК-8.3)				
Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-9)				
Применяет базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-9.1)				
Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами (УК-9.2)				

Отмеченные достоинства _____
_____
_____
_____
_____
_____
Отмеченные недостатки _____
_____
_____
_____
_____
_____
Заключение _____
_____
_____
_____
_____
_____

Руководитель _____ «____» _____20___ г.
подпись

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

ПРОТОКОЛ № ____
заседания государственной экзаменационной комиссии

«___» _____ 20__ г. с _____ час. ____ мин.
до ____ час. ____ мин.

Присутствовали:
Председатель ГЭК: _____
Члены ГЭК: _____
_____
_____
_____
Секретарь ГЭК: _____
Слушали: О сдаче государственного экзамена по направлению подготовки (специальности)
_____
Институт _____ Группа _____
Экзаменуется обучающийся _____
Ф.И.О. полностью

Перечень заданных обучающемуся вопросов:
1 Вопрос: _____
содержание вопроса
Характеристика ответа на вопрос _____
указывается в соответствии с методикой и критериями оценивания, приведенными программе ГИА
2 Вопрос: _____
содержание вопроса
Характеристика ответа на вопрос _____
указывается в соответствии с методикой и критериями оценивания, приведенными программе ГИА

Оценка степени сформированности компетенций:

Перечень компетенций, оцениваемых по итогам сдачи государственного экзамена	Уровень освоения компетенций			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; (ОПК-1)				
Применяет основные понятия и концепции организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1.1)				
Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом; (ОПК-2)				
Выполняет обработку и анализ данных, необходимых для				

решения поставленных задач (ОПК-2.2)				
Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия; (ОПК-3)				
Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом (ОПК-3.1)				
Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет; (ОПК-4)				
Оценивает предлагаемые варианты управленческих решений в профессиональной деятельности (ОПК-4.2)				
Способен осуществлять деятельность по совершенствованию организации труда и оплаты персонала (ПК-4)				
Выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда (ПК-4.1)				
Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10)				
Понимает базовые принципы функционирования экономики, цели и формы участия государства, факторы и показатели экономического развития организаций (УК-10.1)				

Уровень подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач и выявленные недостатки в теоретической и практической подготовке обучающегося: _____
_____
_____
_____
_____
_____

Решили:

1 Признать, что обучающийся сдал государственный экзамен по направлению подготовки (специальности) _____ с оценкой _____.

2 Процедурные вопросы при проведении государственной итоговой аттестации (проведение государственного экзамена) (соблюдены / не соблюдены) _____.

Председатель ГЭК _____ _____
подпись Ф.И.О.

Секретарь ГЭК _____ _____
подпись Ф.И.О.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

ПРОТОКОЛ № ____
заседания государственной экзаменационной комиссии

«___» _____ 20__ г. с _____ час. ____ мин.
до ____ час. ____ мин.

Присутствовали:
Председатель ГЭК: _____
Члены ГЭК: _____
_____
_____
_____
_____
Секретарь ГЭК: _____

Слушали: О рассмотрении выпускной квалификационной работы обучающегося _____
Ф.И.О. полностью
_____
на тему: _____
_____
_____

Выпускная квалификационная работа выполнена:
под руководством _____
_____
при консультации _____
_____

В ГЭК представлены следующие документы:
1 Справка дирекции Института _____ от «___» _____ 20__ г.
о сданных обучающимся _____ экзаменах, зачетах и о выполнении им учебного плана.
2 Пояснительная записка на _____ страницах.
3 Графическая часть на _____ листах.
4 Отзыв руководителя _____.
5 Отчет о проверке ВКР на наличие заимствований в системе «Руконтекст».
6 Рецензия _____.
(только для ВКР по программам магистратуры и специалитета)
7 Список опубликованных и приравненных к ним научных и учебно-методических работ обучающегося _____.
(только для ВКР по программам магистратуры)

После сообщения о выполненной ВКР (в течение _____ мин.) обучающемуся были заданы следующие вопросы:
1 Вопрос: _____
_____
Ф.И.О. лица, задавшего вопрос, содержание вопроса
Характеристика ответа на вопрос _____
_____
указывается в соответствии с методикой и критериями оценивания, приведенными в программе ГИА
2 Вопрос: _____
_____
Ф.И.О. лица, задавшего вопрос, содержание вопроса
Характеристика ответа на вопрос _____
_____
указывается в соответствии с методикой и критериями оценивания, приведенными в программе ГИА
3 Вопрос: _____
_____
Ф.И.О. лица, задавшего вопрос, содержание вопроса
Характеристика ответа на вопрос _____
_____
указывается в соответствии с методикой и критериями оценивания, приведенными в программе ГИА

Оценка степени сформированности компетенций:

Перечень компетенций, оцениваемых по итогам защиты выпускной квалификационной работы	Уровень освоения компетенций			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; (ОПК-1)				
Применяет основные понятия, категории и инструменты экономической теории при решении профессиональных задач (ОПК-1.2)				
Решает типовые экономические задачи с использованием математических методов и содержательно интерпретирует формальные выводы теоретических моделей (ОПК-1.3)				
Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом; (ОПК-2)				
Проводит поиск и сбор экономической, социальной, управленческой информации, необходимой для решения поставленных задач (ОПК-2.1)				
Выполняет обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных задач (ОПК-2.2)				
Формулирует выводы по результатам анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2.3)				
Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия; (ОПК-3)				
Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом (ОПК-3.1)				
Обосновывает способы осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, и оценивает организационные и социальные последствия этих мероприятий (ОПК-3.2)				
Обеспечивает документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом				

(ОПК-3.3)				
Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет; (ОПК-4)				
Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом (ОПК-4.1)				
Оценивает предлагаемые варианты управленческих решений в профессиональной деятельности (ОПК-4.2)				
Осуществляет документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом (ОПК-4.3)				
Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. (ОПК-5)				
Выбирает современные информационные технологии и программное обеспечение для решения практических задач (ОПК-5.1)				
Использует для решения коммуникативных задач современные технические и программные средства, информационные технологии (ОПК-5.2)				
Формулирует выводы по результатам решения профессиональных задач с использованием современных информационных технологий и программных средств (ОПК-5.3)				
Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности. (ОПК-6)				
Понимает принципы работы современных информационных технологий (ОПК-6.1)				
Обосновывает применение современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-6.2)				
Выбирает соответствующие современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-6.3)				
Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом с учетом особенностей рынка труда, целей и структуры организации (ПК-1)				
Анализирует рынок труда и потребности организации в персонале, в том числе с использованием специализированных информационных систем, цифровых услуг и сервисов в				

области поиска и привлечения персонала (ПК-1.1)				
Разрабатывает политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала и планирует ее реализацию (ПК-1.2)				
Осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности) (ПК-1.3)				
Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала для принятия решений по его развитию (ПК-2)				
Определяет ресурсы, средства и методы проведения оценки и аттестации персонала (ПК-2.1)				
Осуществляет мероприятия по оценке и аттестации персонала в соответствии с целями организации (ПК-2.2)				
Разрабатывает предложения по развитию персонала по результатам оценки и аттестации (ПК-2.3)				
Способен осуществлять деятельность по организации и проведению мероприятий, направленных на развитие персонала (ПК-3)				
Составляет планы мероприятий и проекты документов по развитию персонала организации (ПК-3.1)				
Разрабатывает элементы организационного обеспечения мероприятий, направленных на развитие персонала (ПК-3.2)				
Анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала организации (ПК-3.3)				
Способен осуществлять деятельность по совершенствованию организации труда и оплаты персонала (ПК-4)				
Разрабатывает предложения по изменению условий и оплаты труда персонала (ПК-4.2)				
Определяет эффективность функционирования системы организации и нормирования труда (ПК-4.3)				
Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1)				
Анализирует задачу, выделяя этапы ее решения (УК-1.1)				
Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения поставленной задачи и предлагает варианты решения задачи на основе системного подхода (УК-1.2)				
Анализирует предлагаемые				

варианты решения задачи, оценивает их достоинства и недостатки (УК-1.3)				
Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10)				
Понимает базовые принципы функционирования экономики, цели и формы участия государства, факторы и показатели экономического развития организаций (УК-10.1)				
Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей (УК-10.2)				
Использует финансово-экономические инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски (УК-10.3)				
Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности (УК-11)				
Применяет в своей деятельности актуальные правовые нормы по борьбе с коррупцией, экстремизмом и терроризмом, способы профилактики этих явлений, формирует нетерпимое отношение к ним (УК-11.1)				
Решает конкретные задачи, обеспечивающие формирование гражданской позиции, в том числе по предотвращению коррупции и противодействию экстремизму и терроризму (УК-11.2)				
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2)				
Формулирует совокупность взаимосвязанных задач в рамках поставленной цели, обеспечивающих ее достижение (УК-2.1)				
Проектирует решение конкретной задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2.2)				
Решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) заявленного качества в рамках заданных ограничений (УК-2.3)				
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)				

Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде (УК-3.1)				
Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности и устанавливает разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.) (УК-3.2)				
Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата команды (УК-3.3)				
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4)				
Выбирает на государственном и иностранном(ых) языке(ах) коммуникативно приемлемый стиль делового общения, вербальные и невербальные (жесты, мимика) средства взаимодействия с партнерами (УК-4.1)				
Ведет деловую переписку на государственном и иностранном(ых) языке(ах), учитывая особенности делового эпистолярного стиля (УК-4.2)				
Выполняет перевод академических текстов с иностранного(ых) на государственный язык и обратно, учитывая их жанровую специфику и целевую аудиторию (УК-4.3)				
Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5)				
Находит, анализирует и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп в философском контексте (УК-5.1)				
Уважительно относится к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и культурных традиций, включая мировые религии, философские и этические учения (УК-5.2)				
Толерантно и конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного				

выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции (УК-5.3)				
Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6)				
Применяет знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.) для саморазвития и успешного выполнения порученной работы (УК-6.1)				
Планирует перспективные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда (УК-6.2)				
Управляет своим временем на основе современных методов и реализует намеченные цели деятельности (УК-6.3)				
Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (УК-7)				
Применяет на практике средства и методы физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной деятельности (УК-7.1)				
Использует основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации профессиональной деятельности (УК-7.2)				
Использует методику самоконтроля для определения уровня здоровья и физической подготовленности в соответствии с нормативными требованиями и условиями будущей профессиональной деятельности (УК-7.3)				
Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов (УК-8)				
Создает и поддерживает безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций (УК-8.1)				

Идентифицирует угрозы и риски в среде обитания человека; управляет экологическими рисками в целях сохранения окружающей среды и обеспечения устойчивого развития общества (УК-8.2)				
Применяет правила безопасности труда на рабочем месте (УК-8.3)				
Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-9)				
Применяет базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-9.1)				
Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами (УК-9.2)				

Уровень подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач и выявленные недостатки в теоретической и практической подготовке обучающегося: _____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Решили:

1 Признать, что обучающийся _____ выполнил и
Ф.И.О. полностью
защитил выпускную квалификационную работу с оценкой _____.

2 Присвоить _____
Ф.И.О. полностью
квалификацию «Квалификация выпускника Бакалавр»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом» (направленность (профиль): «Управление персоналом организации»).

3 Отметить, что _____
_____

4 Особые отметки (выдать диплом с отличием, без отличия) _____
_____

5 Процедурные вопросы при проведении государственной итоговой аттестации (защита выпускной квалификационной работы) (соблюдены / не соблюдены) _____.

Председатель ГЭК _____ _____
подпись Ф.И.О.

Секретарь ГЭК _____ _____
подпись Ф.И.О.