

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 21.09.2021 13:25:41

Уникальный программный ключ

5258223550ea9fbeb27726a1609b644b37d8986ab6755891f288f013a1751fae

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени В.Я.ГОРИНА»**

«Утверждаю»  
Декан экономического факультета  
д.э.н., доцент Мася Т.И. Наседкина  
уч. степень, уч. звание Ф.И.О.  
«04» июня 2019г.

**ПРОГРАММА  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»  
Направленность(профиль) – Управление персоналом  
Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)  
год начала подготовки – 2018

**Майский, 2018**

Программа государственной итоговой аттестации составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2015 г. № 1461;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г. № 301;
- порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 29.06.2015 г. № 636;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»;
- положения о выпускных квалификационных работах дипломированного специалиста, бакалавра, магистра ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ, утвержденного ректором ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ 17.07.2015 г.

**Рассмотрена** на заседании кафедры экономической теории и экономики АПК

« 3 » 07 2019г., протокол № 15

Зав. кафедрой  Китаёв Ю.А.

**Одобрена** методической комиссией экономического факультета

« 3 » 07 2019г., протокол № 11

Председатель методической комиссии  
экономического факультета

 Черных А.И.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом» и учебным планом студенты должны пройти государственную итоговую аттестацию (ГИА).

ГИА представляет собой комплексное итоговое испытание, устанавливающее соответствие подготовленности выпускников требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом».

Формой ГИА является защита выпускной квалификационной работы (ВКР). Вид выпускной квалификационной работы - дипломная работа.

Целями ГИА бакалавров являются:

- определение уровня подготовки выпускника, претендующего на получение соответствующего уровня высшего образования, и соответствия его подготовки требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом»;

- принятие решения о присвоении соответствующей квалификации и выдаче выпускнику диплома установленного образца;

- выдача рекомендаций о целесообразности дальнейшего обучения выпускника на следующем уровне высшего образования.

ГИА проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

В ходе ГИА студент должен продемонстрировать свою готовность к основным видам профессиональной деятельности. Кроме этого он должен продемонстрировать знание теоретических основ, владение практическими навыками и умениями учебных дисциплин, входящих в основную образовательную программу по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», а также понимание междисциплинарных связей между соответствующими дисциплинами образовательной программы.

К ГИА допускается лицо, успешно завершившее в полном объеме освоение образовательной программы по направлению подготовки высшего образования.

Государственная итоговая аттестация выпускников проводится в сроки, предусмотренные учебными планами и календарными графиками учебного процесса в рамках нормативного срока освоения образовательной программы по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом».

В соответствии с разработанным в Белгородском ГАУ рабочим учебным планом подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» на государственную (итоговую) аттестацию отводится шесть недель (9 ЗЕТ), включая подготовку и защиту дипломной работы.

## 2. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНИКУ, ПРОВЕРЯЕМЫЕ В ХОДЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

К государственной итоговой аттестации допускаются лица, завершившие полный курс обучения по ОПОП направления 38.03.03 «Управление персоналом» и успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

В рамках проведения государственной итоговой аттестации проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций.

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-1	Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предмет философии, основные философские принципы, законы, категории, а также их содержание и взаимосвязи;</li> <li>- основные закономерности функционирования природы, общества и мышления;</li> <li>- мировоззренческие основания различных культурных, конфессиональных и национальных традиций мира;</li> </ul>
		<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ориентироваться в системе философского знания как целостного представления об основах мироздания и перспективах развития природы, общества и мышления;</li> <li>- применять философские принципы и законы, формы и методы познания.</li> </ul>
		<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками философского анализа различных типов мировоззрения, использования различных философских методов для анализа тенденций развития современного общества, научно-философского и практически-философского анализа;</li> <li>- культурой мышления, способностью к восприятию, анализу, обобщению информации, постановке цели и путей ее достижения.</li> </ul>
ОК-2	Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	<p><b>Знать:</b> важнейшие даты, события и явления всемирной истории</p>
		<p><b>Уметь:</b> выделять общее и особенное в содержании различных периодов всемирной истории</p>
		<p><b>Владеть:</b> способностью структурировать исторический материал и рассматривать закономерности истории России в сравнении с закономерностями истории стран Запада и Востока</p>
ОК-3	Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы финансовой математики;</li> <li>- основы финансового менеджмента;</li> <li>- основные формы финансовых отношений</li> </ul>
		<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать хозяйственную деятельность предприятия;</li> <li>- принимать наиболее объективные решения в возникающих финансовых и кредитных проблемах</li> </ul>

		<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами сбора, обработки и хранения экономической информации;</li> <li>- систематизацией, обобщением финансовой информации для принятия управленческого решения</li> </ul>
ОК-4	Способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	<p><b>Знать:</b></p> <p>законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;</p> <p>права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности</p>
		<p><b>Уметь:</b></p> <p>использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;</p> <p>-анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения.</p>
		<p><b>Владеть:</b></p> <p>способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности</p>
ОК-5	Способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<p><b>Знать:</b></p> <p>основные правила и средства осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.</p>
		<p><b>Уметь:</b></p> <p>осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.</p>
		<p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.</p>
ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;	<p><b>Знать:</b></p> <p>особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации</p>
		<p><b>Уметь:</b></p> <p>толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий</p>
		<p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками работы в коллективе</p>
ОК-7	Способность к самоорганизации и самообразованию	<p><b>Знать:</b></p> <p>методы самоорганизации и подходы к самообразованию</p>
		<p><b>Уметь:</b></p> <p>при определенных условиях самоорганизоваться для выполнения определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний</p>
		<p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками самоорганизации и самообразования</p>
ОК-8	Способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной соци-	<p><b>Знать:</b></p> <p>- способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности.</p>
		<p><b>Уметь:</b></p>

	альной и профессиональной деятельности	<p>- выполнять индивидуальные комплексы упражнений оздоровительной и адаптивной физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики;</p> <p>- выполнять простейшие приемы самомассажа и релаксации;</p> <p>преодолевать искусственные и естественные препятствия с использованием разнообразных способов передвижения.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.</p>
ОК-9	Способностью использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	<p><b>Знать:</b></p> <p>мероприятия по защите людей, производств, окружающей среды и условиях чрезвычайных ситуаций мирного и военного времени.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>оценивать уровень опасностей, возникающих в результате чрезвычайных ситуаций различного происхождения, и находить оптимальные решения по защите себя, окружающих людей, техники, среды от их негативного воздействия; пользоваться средствами коллективной и индивидуальной защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>методикой оказания доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях, включая основы реанимации организма</p>
ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	<p><b>Знать:</b></p> <p>основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>методами управления персоналом</p>
ОПК-2	Знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	<p><b>Знать:</b></p> <p>содержание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>-правильно составлять и оформлять правовые документы;</p> <p>-применять правовые знания для оценки юридических фактов;</p> <p>- использовать основы правовых знаний в различных</p>

		сферах деятельности <b>Владеть:</b> знанием содержания Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы
ОПК-3	Знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	<b>Знать:</b> содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ). <b>Уметь:</b> применять на практике знание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ). <b>Владеть:</b> методами применения на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, знания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).
ОПК-4	Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	<b>Знать:</b> основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения). <b>Уметь:</b> применять на практике основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения). <b>Владеть:</b> владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<b>Знать:</b> основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления. <b>Уметь:</b>

		<p>обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений.</p>
ОПК-6	<p>Владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;</p>	<p><b>Знать:</b> методы анализа информации, постановки цели и выбора путей ее достижения</p> <p><b>Уметь:</b> воспринимать, обобщать и анализировать информацию, ставить цели и выбирать пути ее достижения; отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p> <p><b>Владеть:</b> культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>
ОПК-7	<p>Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p>	<p><b>Знать:</b> методы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> <p><b>Уметь:</b> кооперировать свои усилия с коллегами для достижения поставленных целей; осуществлять организацию и координацию взаимодействия между людьми, проводить контроль и оценку эффективности деятельности других</p> <p><b>Владеть:</b> навыками кооперации с коллегами; навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности</p>
ОПК-8	<p>Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>	<p><b>Знать:</b> порядок использования нормативных правовых актов в своей профессиональной деятельности</p> <p><b>Уметь:</b> находить организационно-управленческие и экономические решения</p> <p><b>Владеть:</b> алгоритмом реализации организационно-управленческих и экономических решений</p>
ОПК-9	<p>Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);</p>	<p><b>Знать:</b> - основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; - современные технологии, правила и приемы эффективного делового общения.</p> <p><b>Уметь:</b> - осуществлять деловое общение: публичные вы-</p>



		<p>ступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации;</p> <p>- организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками деловых коммуникаций, в том числе, публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, электронных коммуникаций</p>
ОПК-10	Способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	<p><b>Знать:</b> основы информационной и библиографической культуры</p> <p><b>Уметь:</b> решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий</p> <p><b>Владеть:</b> информационной и библиографической культурой</p>
ПК-1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<p><b>Знать:</b> основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</p> <p><b>Владеть:</b> методами формирования и формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной собственностью</p>
ПК-2	Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	<p><b>Знать:</b> основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p><b>Владеть:</b> методами применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p>
ПК-3	Знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев	<b>Знать:</b> основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения про-

	подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	грамм и процедур подбора и отбора персонала <b>Уметь:</b> умение применять на практике методы деловой оценки персонала <b>Владеть:</b> владеть методами деловой оценки персонала при найме
ПК-4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; принципы формирования системы трудовой адаптации персонала <b>Уметь:</b> внедрять программы трудовой адаптации и уметь применять их на практике <b>Владеть:</b> навыками разработки программы трудовой адаптации
ПК-5	Знанием основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> основы научной организации и нормирования труда <b>Уметь:</b> применять на практике основы научной организации и нормирования труда, навыки анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды <b>Владеть:</b> навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
ПК-6	Знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	<b>Знать:</b> основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала <b>Уметь:</b> уметь применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала <b>Владеть:</b> методами обучения персонала, методами составления кадрового резерва
ПК-7	Знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения	<b>Знать:</b> цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации <b>Уметь:</b> разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала <b>Владеть:</b> навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

	аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	
ПК-8	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные положения современных теорий мотивации;</li> <li>– закономерности, принципы и процедуру мотивации трудовой деятельности;</li> <li>– основные формы и системы оплаты труда;</li> <li>– формы и порядок применения дисциплинарных взысканий</li> </ul>
		<b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной;</li> <li>– выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников;</li> <li>– выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников</li> </ul>
		<b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной;</li> <li>– методами материального и нематериального стимулирования труда</li> </ul>
ПК-9	Знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
		<b>Уметь:</b> применять на практике знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
		<b>Владеть:</b> навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала
ПК-10	Знание ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещении персонала в соответствии с ТК РФ и владением навыками оформления сопровождающей документации;	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание и структуру документационного обеспечения управления персоналом;</li> <li>- государственное регулирование в сфере документационного обеспечения управления персоналом</li> </ul>
		<b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно составить и оформить необходимые документы при приеме на работу;</li> <li>- разрабатывать и оформлять управленческие документы, используемые службами персонала;</li> <li>- разрабатывать и оформлять документы, составляемые в процессе трудовой деятельности работников</li> </ul>

		<b>Владеть:</b> навыками ведения основных документов по персоналу организации
ПК-11	Владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки;</li> <li>– факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры;</li> <li>– методы построения организационных структур</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов;</li> <li>– применять методы построения организационных структур на практике</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры</li> </ul>
ПК-12	Знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации;</li> <li>- организацию документооборота на предприятии;</li> <li>- схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями;</li> <li>- основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать, разрабатывать и внедрять на предприятии кадровую и управленческую документацию;</li> <li>- разрабатывать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями;</li> <li>- оптимизировать документооборот на предприятии;</li> <li>- разрабатывать и внедрять процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами разработки и внедрения кадровой и управленческой документации;</li> <li>- оптимизацией документооборота;</li> <li>- схемами функциональных взаимосвязей между подразделениями;</li> <li>- основами разработки и внедрения процедур трудовых отношений и сопровождающей документации.</li> </ul>
ПК-13	Умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, уме-	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организацию работы службы персонала;</li> <li>- кадровое делопроизводство и организацию архивного хранения кадровых документов, в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;</li> <li>- основы составления кадровой отчетности и статистики;</li> <li>- обеспечение защиты персональных данных сотрудников.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вести кадровое делопроизводство;</li> <li>- организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;</li> <li>- составлять кадровую статистику и отчетность;</li> </ul>

	ние обеспечить защиту персональных данных сотрудников	<p>- обеспечить защиту персональных данных сотрудников.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специальной терминологией и лексикой специальности;</li> <li>- ведением основных документов по персоналу организации;</li> <li>- формированием и хранением кадровых документов.</li> </ul>
ПК-14	Навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	<p><b>Знать:</b> методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p>
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<p><b>Знать:</b> компьютерные (информационные) технологии для сбора информации в системе управления персоналом и организации его труда</p> <p><b>Уметь:</b> осуществлять расчеты по формированию состава персонала в соответствии с планами организации</p> <p><b>Владеть:</b> методами поиска, сбора и анализа информации о факторах эффективной деятельности персонала организации</p>
ПК-16	Способность владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	<p><b>Знать:</b> методы анализа и мониторинга конкурентоспособности и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала</p>
ПК-17	Знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений	<p><b>Знать:</b> основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и реализовывать корпоративных, стандартов в области управления персоналом, распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки корпоративных,</p>

	разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	стандартов в области управления персоналом, распределять функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
ПК-18	Владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала
		<b>Уметь:</b> применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний
		<b>Владеть:</b> методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний
ПК-19	Владеть навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	<b>Знать:</b> методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала
		<b>Уметь:</b> выявлять потребность и формирование заказа организации в обучении и развитии персонала
		<b>Владеть:</b> навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-20	Умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	<b>Знать:</b> способы расчета эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала
		<b>Уметь:</b> оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала
		<b>Владеть:</b> навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-21	Знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	<b>Знать:</b> основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
		<b>Уметь:</b> применять на практике оценку качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работу с кадровым резервом
		<b>Владеть:</b> навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением работы с кадровым резервом
ПК-22	Умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	<b>Знать:</b> методы формирования бюджета затрат на персонал, методы контроля за использованием рабочего времени
		<b>Уметь:</b> формировать бюджет затрат на персонал и контро-

		ликовать его исполнение
		<b>Владеть:</b> навыками контроля за использованием рабочего времени
ПК-23	Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике	<b>Знать:</b> состав, назначение и содержание применяемых методов прикладных исследований, возможности их применения для исследований удовлетворенности персонала работой в организации; порядок организации и планирования прикладного исследования
		<b>Уметь:</b> обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы; составлять программу прикладного исследования; определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации, позволяющие оценить удовлетворенность персонала работой в организации; проводить эмпирические и прикладные исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом
		<b>Владеть:</b> инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования
ПК-24	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<b>Знать:</b> 1) основные теоретические положения теории мотивации; 2) основные группы мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации; 3) закономерности, принципы и процедуру мотивации и стимулирования трудовой деятельности; 4) порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда; 5) основные формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников
		<b>Уметь:</b> 1) выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; 2) регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; 3) выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; 4) определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; 5) выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом
		<b>Владеть:</b> 1) специальной терминологией; 2) методами материального и нематериального стимулирования труда; 3) методами исследования мотивации сотрудников; 4) методами оценки удовлетворенности трудом; 5) методами анализа и оценки эффективности мотивации

		вазии труда персонала; б) современным экономическим мышлением
ПК-25	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	<p><b>Знать:</b> сущность и содержание финансовых отношений, порядок их регулирования и влияния на них различных социально-экономических процессов</p> <p><b>Уметь:</b> -применять основные методы финансового менеджмента при регулировании финансовых отношений; -применять и оценивать перспективы изменения структуры активов и пассивов предприятия.</p> <p><b>Владеть:</b> различными видами анализа финансовой отчетности и основными инструментами управления активами и пассивами предприятия.</p>
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	<p><b>Знать:</b> основы проведения аудита и контроллинга персонала</p> <p><b>Уметь:</b> применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала</p> <p><b>Владеть:</b> важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p>
ПК-27	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	<p><b>Знать:</b> базовые определения информатики, основные и составные структуры данных, используемые в компьютерных технологиях; основы организации современных ЭВМ и их общие характеристики, тенденции развития устройств компьютера и компьютерных сетей, принципы организации использования средств вычислительной техники; состав программного обеспечения ЭВМ и сферы его применения; общие принципы использования ЭВМ для решения экономических задач; возможности сети Интернет для поиска и обработки данных и организации информационного обмена</p> <p><b>Уметь:</b> работать на персональном компьютере в среде одной из операционных систем (Windows); эффективно использовать возможности современных ПЭВМ, компьютерных сетей и программных средств для решения прикладных задач, возникающих в процессе обучения в вузе и в ходе будущей профессиональной деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками подготовки сложных текстовых документов, решения расчетных экономических задач, создания и обработки реляционных баз данных, подготовки электронных презентаций с использованием офисных программных продуктов (MS Word, MS Excel, MS Access, MS PowerPoint); навыками коллективной работы в локальной компьютерной сети и глобальной сети Интернет</p>
ПК-28	Знанием корпоративных коммуникационных каналов	<b>Знать:</b> корпоративные коммуникационные каналы и сред-



	и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	ства передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций <b>Уметь:</b> применять на практике корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций <b>Владеть:</b> Навыками применения корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<b>Знать:</b> основы социального развития персонала <b>Уметь:</b> составлять и участвовать в реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации <b>Владеть:</b> навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом
ПК-30	Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> – источники возникновения стрессов; – типологию конфликтов, возникающих в организации; – причины и факторы возникновения конфликтов в организации; – структуру, динамику конфликта и стратегии его разрешения <b>Уметь:</b> – адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях; – противодействовать стрессам в профессиональной деятельности <b>Владеть:</b> – навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; – навыками эффективного разрешения межличностных конфликтов в коллективе
ПК-31	Способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива, умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового	<b>Знать:</b> инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. <b>Уметь:</b> применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. <b>Владеть:</b> способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на

	коллектива	результат трудового коллектива.
ПК-32	Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание и структуру организационной культуры;</li> <li>- этические нормы взаимоотношений в организации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b> диагностировать организационную культуру</p> <p><b>Владеть:</b> навыками диагностики организационной культуры</p>
ПК-33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечить предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.	<p><b>Знать:</b></p> <p>эволюцию взглядов на лидерство и основные теории лидерства; технологии диагностики лидерских качеств; арсенал способов воздействия лидера на последователей; основные характеристики малой группы; принципы командообразования и этапы развития команды; ролевой репертуар членов команды и особенности проектной команды;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности команды менеджеров высшего звена управления;</li> <li>- методы управления командой.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать собственные лидерские качества;</li> <li>- выявлять индивидов, обладающих лидерским потенциалом;</li> <li>- выбирать стиль лидерства, сообразно реальным обстоятельствам;</li> <li>- оценивать влияние лидера на эффективность деятельности группы, формировать команду из коллег;</li> <li>- организовать работу команды и мотивировать членов команды;</li> <li>- контролировать работу команды;</li> <li>- оценивать эффективность деятельности команды;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры;</li> <li>- анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры и воспитания (развития) лидерских качеств;</li> <li>- диагностики деловых и личностных качеств персонала;</li> <li>- организации групповой дискуссии;</li> <li>- оценки последствий принимаемых решений;</li> <li>- изучения общественного мнения группы (команды);</li> </ul> <p>разрешения конфликтов в команде.</p>
ПК-34	Знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, исходя из целей организации, умение	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки;</li> <li>– факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры;</li> <li>– методы построения организационных структур;</li> <li>– принципы распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов;</li> <li>– применять методы построения организационных</li> </ul>

	осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	<p>структур на практике;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– распределять функции, полномочий и ответственности на основе их делегирования</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами разработки и проектирования организационных структур управления;</li> <li>– навыками распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</li> </ul>
ПК-35	Знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	<p><b>Знать:</b></p> <p>основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>разрабатывать и использовать инновации в сфере управления персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>методикой создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом.</p>
ПК-36	Знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	<p><b>Знать:</b> различные схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать инвестиционные проекты в области управления персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b> методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.</p>
ПК-37	Способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <p>технологии преодоления локального сопротивления изменениям.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>реализовывать программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>методами преодоления локального сопротивления изменениям.</p>
ПК-38	Владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций образования профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	<p><b>Знать:</b></p> <p>методы организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций образования профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>применять на практике методы организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций образования профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p><b>Владеть:</b></p>

		навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций образования профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом
--	--	--

### **3. ПОДГОТОВКА К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Для проведения ГИА по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом» в университете создается государственная экзаменационная комиссия (далее ГЭК). Комиссия действует в течение календарного года.

Состав комиссии утверждается приказом ректора не позднее чем за 1 месяц до начала первого аттестационного испытания (по графику учебного процесса).

В состав ГЭК включаются не менее 5 человек, из которых не менее 50% являются ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности (далее - специалисты), остальные - лицами, относящимися к профессорско-преподавательскому составу университета и (или) иных организаций и (или) научными работниками университета и (или) иных организаций, имеющими ученое звание и (или) ученую степень.

На период проведения ГИА для обеспечения работы ГЭК назначается ее секретарь из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, к научным работникам или административным работникам организации университета. Секретарь ГЭК не является членом комиссии. Секретарь ГЭК ведет протоколы ее заседаний, представляет необходимые материалы в апелляционную комиссию (заключение председателя ГЭК о соблюдении процедурных вопросов при проведении государственного аттестационного испытания, письменные ответы обучающихся)

Председатель ГЭК организует и контролирует работу комиссии, а также обеспечивает единство требований, предъявляемых к обучающимся.

Председатель ГЭК утверждается не позднее 31 декабря, предшествующего году проведения ГИА учредителем университета по представлению ученого совета университета.

Председатель ГЭК утверждается из числа лиц, не работающих в университете, имеющих ученую степень доктора наук и (или) ученое звание профессора либо являющихся ведущими специалистами – представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности.

«Требования к выпускным квалификационным работам по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденные советом экономического факультета, размещаются в составе соответствующей

образовательной программы на сайте университета в разделе «Образование» не позднее, чем за шесть месяцев до начала ГИА и доводятся до сведения студентов.

Утверждение тем выпускных квалификационных работ (ВКР), назначение научных руководителей оформляется приказом ректора не позднее, чем за шесть месяцев до начала ГИА.

Расписание работы ГЭК утверждается не позднее, чем за 30 календарных дней до первого государственного аттестационного испытания. При формировании расписания устанавливаются перерывы между государственными аттестационными испытаниями продолжительностью не менее 7 календарных дней. В расписании указываются даты, время и место проведения государственных аттестационных испытаний.

К защите ВКР приказом ректора допускаются обучающиеся, успешно выполнившие все требования учебного плана по направлению подготовки.

Возможность использования дистанционной формы прохождения предзащиты и защиты ВКР в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ не предусмотрена.

#### **4. ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Заседания ГЭК проводятся председателем.

Заседание ГЭК правомочно, если в нем участвует не менее двух третей от числа членов комиссии.

Результаты каждого государственного аттестационного испытания определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Решение комиссии принимается простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании. При равном числе голосов, поданных «за» и «против» председательствующий обладает правом решающего голоса. Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

Решение ГЭК оформляется протоколом. В протоколе отражаются перечень вопросов и заданий, характеристика ответов на них, мнения членов ГЭК об уровне подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач, а также о выявленных недостатках в теоретической и практической подготовке обучающегося. Протокол заседания ГЭК подписывается председателем ГЭК, секретарем ГЭК и присутствующими членами комиссии. Результаты государственного аттестационного испытания, проводимого в устной форме, объявляются в день его проведения.

Успешное прохождение всех предусмотренных образовательной программой государственных аттестационных испытаний является основанием для выдачи обучающемуся документа о высшем образовании и о квалификации образца, установленного Министерством образования и науки Российской Федерации.

Протоколы заседаний ГЭК сшиваются в книги. Хранение протоколов заседаний ГЭК осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации об архивном деле.

## **5. ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

Публичная защита ВКР является неотъемлемым обязательным элементом государственной итоговой аттестации выпускника. Защита ВКР предоставляет студенту возможность участия в публичной дискуссии и защиты своих научных взглядов. Положительная оценка по результатам защиты ВКР является одним из условий присвоения студенту квалификации и выдачи диплома государственного образца.

Выпускная квалификационная работа по образовательной программе бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом» выполняется в форме дипломной работы и представляет собой законченное исследование на заданную тему, свидетельствующее об умении студента работать самостоятельно, применять стандартные методики расчетов и исследований, обобщать и анализировать фактический материал, владении компетенциями, определенными основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом».

Дипломная работа представляет собой теоретическое и (или) экспериментальное исследование одной из актуальных проблем по направлению подготовки «Управление персоналом». Дипломная работа может основываться на обобщении результатов курсовых работ, выполненных выпускником в процессе обучения и содержать анализ материалов, собранных в период прохождения практики.

### **5.1. Выбор темы выпускной квалификационной работы, порядок её утверждения и изменения**

Темы ВКР по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом» должны отвечать современным требованиям и перспективам развития менеджмента персонала, включать основные вопросы, с которыми выпускники будут встречаться в своей практической деятельности, и соответствовать по сложности объему теоретических знаний и практических навыков, полученных студентами за время обучения в университете.

Темы ВКР по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом» разрабатываются кафедрой организации и управления, являющейся выпускающей, ежегодно обновляются, рассматриваются на заседаниях кафедры, утверждаются проректором по учебной работе по представлению декана экономического факультета и доводятся до выпускников не позднее чем за 6 месяцев до начала итоговой государственной аттестации (Приложение 1).

Кафедры, не являющимися выпускающими, могут включать свои темы ВКР в тематику кафедры организации и управления.

Заведующий кафедрой организации и управления отвечает за соответствие тематики ВКР направленности профессиональной подготовки выпускника.

Обучающемуся предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы вплоть до предложения своей тематики с необходимым обоснованием целесообразности её разработки для практического применения.

Студент обязан выбрать тему ВКР не позднее 1 месяца до начала срока, отведенного на выполнение ВКР в соответствии с годовым календарным учебным графиком по соответствующей образовательной программе. В случае если студент не выбрал тему ВКР в установленный срок, тема ВКР ему определяется решением заведующего выпускающей кафедрой.

После выбора темы ВКР студент подает личное письменное заявление на имя декана факультета с просьбой утвердить тему выпускной квалификационной работы и разрешить выполнение исследований по выбранной теме (Приложение 2).

Закрепление за обучающимся темы выпускной квалификационной работы оформляется приказом ректора университета по представлению деканов факультетов не менее чем за 10 дней до начала срока, отведенного на выполнение ВКР в соответствии с годовым календарным учебным графиком по образовательной программе 38.03.03 «Управление персоналом».

Изменение темы выпускной квалификационной работы возможно в исключительных случаях по личному мотивированному заявлению выпускника (Приложение 3) и представлению заведующего кафедрой не позднее, чем за один месяц до начала защиты ВКР и оформляется приказом ректора.

## **5.2. Руководство выпускной квалификационной работой**

При подготовке выпускной квалификационной работы каждому студенту приказом ректора университета назначается руководитель.

Руководителями ВКР могут назначаться научно-педагогические работники (профессорско-преподавательский состав, научные работники) университета, представители сторонних организаций, привлеченные на договорных условиях.

В случае, если руководитель ВКР не является работающим на постоянной основе сотрудником экономического факультета в обязательном порядке назначается консультант ВКР из числа профессорско-преподавательского состава выпускающей кафедры – кафедры организации и управления.

Руководитель выпускной квалификационной работы:

- выдает студенту задание на выполнение ВКР с указанием срока окончания работы, утвержденное заведующим кафедрой (Приложение 4);
- рекомендует студенту необходимую основную литературу на русском и иностранных языках, научные журналы, справочные и архивные материалы, типовые проекты и другие источники по теме;
- проводит систематические, предусмотренные календарным планом, беседы и консультации. Оказывает помощь в определении и распределении времени на выполнение отдельных частей ВКР;
- осуществляет общий контроль выполнения ВКР и проверяет качество работы по частям или в целом;
- оказывает практическую помощь в подготовке текста доклада, компьютерной презентации и иллюстративного материала к защите;

- информирует заведующего кафедрой в случае несоблюдения студентом графика выполнения ВКР;
- проверяет выполненную работу (по частям или в целом) и принимает решение о рекомендации ВКР к защите, оформляет отзыв на работу.

Консультант обязан:

- оказывать консультационную помощь студенту в выборе методики исследования, в подборе литературы и фактического материала;
- давать квалифицированные рекомендации по содержанию ВКР.

### **5.3. Структура и содержание выпускной квалификационной работы**

Выпускная квалификационная работа в сжатой и четкой форме должна содержать описание результатов исследований, расчетов, схемных решений и включать следующие структурные элементы:

- титульный лист (Приложение 5);
- задание на выпускную квалификационную работу;
- пояснительную записку, в которую входит:
  - оглавление;
  - введение;
  - основная часть (содержит разделы с соответствующими подразделами, пунктами и подпунктами);
  - заключение;
  - список использованных источников и литературы;
- приложение (при наличии).

Во введении обосновывается актуальность темы дипломной работы, степень разработанности темы, указываются цель, задачи, объект и предмет исследования, используемые методы исследования и расчетов, определяется структура работы. Здесь также отражается теоретическая и практическая значимость работы. Объем введения выпускной квалификационной работы бакалавра составляет, как правило, 2-3 страницы машинопечатного текста.

Основная часть выпускной квалификационной работы включает в себя теоретическую и практическую части.

Теоретическая часть работы бакалавра содержит 1-2 главы, в которых излагается современное состояние изучаемой проблемы на основании изучения научных информационных источников.

На данном этапе студент должен самостоятельно со ссылками на первоисточники привести обзор состояния рассматриваемой в выпускной квалификационной работе проблемы. Материал излагается научным языком, последовательно и логично, без дословного копирования изученной литературы. По тексту выпускной квалификационной работы необходимо указывать ссылки на используемую в ходе написания работы литературу и на другие источники информации, которые послужили основой ее выполнения. Цитирование возможно, но оно не должно быть избыточным (не более 2-3 цитат на весь текст). Примерный объем теоретической части выпускной квалификационной работы – 15-20 страниц.



Практическая часть (1-2 главы) работы бакалавра посвящена расчетам и (или) описанию эмпирического или экспериментального исследования. Здесь должны быть описаны и обоснованы метод, ход и время проведения исследования, используемые методы и методики исследования, выбор методов статистической обработки полученных цифровых данных, результаты их анализа и интерпретация с привлечением данных из ранее опубликованных исследований. Здесь же формулируются собственные выводы и по возможности практические рекомендации, предлагаемые автором работы. Примерный объем практической части составляет 15-20 страниц.

В заключении излагаются основные выводы по решению поставленных в работе задач, собственные результаты сопоставляются с уже известными.

Список использованной литературы ВКР включает в себя все цитируемые источники, а также те источники, которые были изучены автором при написании своей работы. Этот список может содержать фундаментальные труды, монографии и научные статьи, учебники и учебно-методические пособия, публикации отечественных и зарубежных специалистов в печатных и электронных средствах массовой информации, статистические материалы, а также различные документы, включая действующие нормативно-правовые акты и законопроекты, проведенные социологические или прикладные исследования и т.д. Литература включается в список в алфавитном порядке (по фамилии автора или названию источника) сначала на русском, а затем на иностранных языках. Обязательно указание на место и год издания (или адреса электронного сайта) источника. Рекомендуется использовать не менее трети источников за последние 5 лет издания.

Список использованных источников и литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание».

Рекомендуемый объем выпускной квалификационной работы бакалавра составляет 50 страниц машинописного текста.

Приложения к ВКР могут включать в себя дополнительные материалы – графики, таблицы, фотографии, карты, ксерокопии документов и т.д., которые, по мнению выпускника, призваны способствовать раскрытию рассматриваемой проблематики. При этом основной текст ВКР должен содержать ссылки на соответствующие приложения. Общий объем приложений не должен превышать 10% от объема основного текста ВКР.

#### **5.4. Оформление выпускной квалификационной работы**

Выпускная квалификационная работа бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» подготавливается в двух вариантах: в машинописном и электронном (на 2-х компакт-дисках в формате PDF). Один диск передается в библиотеку для размещения в электронно-библиотечной системе университета, второй прикладывается к выпускной квалификационной работе и передается секретарю ГЭК).

Текст выпускной квалификационной работы в электронной версии выполняется в текстовом редакторе Microsoft Word. Параметры страниц: верхнее

поле – 2 см, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1,5 см; межстрочный интервал – 1,5; количество строк на странице – не более 30 (размер шрифта – 14 пунктов; гарнитура – Times New Roman). Текст должен быть отформатирован по ширине страницы, иметь отступы 1,27 см в начале каждого абзаца. Текст дипломной работы излагается на одной стороне листа

Выпускная квалификационная работа оформляется в соответствии с требованиями:

- ГОСТ 7.32-2001 «Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления»;
- ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание».

Страницы выпускной квалификационной работы нумеруются арабскими цифрами, с соблюдением сквозной нумерации по всему тексту, начиная с первого титульного листа, задания на выпускную квалификационную работу. Титульный лист и задание на ВКР входят в общую нумерацию, но номер страницы на них не проставляется, проставление страниц начинается с введения, и далее в соответствующем порядке, включая приложения. Номер страницы проставляется в центре нижней части листа без точки.

Каждый раздел выпускной квалификационной работы начинается с новой страницы. Заголовки структурных элементов «СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ», «ПРИЛОЖЕНИЕ» и др. располагают симметрично тексту и отделяют от текста интервалом в одну строку. Заголовки не подчеркивают. Переносы в заголовках не допускаются.

Все таблицы в тексте должны быть пронумерованы и иметь заголовки (сверху), обозначения оформляются под таблицей. Все рисунки также должны быть пронумерованы, оси на графиках должны иметь обозначения, названия рисунков подписываются внизу, под рисунком. Нумерация таблиц и рисунков является сквозной для всего текста дипломной работы.

Ссылки на источники оформляют внутри текста в квадратных скобках, при цитировании в квадратной скобке указывают номер источника в списке использованных источников и литературы и, желательно, страницу, на которой изложена данная цитата в этом источнике.

Выпускная квалификационная работа должна быть переплетена.

Текст выпускной квалификационной работы должен соответствовать научному стилю изложения и не содержать грамматических ошибок. ВКР с большим количеством ошибок не допускается к защите. Вписывать в отпечатанный текст отдельные слова, формулы, условные обозначения допускается только черными чернилами (пастой) или черной тушью.

## **5.5. Порядок подготовки и защиты выпускной квалификационной работы**

Выполнение ВКР производится в соответствии с заданием и календарным планом выполнения работы, составленными выпускником совместно с научным руководителем и утвержденными в установленном порядке. Задание

должно предусматривать встречи с научным руководителем не реже двух раз в месяц. В задании на дипломную работу указываются как основные этапы выполнения работы в целом, так и сроки консультаций с научным руководителем, а при необходимости и с другими специалистами. Контроль над выполнением задания с календарным планом осуществляет руководитель ВКР.

В течение срока, отведенного на выполнение ВКР, выпускная квалификационная работа, по возможности, должна пройти апробацию на заседаниях кафедры организации и управления, на семинарах и конференциях (доклады, выступления, отчеты и т.д.). Заведующий кафедрой устанавливает сроки и определяет процедуру отчета (промежуточного и финального) студентов по выполнению ВКР. В установленные сроки студент отчитывается перед научным руководителем, который фиксирует степень готовности работы и сообщает об этом заведующему кафедрой.

Тексты ВКР, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются в электронно-библиотечной системе университета и проверяются на объём заимствования. Такие формы заимствований, как плагиат и подлог, относят к грубым нарушениям академических норм написания ВКР.

На обороте титульного листа ВКР студент-автор работы должен оставить собственноручную надпись «Работа написана мною самостоятельно и не содержит неправомερных заимствований», подпись и дату.

Проверка на выявление неправомερных заимствований проводится сотрудниками управления библиотечно-информационных ресурсов в порядке регламентированном Положением о проведении государственной итоговой аттестации в ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина».

Значение коэффициента оригинальности ВКР по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» не может быть ниже 50%.

ВКР, коэффициент оригинальности которой составляет ниже 50%, к защите не допускается. При выявлении неправомερных заимствований возможность доработки ВКР и ее защиты в более поздний срок в период работы ГЭК определяется заведующим кафедрой.

Коэффициент оригинальности работы указывается руководителем ВКР в отзыве.

Полностью законченная и правильно оформленная выпускная квалификационная работа представляется студентом научному руководителю, который готовит на данную работу свой отзыв. Перечень необходимых элементов для отражения в отзыве руководителя ВКР приведен в приложении 6.

Если руководитель не является сотрудником университета, его подпись заверяются в установленном порядке в организации по месту работы.

Выполненная выпускная квалификационная работа и отзыв руководителя не позднее, чем за 7 дней до начала её защиты в ГЭК, поступают к заведующему выпускающей кафедрой, а электронная версия текста ВКР на одном из компакт-дисков – в управление библиотечно-информационных ресурсов университета для размещения в электронно-библиотечной системе.

Ознакомление обучающегося с отзывом организует выпускающая кафедра – не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты ВКР.

Заведующий кафедрой на основании отзыва научного руководителя и отметки о размещении текста ВКР в электронно-библиотечной системе университета делает заключение о допуске студента к защите путем соответствующей записи на титульном листе работы. Допуск студента к защите ВКР осуществляется с учетом проверки ВКР на объем заимствований.

Если студент не выполнил план подготовки ВКР, научный руководитель вправе написать об этом в своем отзыве и рекомендовать не допустить студента до защиты. В таком случае решение о не допуске студента к защите принимается на заседании кафедры.

В случае если заведующий кафедрой не считает возможным допустить студента к защите ВКР, этот вопрос выносится на заседание кафедры с участием научного руководителя. Протокол соответствующего заседания кафедры представляется декану факультета.

Допуск студентов к защите ВКР осуществляется приказом ректора университета по представлению декана факультета.

Допущенная к защите выпускная квалификационная работа вместе с отзывом руководителя и компакт-диском с электронной копией работы в формате PDF передается выпускником секретарю ГЭК по защите ВКР не позднее 3 дней до дня ее защиты.

У студента на момент заседания ГЭК должны быть полностью оформленная дипломная работа, необходимые презентации и другие демонстрационные материалы.

На защите ВКР студент выступает с кратким докладом (7-10 минут) по теме работы. Выступление должно отражать актуальность темы исследования, его цель и задачи, степень изученности проблемы, структуру работы и полученные результаты и основные выводы. Выступление может иллюстрироваться презентацией и/или раздаточным материалом для членов ГЭК и других присутствующих на защите.

После выступления студента члены ГЭК или иные присутствующие на защите лица задают ему вопросы по его работе или по затронутым в ней проблемам. По окончании ответов на вопросы предоставляется слово руководителю ВКР или зачитывается его отзыв (если он не имеет возможности выступить самостоятельно). Студент должен ответить на замечания, отмеченные в отзыве. После ответа студенту предоставляется заключительное слово, после чего защита ВКР считается оконченной.

После принятия решения о результатах защиты и объявления всех результатов заседание ГЭК считается завершённым.

Вход на защиту свободный. Во время защиты ВКР ГЭК может вести аудио- и видеозапись.

Возможность использования дистанционной формы прохождения предзащиты и защиты ВКР не предусмотрена.

## **5.6. Рекомендации по оценке ВКР**

Результаты защиты ВКР определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка ВКР складывается из двух оценок:

- оценки качества выполненной работы;
- оценки качества защиты работы.

Качество выполненной ВКР оценивается по следующим показателям:

1. Актуальность. Степень соответствия содержания ВКР заданию и ее ориентация на решение актуальных практических задач в сфере профессиональной деятельности.

2. Уровень обоснованности решений. Глубина представленного в ВКР анализа состояния рассматриваемых в работе вопросов, степень использования при этом современной научной литературы, нормативных документов.

3. Научный уровень. Качество, глубина, корректность и достоверность выполненных в ВКР теоретических и эмпирических исследований, расчетов; степень обоснованности принятых при этом допущений. Степень глубины и полноты анализа полученных в ВКР теоретических, расчетных и экспериментальных результатов, а также достоверность и обоснованность сделанных при этом теоретических и практических выводов. Степень использования современных информационно-вычислительных и программных средств и комплексов, информационных и моделирующих технологий, методик организации и проведения исследований.

4. Практическая значимость. Уровень реализации или степень проработанности предложений по реализации основных результатов ВКР.

5. Качество оформления работы. Качество оформления пояснительной записки, графических и иллюстративных материалов, степень соблюдения в них требований ГОСТов, ЕСКД, СПКД, нормативно-технических и руководящих документов; стройность, логичность и грамотность изложения текстовых материалов.

6. Оценка научного руководителя.

Критерии оценки качества выполненной ВКР в виде минимальных значений вышеперечисленных показателей представлены в табл.№1.

Таблица №1

Показатель	Значение показателя для оценивания ВКР на:		
	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
Актуальность	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
Уровень обоснованности решений	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
Научный уровень	Отлично	Удовлетворительно	Удовлетворительно
Практическая значимость	Хорошо	Хорошо	Удовлетворительно
Качество оформления работы	Хорошо	Удовлетворительно	Удовлетворительно
Оценка руководителя	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно

Качество выполнения ВКР оценивается на "отлично", "хорошо" или "удовлетворительно", если все рассмотренные выше показатели удовлетворяют критериям, указанным в соответствующем столбце табл.1. При наличии "неудовлетворительной" оценки по одному из показателей качество выполнения

ВКР оценивается на "неудовлетворительно".

Высокий уровень научной и творческой активности выпускника, выраженный в результативной научной работе: опубликовании материалов ВКР во внешних и ведомственных изданиях, отчетах о НИР, оформлении заявок и патентов на изобретения, подготовке конкурсных работ, отмеченных медалями или дипломами, и т.п., является фактором, повышающим оценку качества выполненной ВНР. Комиссии рекомендуется отмечать в протоколе наличие этого фактора в качестве особого мнения.

Качество защиты ВКР оценивается на основании следующих показателей:

1. Форма доклада. Степень свободы и уверенности изложения материала, четкости мысли, корректности и правильности использования научных понятий и терминов, лаконичность, умение использовать иллюстративный материал.

2. Содержание доклада. Полнота, аргументированность и логическая последовательность изложения актуальности ВКР, ее цели и решаемых в ней задач, обоснование используемых методов решения, полученных в ВКР результатов, практических рекомендаций, выводов, доказательство их корректности достоверности и практической значимости.

3. Адекватность восприятия. Степень адекватности восприятия, правильность и полнота ответов на поставленные вопросы.

4. Эрудированность. Уровень научной эрудиции выпускника в теоретических и прикладных аспектах выполненной ВКР.

Критерии оценки защиты ВКР в виде минимальных значений указанных показателей представлены в табл. №2.

Таблица № 2

Показатель	Значение показателя для оценивания ВКР на:		
	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
Форма доклада	Хорошо	Хорошо	Удовлетворительно
Содержание доклада	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
Адекватность восприятия	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
Эрудированность	Хорошо	Удовлетворительно	Удовлетворительно

Защита ВКР оценивается на "отлично", "хорошо" или "удовлетворительно", если все рассмотренные выше показатели удовлетворяют критериям, указанным в соответствующем столбце табл.2. При наличии оценки "неудовлетворительно" по одному из показателей качество защиты ВКР оценивается "неудовлетворительно".

Критерии определения итоговой оценки.

Общая оценка ВКР, выставляемая каждым членом ГЭК индивидуально, складывается из оценок качества выполнения и качества защиты ВКР:

"Отлично", если качество выполненной ВКР оценено на "отлично", а качество защиты ВКР оценено не ниже, чем на "хорошо";

"Хорошо", если качество выполненной ВКР оценено на "хорошо", а качество защиты ВКР оценено не ниже, чем на "удовлетворительно";

"Удовлетворительно", если качество выполненной ВКР и ее защита оценены на "удовлетворительно";

"Неудовлетворительно", если качество выполненной ВКР или качество ее

защиты оценены на "неудовлетворительно".

Итоговая оценка по результатам выполнения и защиты ВКР, выносимая председателем комиссии на голосование, определяется следующим образом:

- "отлично", если большинство членов комиссии определило общую оценку "отлично", а остальные не ниже "хорошо";

- "хорошо", если большинство членов комиссии определило общую оценку "отлично" или "хорошо", а остальные - "удовлетворительно";

- "удовлетворительно", если большинство членов комиссии определило общую оценку "удовлетворительно";

- "неудовлетворительно", если большинство членов комиссии определило общую оценку "неудовлетворительно", а также в случае отказа выпускника от защиты.

При несогласии с принятой экзаменационной комиссией итоговой оценкой любой член экзаменационной комиссии имеет право занести в протокол свое особое мнение.

## **6. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИОННЫХ ЗАЯВЛЕНИЙ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменное апелляционное заявление о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания.

Апелляционные комиссии созываются по мере необходимости в период проведения государственной аттестации. В состав апелляционной комиссии включаются не менее 4 человек из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу университета и не входящих в состав государственных экзаменационных комиссий.

Апелляция подается в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания. Для рассмотрения апелляции секретарь государственной экзаменационной комиссии направляет в апелляционную

комиссию протокол заседания государственной экзаменационной комиссии, заключение председателя государственной экзаменационной комиссии о соблюдении процедурных вопросов при проведении государственного междисциплинарного экзамена, а также письменные ответы обучающегося (при их наличии).

Апелляция рассматривается не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции на заседании апелляционной комиссии, на которое приглашаются председатель государственной экзаменационной комиссии и обучающийся, подавший апелляцию.

Ведение заседания апелляционной комиссии осуществляется председателем комиссии. Решение апелляционной комиссии принимается простым большинством голосов членов соответствующей комиссии, участвующих в заседании. При равном числе голосов, поданных «за» и «против», председатель комиссии обладает правом решающего голоса.





## **Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы**

1. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>
2. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
3. База данных Research Papers in Economics - <https://edirc.repec.org/data/derasru.html>
4. Единый архив экономических и социологических данных [http://sophist.hse.ru/data\\_access.shtml](http://sophist.hse.ru/data_access.shtml)
5. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
6. Всероссийский институт научной и технической информации – Режим доступа: <http://www.viniti.ru/>
7. Научная электронная библиотека – Режим доступа <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
8. Международная информационная система по сельскому хозяйству и смежным с ним отраслям «AGRIS (Agricultural Research Information System)» – Режим доступа: <http://agris.fao.org>
9. ЭБС «ZNANIUM.COM» – Режим доступа: <http://znanium.com>
10. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/books>
11. Информационное правовое обеспечение «Гарант» (для учебного процесса) – Режим доступа: <http://www.garant.ru>
12. СПС Консультант Плюс: Версия Проф – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

### **Перечень программного обеспечения, информационных технологий**

В качестве программного обеспечения используются:

1. Программы офисного пакета Windows 7,
2. Microsoft office 2010 standard
3. Антивирус Kaspersky Endpoint security стандартный
4. Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина. Система электронной поддержки учебных курсов.

## **8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего кон-	Столы ученические, стулья ученические, доска, трибуна напольная, стенды ученические, системный блок № 1360714, клавиатура A4Tech, мышь оптическая A4 Tech.
--	--

троля и промежуточной аттестации	
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)	Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 МБ PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 ГБ DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 ГБ, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acer v193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI

## 2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 317**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно;  MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно.

3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата:

– ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001918000018 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 25.12.2018

– ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015

– ЭБС «Лань», договор №14 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЭБС Лань» от 16.10.2018

– ЭБС «Руконт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОВ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис»;

4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

– БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..

– БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;

– Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ  
НА 2018 / 2019 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Государственная итоговая аттестация

дисциплина (модуль)

38.03.03 Управление персоналом

направление подготовки/специальность

<b>ДОПОЛНЕНО</b> (с указанием раздела ПП)
<b>ИЗМЕНЕНО</b> (с указанием раздела ПП)
<b>УДАЛЕНО</b> (с указанием раздела ПП)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра _____	Кафедра _____
от _____ № _____	от _____ № _____
Дата	дата

Методическая комиссия факультета \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ года, протокол № \_\_\_\_\_

Председатель методкомиссии \_\_\_\_\_

Декан факультета \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»  
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
для проведения государственной итоговой аттестации**

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»  
Направленность(профиль) – Управление персоналом  
Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)  
год начала подготовки – 2018

Майский, 2018

**1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, КОТОРЫМИ ДОЛЖНЫ ОВЛАДЕТЬ  
ОБУЧАЮЩИЕСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Наименование оценочного средства
ОК-1	способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<b>Знать:</b> - предмет философии, основные философские принципы, законы, категории, а также их содержание и взаимосвязи; - основные закономерности функционирования природы, общества и мышления; - мировоззренческие основания различных культурных, конфессиональных и национальных традиций мира;	выпускная квалификационная работа
		<b>Уметь:</b> - ориентироваться в системе философского знания как целостного представления об основах мироздания и перспективах развития природы, общества и мышления; - применять философские принципы и законы, формы и методы познания.	выпускная квалификационная работа
		<b>Владеть:</b> - навыками философского анализа различных типов мировоззрения, использования различных философских методов для анализа тенденций развития современного общества, научно-философского и практически-философского анализа; - культурой мышления, способностью к восприятию, анализу, обобщению информации, постановке цели и путей ее достижения.	выпускная квалификационная работа
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	<b>Знать:</b> важнейшие даты, события и явления всемирной истории	выпускная квалификационная работа
		<b>Уметь:</b> выделять общее и особенное в содержании различных периодов всемирной истории	выпускная квалификационная работа
		<b>Владеть:</b> способностью структурировать исторический материал и рассматривать закономерности истории России в сравнении с закономерностями истории стран Запада и Востока	выпускная квалификационная работа
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<b>Знать:</b> - основы финансовой математики; - основы финансового менеджмента; - основные формы финансовых отношений	выпускная квалификационная работа
		<b>Уметь:</b> - анализировать хозяйственную деятельность предприятия; - принимать наиболее объективные решения в возникающих финансовых и кредитных проблемах	выпускная квалификационная работа
		<b>Владеть:</b>	выпускная

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- основами сбора, обработки и хранения экономической информации;</li> <li>- систематизацией, обобщением финансовой информации для принятия управленческого решения</li> </ul>	<i>квалификационная работа</i>
ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	<b>Знать:</b> законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности; права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности; -анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ОК-5	Способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<b>Знать:</b> основные правила и средства осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;	<b>Знать:</b> особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками работы в коллективе	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ОК-7	Способность к самоорганизации и самообразованию	<b>Знать:</b> методы самоорганизации и подходы к самообразованию	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> при определенных условиях самоорганизоваться для выполнения определенных задач и самообучаться для получения необходимых	<i>выпускная квалификационная работа</i>

		для их выполнения знаний	
		<b>Владеть:</b> навыками самоорганизации и самообразования	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ОК-8	Способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> - способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> - выполнять индивидуальные комплексы упражнений оздоровительной и адаптивной физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики; - выполнять простейшие приемы самомассажа и релаксации; преодолевать искусственные и естественные препятствия с использованием разнообразных способов передвижения.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> - средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ОК-9	Способностью использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	<b>Знать:</b> мероприятия по защите людей, производств, окружающей среды и условиях чрезвычайных ситуаций мирного и военного времени.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> оценивать уровень опасностей, возникающих в результате чрезвычайных ситуаций различного происхождения, и находить оптимальные решения по защите себя, окружающих людей, техники, среды от их негативного воздействия; пользоваться средствами коллективной и индивидуальной защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> методикой оказания доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях, включая основы реанимации организма	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	<b>Знать:</b> основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> методами управления персоналом.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ОПК-2	Знанием Кодекса об	<b>Знать:</b>	<i>выпускная</i>



	административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	содержание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	<i>квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> -правильно составлять и оформлять правовые документы; -применять правовые знания для оценки юридических фактов; - использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> знанием содержания Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	<b>Знать:</b> содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> применять на практике знание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> методами применения на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, знания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	<b>Знать:</b> основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> применять на практике основы работы с внешними организациями (Министерством	<i>выпускная квалификационная работа</i>

	Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	<i>бота</i>
		<b>Владеть:</b> владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<b>Знать:</b> основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;	<b>Знать:</b> методы анализа информации, постановки цели и выбора путей ее достижения	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> воспринимать, обобщать и анализировать информацию, ставить цели и выбирать пути ее достижения; отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	<b>Знать:</b> методы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> кооперировать свои усилия с коллегами для достижения поставленных целей; осуществлять организацию и координацию взаимодействия между людьми, проводить контроль и оценку эффективности деятельности других	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками кооперации с коллегами; навыками	<i>выпускная квалифика-</i>

		организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности	ционная работа
ОПК-8	Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	<b>Знать:</b> порядок использования нормативных правовых актов в своей профессиональной деятельности.	выпускная квалификационная работа
		<b>Уметь:</b> находить организационно-управленческие и экономические решения.	выпускная квалификационная работа
		<b>Владеть:</b> алгоритмом реализации организационно-управленческих и экономических решений.	выпускная квалификационная работа
ОПК-9	Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации;	<b>Знать:</b> - основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; - современные технологии, правила и приемы эффективного делового общения.	выпускная квалификационная работа
		<b>Уметь:</b> - осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации; - организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации.	выпускная квалификационная работа
		<b>Владеть:</b> навыками деловых коммуникаций, в том числе, публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, электронных коммуникаций	выпускная квалификационная работа
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	<b>Знать:</b> основы информационной и библиографической культуры	выпускная квалификационная работа
		<b>Уметь:</b> решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий.	выпускная квалификационная работа
		<b>Владеть:</b> информационной и библиографической культурой.	выпускная квалификационная работа
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического	<b>Знать:</b> основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллек-	выпускная квалификационная работа

	управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	туального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью. <b>Уметь:</b> применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью. <b>Владеть:</b> методами формирования и формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной собственностью.	
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	<b>Знать:</b> основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> методами применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> умение применять на практике методы деловой оценки персонала	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> владеть методами деловой оценки персонала при найме.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их	<b>Знать:</b> основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> внедрять программы трудовой адаптации и уметь применять их на практике	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками разработки программы трудовой адаптации	<i>выпускная квалификационная работа</i>

	на практике		<i>ционная работа</i>
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> основы научной организации и нормирования труда.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> применять на практике основы научной организации и нормирования труда, навыки анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	<b>Знать:</b> основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> уметь применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> методами обучения персонала, методами составления кадрового резерва	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	<b>Знать:</b> цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.	<i>выпускная квалификационная работа</i>

ПК-8	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> - основные положения современных теорий мотивации; - закономерности, принципы и процедуру мотивации трудовой деятельности; - основные формы и системы оплаты труда; - формы и порядок применения дисциплинарных взысканий.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> - оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; - выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; - выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; - методами материального и нематериального стимулирования труда.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> - нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> применять на практике знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала .	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-10	Знание ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещении персонала в соответствии с ТК РФ и владением навыками оформления сопровождающей документации;	<b>Знать:</b> - содержание и структуру документационного обеспечения управления персоналом; - государственное регулирование в сфере документационного обеспечения управления персоналом.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> - правильно составить и оформить необходимые документы при приеме на работу; - разрабатывать и оформлять управленческие документы, используемые службами персонала; - разрабатывать и оформлять документы, составляемые в процессе трудовой деятельности	<i>выпускная квалификационная работа</i>

		рабочников. <b>Владеть:</b> навыками ведения основных документов по персоналу организации.	выпускная квалификационная работа
ПК-11	Владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	<b>Знать:</b> - виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; - факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; - методы построения организационных структур.	выпускная квалификационная работа
		<b>Уметь:</b> - выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов; - применять методы построения организационных структур на практике.	выпускная квалификационная работа
		<b>Владеть:</b> навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры.	выпускная квалификационная работа
ПК-12	Знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопроводяющей документации;	<b>Знать:</b> - основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации; - организацию документооборота на предприятии; - схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями; - основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопроводяющей документации.	выпускная квалификационная работа
		<b>Уметь:</b> - анализировать, разрабатывать и внедрять на предприятии кадровую и управленческую документацию; - разрабатывать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями; - оптимизировать документооборот на предприятии; - разрабатывать и внедрять процедуры регулирования трудовых отношений и сопроводяющую документацию.	выпускная квалификационная работа
		<b>Владеть:</b> - основами разработки и внедрения кадровой и управленческой документации; - оптимизацией документооборота; - схемами функциональных взаимосвязей между подразделениями; - основами разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопроводяющей документации.	выпускная квалификационная работа
ПК-13	Умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими	<b>Знать:</b> - организацию работы службы персонала; - кадровое делопроизводство и организацию архивного хранения кадровых документов, в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;	выпускная квалификационная работа

	нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основы составления кадровой отчетности и статистики;</li> <li>- обеспечение защиты персональных данных сотрудников.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вести кадровое делопроизводство;</li> <li>- организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;</li> <li>- составлять кадровую статистику и отчетность;</li> <li>- обеспечить защиту персональных данных сотрудников.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специальной терминологией и лексикой специальности;</li> <li>- ведением основных документов по персоналу организации;</li> <li>- формированием и хранением кадровых документов.</li> </ul>	
ПК-14	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <p>методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p>	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<p><b>Уметь:</b></p> <p>применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p>	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p>	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<p><b>Знать:</b> компьютерные (информационные) технологии для сбора информации в системе управления персоналом и организации его труда</p>	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<p><b>Уметь:</b> осуществлять расчеты по формированию состава персонала в соответствии с планами организации</p>	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<p><b>Владеть:</b> методами поиска, сбора и анализа информации о факторах эффективной деятельности персонала организации</p>	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-16	Способность владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности страте-	<p><b>Знать:</b> методы анализа и мониторинга конкурентоспособности и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>	<i>выпускная квалификационная работа</i>



	гии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	<b>Уметь:</b> анализировать и проводить мониторинг конкурентоспособности и организовывать подбор персонала	выпускная квалификационная работа
		<b>Владеть:</b> навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала	выпускная квалификационная работа
ПК-17	Знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	<b>Знать:</b> основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом	выпускная квалификационная работа
		<b>Уметь:</b> разрабатывать и реализовывать корпоративных, стандартов в области управления персоналом, распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня	выпускная квалификационная работа
		<b>Владеть:</b> навыками разработки корпоративных, стандартов в области управления персоналом, распределять функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	выпускная квалификационная работа
ПК-18	Владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	выпускная квалификационная работа
		<b>Уметь:</b> применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	выпускная квалификационная работа
		<b>Владеть:</b> методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний	выпускная квалификационная работа
ПК-19	Владеть навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и	<b>Знать:</b> методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	выпускная квалификационная работа
		<b>Уметь:</b> выявлять потребность и формирование заказа организации в обучении и развитии персонала	выпускная квалификационная работа
		<b>Владеть:</b> навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и	выпускная квалификационная работа

	иных форм профессионального развития персонала		
ПК-20	Умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	<b>Знать:</b> способы расчета эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-21	Знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	<b>Знать:</b> основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> применять на практике оценку качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работу с кадровым резервом	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением работы с кадровым резервом	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	<b>Знать:</b> методы формирования бюджета затрат на персонал, методы контроля за использованием рабочего времени	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками контроля за использованием рабочего времени	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-23	Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике	<b>Знать:</b> <i>состав, назначение и содержание применяемых методов прикладных исследований, возможности их применения для исследований удовлетворенности персонала работой в организации; порядок организации и планирования прикладного исследования</i>	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы; составлять программу прикладного исследования; определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации, позволяющие оценить удовлетворенность персонала работой в организации; проводить эмпирические и прикладные исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию	<i>выпускная квалификационная работа</i>

		результатов проведенных исследований в работе с персоналом	
		<b>Владеть:</b> инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-24	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<b>Знать:</b> 1) основные теоретические положения теории мотивации; 2) основные группы мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации; 3) закономерности, принципы и процедуру мотивации и стимулирования трудовой деятельности; 4) порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда; 5) основные формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> 1) выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; 2) регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; 3) выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; 4) определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; 5) выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> 1) специальной терминологией; 2) методами материального и нематериального стимулирования труда; 3) методами исследования мотивации сотрудников; 4) методами оценки удовлетворенности трудом; 5) методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала; 6) современным экономическим мышлением	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-25	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	<b>Знать:</b> сущность и содержание финансовых отношений, порядок их регулирования и влияния на них различных социально-экономических процессов	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> -применять основные методы финансового менеджмента при регулировании финансовых отношений; -применять и оценивать перспективы изменения структуры активов и пассивов предприя-	<i>выпускная квалификационная работа</i>

		тия. <b>Владеть:</b> различными видами анализа финансовой отчетности и основными инструментами управления активами и пассивами предприятия.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	<b>Знать:</b> основы проведения аудита и контроллинга персонала	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-27	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	<b>Знать:</b> базовые определения информатики, основные и составные структуры данных, используемые в компьютерных технологиях; основы организации современных ЭВМ и их общие характеристики, тенденции развития устройств компьютера и компьютерных сетей, принципы организации использования средств вычислительной техники; состав программного обеспечения ЭВМ и сферы его применения; общие принципы использования ЭВМ для решения экономических задач; возможности сети Интернет для поиска и обработки данных и организации информационного обмена	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> работать на персональном компьютере в среде одной из операционных систем (Windows); эффективно использовать возможности современных ПЭВМ, компьютерных сетей и программных средств для решения прикладных задач, возникающих в процессе обучения в вузе и в ходе будущей профессиональной деятельности.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками подготовки сложных текстовых документов, решения расчетных экономических задач, создания и обработки реляционных баз данных, подготовки электронных презентаций с использованием офисных программных продуктов (MS Word, MS Excel, MS Access, MS PowerPoint); навыками коллективной работы в локальной компьютерной сети и глобальной сети Интернет	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-28	Знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками	<b>Знать:</b> корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	<i>выпускная квалификационная работа</i>

	информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	<p><b>Уметь:</b> применять на практике корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</p> <p><b>Владеть:</b> Навыками применения корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</p>	<p><i>выпускная квалификационная работа</i></p> <p><i>выпускная квалификационная работа</i></p>
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<p><b>Знать:</b> основы социального развития персонала</p>	<p><i>выпускная квалификационная работа</i></p>
		<p><b>Уметь:</b> составлять и участвовать в реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p><i>выпускная квалификационная работа</i></p>
		<p><b>Владеть:</b> навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом</p>	<p><i>выпускная квалификационная работа</i></p>
ПК-30	Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	<p><b>Знать:</b> <i>источники возникновения стрессов;</i> типологию конфликтов, возникающих в организации; причины и факторы возникновения конфликтов в организации; структуру, динамику конфликта и стратегии его разрешения</p>	<p><i>выпускная квалификационная работа</i></p>
		<p><b>Уметь:</b> адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях; противодействовать стрессам в профессиональной деятельности</p>	<p><i>выпускная квалификационная работа</i></p>
		<p><b>Владеть:</b> навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; навыками эффективного разрешения межличностных конфликтов в коллективе</p>	<p><i>выпускная квалификационная работа</i></p>
ПК-31	Способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива, умением приме-	<p><b>Знать:</b> инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.</p>	<p><i>выпускная квалификационная работа</i></p>
		<p><b>Уметь:</b> применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового</p>	<p><i>выпускная квалификационная работа</i></p>

	нять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	коллектива. <b>Владеть:</b> способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива.	<i>бота</i> <i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-32	Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.	<b>Знать:</b> - содержание и структуру организационной культуры; - этические нормы взаимоотношений в организации	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> диагностировать организационную культуру	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> <i>навыками</i> диагностики организационной культуры	<i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечить предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.	<b>Знать:</b> - эволюцию взглядов на лидерство и основные теории лидерства; - технологии диагностики лидерских качеств; арсенал способов воздействия лидера на последователей; - основные характеристики малой группы; - принципы командообразования и этапы развития команды; -ролевой репертуар членов команды и особенности проектной команды; - особенности команды менеджеров высшего звена управления; - методы управления командой.	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> - оценивать собственные лидерские качества; - выявлять индивидов, обладающих лидерским потенциалом; - выбирать стиль лидерства, сообразно реальным обстоятельствам; - оценивать влияние лидера на эффективность деятельности группы, формировать команду из коллег; - организовать работу команды и мотивировать членов команды; - контролировать работу команды; - оценивать эффективность деятельности команды;	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> - поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры; - анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры и воспитания (развития) лидерских качеств; - диагностики деловых и личностных качеств персонала; - организации групповой дискуссии;	<i>выпускная квалификационная работа</i>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- оценки последствий принимаемых решений;</li> <li>- изучения общественного мнения группы (команды);</li> <li>разрешения конфликтов в команде.</li> </ul>	
ПК-34	Знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки;</li> <li>- факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры;</li> <li>- методы построения организационных структур;</li> <li>- принципы распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</li> </ul>	выпускная квалификационная работа
		<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов;</li> <li>- применять методы построения организационных структур на практике;</li> <li>- распределять функции, полномочий и ответственности на основе их делегирования.</li> </ul>	выпускная квалификационная работа
		<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами разработки и проектирования организационных структур управления;</li> <li>- навыками распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.</li> </ul>	выпускная квалификационная работа
ПК-35	Знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	<p><b>Знать:</b></p> <p>основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом.</p>	выпускная квалификационная работа
		<p><b>Уметь:</b></p> <p>разрабатывать и использовать инновации в сфере управления персоналом.</p>	выпускная квалификационная работа
		<p><b>Владеть:</b></p> <p>методикой создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом.</p>	выпускная квалификационная работа
ПК-36	Знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	<p><b>Знать:</b></p> <p>различные схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала.</p>	выпускная квалификационная работа
		<p><b>Уметь:</b></p> <p>разрабатывать инвестиционные проекты в области управления персоналом.</p>	выпускная квалификационная работа
		<p><b>Владеть:</b></p> <p>методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.</p>	выпускная квалификационная работа
ПК-37	Способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных си-	<p><b>Знать:</b></p> <p>технологии преодоления локального сопротивления изменениям.</p>	выпускная квалификационная работа
		<p><b>Уметь:</b></p>	выпускная

	туациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	реализовывать программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом. <b>Владеть:</b> методами преодоления локального сопротивления изменениям.	<i>квалификационная работа</i>  <i>выпускная квалификационная работа</i>
ПК-38	Владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций образования профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	<b>Знать:</b> методы организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций образования профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Уметь:</b> применять на практике методы организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций образования профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	<i>выпускная квалификационная работа</i>
		<b>Владеть:</b> навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций образования профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	<i>выпускная квалификационная работа</i>



## 2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, А ТАКЖЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность Не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>Неудовлетворительно</i>	<i>Удовлетворительно</i>	<i>Хорошо</i>	<i>Отлично</i>
<b>ОК-1</b>	<b>Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции</b>	<b>Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции не сформирована</b>	<b>Частично владеет способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции</b>	<b>Владеет способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции</b>	<b>Свободно владеет способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции</b>
	<b>Знать:</b> - предмет философии, основные философские принципы, законы, категории, а также их содержание и взаимосвязи; - основные закономерности функционирования природы, общества и мышления; мировоззренческие основания различных культурных, конфессиональных и национальных традиций мира.	Не знает: - предмет философии, основные философские принципы, законы, категории, а также их содержание и взаимосвязи; - основные закономерности функционирования природы, общества и мышления; мировоззренческие основания различных культурных, конфессиональных и национальных традиций мира.	Частично знает: - предмет философии, основные философские принципы, законы, категории, а также их содержание и взаимосвязи; - основные закономерности функционирования природы, общества и мышления; мировоззренческие основания различных культурных, конфессиональных и национальных традиций мира.	Знает: - предмет философии, основные философские принципы, законы, категории, а также их содержание и взаимосвязи; - основные закономерности функционирования природы, общества и мышления; мировоззренческие основания различных культурных, конфессиональных и национальных традиций мира.	Знает и свободно использует: - предмет философии, основные философские принципы, законы, категории, а также их содержание и взаимосвязи; - основные закономерности функционирования природы, общества и мышления; мировоззренческие основания различных культурных, конфессиональных и национальных традиций мира.
	<b>Уметь:</b> - ориентироваться в системе философского знания как целостного представления об основах мироздания и перспективах развития природы, общества и мышления; - применять философские принципы и законы, формы и методы познания.	Не умеет: - ориентироваться в системе философского знания как целостного представления об основах мироздания и перспективах развития природы, общества и мышления; - применять философские принципы и законы, формы и методы познания.	Частично умеет: - ориентироваться в системе философского знания как целостного представления об основах мироздания и перспективах развития природы, общества и мышления; - применять философские принципы и законы, формы и методы познания.	Умеет: - ориентироваться в системе философского знания как целостного представления об основах мироздания и перспективах развития природы, общества и мышления; - применять философские принципы и законы, формы и методы познания.	Свободно умеет: - ориентироваться в системе философского знания как целостного представления об основах мироздания и перспективах развития природы, общества и мышления; - применять философские принципы и законы, формы и методы познания.
	<b>Владеть:</b> - навыками философского анализа различных типов мировоззрения, использования различных философских методов для анализа тенденций	Не владеет: - навыками философского анализа различных типов мировоззрения, использования различных философских методов для анализа тенденций разви-	Частично владеет: - навыками философского анализа различных типов мировоззрения, использования различных философских методов для анализа тенденций развития	Владеет: - навыками философского анализа различных типов мировоззрения, использования различных философских методов для анализа тенден-	Свободно владеет: - навыками философского анализа различных типов мировоззрения, использования различных философских методов для анализа тенденций развития

	развития современного общества, научно-философского и практически-философского анализа; - культурой мышления, способностью к восприятию, анализу, обобщению информации, постановке цели и путей ее достижения.	тия современного общества, научно-философского и практически-философского анализа; - культурой мышления, способностью к восприятию, анализу, обобщению информации, постановке цели и путей ее достижения.	современного общества, научно-философского и практически-философского анализа; - культурой мышления, способностью к восприятию, анализу, обобщению информации, постановке цели и путей ее достижения.	ций развития современного общества, научно-философского и практически-философского анализа; - культурой мышления, способностью к восприятию, анализу, обобщению информации, постановке цели и путей ее достижения.	современного общества, научно-философского и практически-философского анализа; - культурой мышления, способностью к восприятию, анализу, обобщению информации, постановке цели и путей ее достижения.
<b>ОК-2</b>	<b>Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</b>	<b>Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции не сформирована</b>	<b>Частично способен анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</b>	<b>Владеет способностью к анализу основных этапов и закономерностей исторического развития общества для формирования гражданской позиции</b>	<b>Свободно владеет способностью к анализу основных этапов и закономерностей исторического развития общества для формирования гражданской позиции</b>
	<b>Знать:</b> –важнейшие даты, события и явления всемирной и отечественной истории – закономерности исторического развития общества; – основные составляющие идеологии и способы её применения; - понимать взаимосвязь идеологии и гражданской позиции.	Не знает важнейших дат, событий и явлений всемирной истории; – закономерностей исторического развития общества; – основных составляющих идеологии и способов её применения; - не понимает взаимосвязи идеологии и гражданской позиции.	Может изложить - важнейшие даты, события и явления всемирной и отечественной истории – закономерности исторического развития общества; – основные составляющие идеологии и способы её применения ; - понимает взаимосвязь идеологии и гражданской позиции	Знает - важнейшие даты, события и явления всемирной и отечественной истории – закономерности исторического развития общества; – основные составляющие идеологии и способы её применения ; - понимает взаимосвязь идеологии и гражданской позиции	Отлично знает - важнейшие даты, события и явления всемирной и отечественной истории – закономерности исторического развития общества; – основные составляющие идеологии и способы её применения; - понимает взаимосвязь идеологии и гражданской позиции.
	<b>Уметь:</b> выделять общее и особенное в содержании различных периодов всемирной и отечественной истории - формировать идеологические конструкции и применять их для формирования гражданской позиции	Не умеет выделять общее и особенное в содержании различных периодов всемирной и отечественной истории Не может формировать идеологические конструкции и применять их для формирования гражданской позиции	Частично умеет выделять общее и особенное в содержании различных периодов всемирной и отечественной истории Частично может формировать идеологические конструкции и применять их для формирования гражданской позиции	Способен выделять общее и особенное в содержании различных периодов всемирной и отечественной истории, может формировать идеологические конструкции и применять их для формирования гражданской позиции	Способен выделять общее и особенное в содержании различных периодов всемирной и отечественной истории, самостоятельно и на высоком теоретическом уровне формировать идеологические конструкции и применять их для формирования гражданской позиции
	<b>Владеть:</b>	Не владеет способностью	Частично владеет способно-	Владеет способностью струк-	Свободно владеет способно-

	<p>- способностью структурировать исторический материал и рассматривать закономерности истории России в сравнении с закономерностями истории стран Запада и Востока.</p> <p>- технологией построения идеологических конструкций и использовать их для формирования гражданской позиции целевой аудитории</p>	<p>структурировать исторический материал и рассматривать закономерности истории России в сравнении с закономерностями истории стран Запада и Востока.</p> <p>- технологией построения идеологических конструкций и использовать их для формирования гражданской позиции целевой аудитории</p>	<p>стью структурировать исторический материал и рассматривать закономерности истории России в сравнении с закономерностями истории стран Запада и Востока.</p> <p>- технологией построения идеологических конструкций и использовать их для формирования гражданской позиции целевой аудитории</p>	<p>турировать исторический материал и рассматривать закономерности истории России в сравнении с закономерностями истории стран Запада и Востока.</p> <p>- владеет технологией построения идеологических конструкций и использует их для формирования гражданской позиции целевой аудитории.</p>	<p>стью структурировать исторический материал и рассматривать закономерности истории России в сравнении с закономерностями истории стран Запада и Востока.</p> <p>- Свободно владеет технологией построения идеологических конструкций и использует их для формирования гражданской позиции целевой аудитории.</p>
<b>ОК-3</b>	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<i>Не владеет способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</i>	<i>Частично владеет способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</i>	<i>Полностью владеет способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</i>	<i>Свободно владеет способностью самостоятельно использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</i>
	<p><b>Знать:</b></p> <p>- основы финансовой математики;</p> <p>- основы финансового менеджмента;</p> <p>- основные формы финансовых отношений</p>	<p>Не может изложить основы финансовой математики; основы финансового менеджмента; основные формы финансовых отношений; порядок расчета отклонений в цене в зависимости от эластичности.</p>	<p>Частично знает основы финансовой математики; основы финансового менеджмента; основные формы финансовых отношений; порядок расчета отклонений в цене в зависимости от эластичности.</p>	<p>Знает основы финансовой математики; основы финансового менеджмента; основные формы финансовых отношений; порядок расчета отклонений в цене в зависимости от эластичности.</p>	<p>Может аргументировано использовать основы финансовой математики; основы финансового менеджмента; основные формы финансовых отношений; порядок расчета отклонений в цене в зависимости от эластичности.</p>
	<p><b>Уметь:</b></p> <p>- анализировать хозяйственную деятельность предприятия;</p> <p>- принимать наиболее объективные решения в возникающих финансовых и кредитных проблемах.</p>	<p>Не умеет анализировать хозяйственную деятельность предприятия; принимать наиболее объективные решения в возникающих финансовых и кредитных проблемах.</p>	<p>Частично умеет анализировать хозяйственную деятельность предприятия; принимать наиболее объективные решения в возникающих финансовых и кредитных проблемах.</p>	<p>Умеет анализировать хозяйственную деятельность предприятия; принимать наиболее объективные решения в возникающих финансовых и кредитных проблемах.</p>	<p>Умеет самостоятельно анализировать хозяйственную деятельность предприятия; принимать наиболее объективные решения в возникающих финансовых и кредитных проблемах.</p>
	<p><b>Владеть:</b></p> <p>- основами сбора, обработки и хранения информации;</p> <p>- систематизацией, обобщением финансовой информации</p>	<p>Не владеет основами сбора, обработки и хранения информации; систематизацией, обобщением финансовой информации для принятия</p>	<p>Частично владеет основами сбора, обработки и хранения информации; систематизацией, обобщением финансовой информации для принятия управ-</p>	<p>Полностью владеет основами сбора, обработки и хранения информации; систематизацией, обобщением финансовой информации для принятия</p>	<p>Самостоятельно владеет основами сбора, обработки и хранения информации; систематизацией, обобщением финансовой информации для принятия</p>

	для принятия управленческого решения.	управленческого решения.	управленческого решения.	управленческого решения.	управленческого решения.
<b>ОК-4</b>	- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	<i>Способность не сформирована</i> к использованию основ правовых знаний в различных сферах деятельности	<i>Частично владеет способностью</i> к использованию основ правовых знаний в различных сферах деятельности	<i>Владеет способностью</i> к использованию основ правовых знаний в различных сферах деятельности	<i>Свободно владеет способностью</i> к использованию основ правовых знаний в различных сферах деятельности
	<b>Знать:</b> законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности; права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности	Допускает грубые ошибки при воспроизводстве и не знает законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности; - права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности	Может изложить основные - законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности; - права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности	Знает основные - законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности; - права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности, но допускает неточности	Аргументировано проводит анализ - защиты прав предприятия; - законодательных и иных нормативно-правовых актов, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности; - права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности
	<b>Уметь:</b> использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности; -анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения	<u>Не умеет</u> <u>не может</u> использовать необходимые нормативные правовые документы; <u>не умеет</u> анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения	Частично умеет использовать необходимые нормативные правовые документы; - анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения	Способен - использовать необходимые нормативные правовые документы; - анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения	Способен самостоятельно использовать необходимые нормативные правовые документы; - анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения
	<b>Владеть:</b> способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Не владеет способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Частично владеет способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Владеет методами - способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Свободно владеет способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
<b>ОК-5</b>	<i>Способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</i>	<i>Не обладает способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</i>	<i>Ограниченно способен к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</i>	<i>Способен к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия, но допускает отдельные ошибки</i>	<i>Способен безошибочно осуществлять к коммуникацию в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</i>

	<b>Знать:</b> основные правила и средства осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Не знает основные правила и средства осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Частично знает основные правила и средства осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Имеются определенные недочеты в знании основных правил и средств осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Знает основные правила и средства осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
	<b>Уметь:</b> осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Не умеет осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Частично умеет осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Умеет осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия, но допускает отдельные недочеты	Умеет осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
	<b>Владеть:</b> навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Не владеет навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Частично владеет навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Владеет навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Свободно владеет навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
<b>ОК-6</b>	<i>Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</i>	<i>Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия не сформирована.</i>	<i>Частично владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</i>	<i>Владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</i>	<i>Свободно владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</i>
	<b>Знать:</b> особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Допускает грубые ошибки в особенностях работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Может изложить основные методы работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Знает методы и особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Аргументировано проводит сравнение методов и особенностей работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации
	<b>Уметь:</b> толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий	Не умеет толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий	Частично умеет толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий	Способен толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий	Способен самостоятельно толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий

	<b>Владеть:</b> навыками работы в коллективе	Не владеет навыками работы в коллективе	Частично владеет навыками работы в коллективе	Владеет навыками работы в коллективе	Свободно владеет навыками работы в коллективе
<b>ОК-7</b>	<i>способность к самоорганизации и самообразованию</i>	<i>Способность к самоорганизации и самообразованию не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью к самоорганизации и самообразованию</i>	<i>Владеет способностью к самоорганизации и самообразованию</i>	<i>Свободно владеет способностью к самоорганизации и самообразованию</i>
	<b>Знать:</b> методы самоорганизации и подходы к самообразованию	Допускает грубые ошибки в методах самоорганизации и подходы к самообразованию	Может изложить основные методы самоорганизации и подходы к самообразованию	Знает методы самоорганизации и подходы к самообразованию	Аргументировано проводит сравнение методов самоорганизации и подходы к самообразованию
	<b>Уметь:</b> при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Не умеет при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Частично умеет при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Способен при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Способен самостоятельно при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний
	<b>Владеть:</b> навыками самоорганизации и самообразования	Не владеет навыками самоорганизации и самообразования	Частично навыками самоорганизации и самообразования	Владеет навыками самоорганизации и самообразования	Свободно владеет навыками самоорганизации и самообразования
<b>ОК-8</b>	<i>способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</i>	<i>способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</i>	<i>Владеет способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</i>	<i>Свободно владеет способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</i>
	<b>Знать:</b> - способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности.	Не знает способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности	Может перечислить способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности	Знает способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности	Хорошо знает способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности
	<b>Уметь:</b> - выполнять индивидуальные комплексы упражнений оздоровительной и адаптивной физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики;	Не умеет выполнять индивидуальные комплексы упражнений оздоровительной и адаптивной физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики; - выполнять простейшие прие-	Может выполнять индивидуальные комплексы упражнений оздоровительной и адаптивной физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики; - выполнять простейшие прие-	Знает способы выполнения индивидуальных комплексов упражнений оздоровительной и адаптивной физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики;	Умеет выполнять индивидуальные комплексы упражнений оздоровительной и адаптивной физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики; - выполнять простейшие прие-

	- выполнять простейшие приемы самомассажа и релаксации; преодолевать искусственные и естественные препятствия с использованием разнообразных способов передвижения.	мы самомассажа и релаксации; преодолевать искусственные и естественные препятствия с использованием разнообразных способов передвижения.	мы самомассажа и релаксации; преодолевать искусственные и естественные препятствия с использованием разнообразных способов передвижения.	- выполнения простейших приемов самомассажа и релаксации; преодоление искусственных и естественных препятствий с использованием разнообразных способов передвижения.	мы самомассажа и релаксации; преодолевать искусственные и естественные препятствия с использованием разнообразных способов передвижения.
	<b>Владеть:</b> - средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.	Не владеет средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.	Частично владеет средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.	Хорошо владеет средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.	Отлично владеет средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.
<b>ОК-9</b>	Способностью использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	<b>Не способен</b> использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций при изучении дисциплины «Безопасность жизнедеятельности».	<b>Частично способен</b> использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций при изучении дисциплины «Безопасность жизнедеятельности».	<b>Владеет</b> способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций при изучении дисциплины «Безопасность жизнедеятельности».	<b>Свободно владеет</b> приемами первой помощи, методами защиты в условиях чрезвычайных ситуаций при изучении дисциплины «Безопасность жизнедеятельности».
	<b>Знать:</b> мероприятия по защите людей, производств, окружающей среды и условиях чрезвычайных ситуаций мирного и военного времени.	<b>Допускает грубые ошибки</b> при освоении мероприятий по защите людей, производств, окружающей среды и условиях чрезвычайных ситуаций мирного и военного времени.	<b>Поверхностно знает</b> мероприятия по защите людей, производств, окружающей среды и условиях чрезвычайных ситуаций мирного и военного времени.	<b>Знает</b> мероприятия по защите людей, производств, окружающей среды и условиях чрезвычайных ситуаций мирного и военного времени.	<b>Может аргументировано выбрать</b> мероприятия по защите людей, производств, окружающей среды и условиях чрезвычайных ситуаций мирного и военного времени.
	<b>Уметь:</b> оценивать уровень опасностей, возникающих в результате чрезвычайных ситуаций различного происхождения, и находить оптимальные решения по защите себя, окружающих людей, техники, среды от их негативного воздействия;	<b>Не умеет</b> оценивать уровень опасностей, возникающих в результате чрезвычайных ситуаций различного происхождения, и находить оптимальные решения по защите себя, окружающих людей, техники, среды от их негативного воздействия; пользоваться сред-	<b>Частично умеет</b> оценивать уровень опасностей, возникающих в результате чрезвычайных ситуаций различного происхождения, и находить оптимальные решения по защите себя, окружающих людей, техники, среды от их негативного воздействия; пользоваться сред-	<b>Умеет</b> оценивать уровень опасностей, возникающих в результате чрезвычайных ситуаций различного происхождения, и находить оптимальные решения по защите себя, окружающих людей, техники, среды от их негативного воздействия; пользо-	<b>Свободно оценивает</b> уровень опасностей, возникающих в результате чрезвычайных ситуаций различного происхождения, и находит оптимальные решения по защите себя, окружающих людей, техники, среды от их негативного воздействия; пользоваться средствами кол-

	ствия; пользоваться средствами коллективной и индивидуальной защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	ствами коллективной и индивидуальной защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	средствами коллективной и индивидуальной защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	ваться средствами коллективной и индивидуальной защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	лективной и индивидуальной защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.
	<b>Владеть:</b> методикой оказания доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях, включая основы реанимации организма	<b>Не владеет</b> методикой оказания доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях, включая основы реанимации организма	<b>Частично владеет</b> методикой оказания доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях, включая основы реанимации организма	<b>Владеет</b> методикой оказания доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях, включая основы реанимации организма	<b>Свободно владеет</b> приемами оказания доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях, включая основы реанимации организма
<b>ОПК-1</b>	<i>знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</i>	<i>Способность применять принципы и закономерности управления персоналом в практике управления персоналом не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью применения закономерностей и принципов управления персоналом в практике управления персоналом</i>	<i>Владеет способностью применения закономерностей и принципов управления персоналом в практике управления персоналом</i>	<i>Свободно владеет способностью применения закономерностей и принципов управления персоналом в практике управления персоналом</i>
	<b>Знать:</b> основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	Допускает грубые ошибки при изложении основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	Может изложить основные принципы и концепции управления персоналом но допускает ошибки при анализе методов управления персоналом	Знает концепции и методы управления персоналом, но допускает неточности в анализе основных целей, задач и методов управления персоналом в организации	Аргументировано проводит сравнение концепций и методов управления персоналом
	<b>Уметь</b> применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Не умеет применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Частично умеет применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Способен организовывать работу по использованию методов управления персоналом, умеет планировать и анализировать влияние методов управления персоналом на эффективное использование персонала	Способен самостоятельно определять цели и задачи развития организации, может полностью выявить зависимость влияния методов управления персоналом на конечные результаты развития организации
	<b>Владеть</b> методами управления персоналом	Не владеет методами управления персоналом	Частично владеет методами управления персоналом	Владеет методами управления персоналом	Свободно владеет методами управления персоналом, выявлять взаимосвязь методов











	ния, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	агентствами, службами занятости населения)	труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
<b>ОПК-5</b>	<b>Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</b>	<b>Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации не сформирована</b>	<b>Частично владеет способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</b>	<b>Владеет способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</b>	<b>Свободно владеет способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</b>
	<b>Знать:</b> основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления	Допускает грубые ошибки в определении основных понятий, методов и инструментов количественного и качественного анализа процессов управления	Может определить основные понятия, изложить основные методы и описать инструменты количественного и качественного анализа процессов управления	Знает основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления	Свободно владеет основными понятиями, аргументировано сопоставляет методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления
	<b>Уметь:</b> 1) обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; 2) составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	Не способен обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	Частично умеет обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	Способен обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	Способен самостоятельно обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом
	<b>Владеть:</b> навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений	Не владеет навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений	Частично владеет навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений	Владеет навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений	Свободно владеет навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений
<b>ОПК-6</b>	<b>Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</b>	<b>Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия не сформирована.</b>	<b>Частично владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</b>	<b>Владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</b>	<b>Свободно владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</b>
	<b>Знать:</b> особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Допускает грубые ошибки в особенностях работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Может изложить основные методы работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Знает методы и особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Аргументировано проводит сравнение методов и особенностей работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации



<b>ОПК-8</b>	<i>Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</i>	<i>Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты, не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</i>	<i>Владеет способностью самостоятельно использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</i>	<i>Свободно владеет способностью самостоятельно использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</i>
	<i>Знать: порядок использования нормативных правовых актов в своей профессиональной деятельности</i>	Не знает использования нормативных правовых актов в своей профессиональной деятельности	Частично знает порядок использования нормативных правовых актов в своей профессиональной деятельности	В целом знает порядок использования нормативных правовых актов в своей профессиональной деятельности	<i>Знает порядок использования нормативных правовых актов в своей профессиональной деятельности</i>
	<i>Уметь: находить организационно-управленческие и экономические решения</i>	Не умеет находить организационно-управленческие и экономические решения	Частично умеет находить организационно-управленческие и экономические решения	Способен находить организационно-управленческие и экономические решения	Способен на практике находить организационно-управленческие и экономические решения
	<i>Владеть: алгоритмом реализации организационно-управленческих и экономических решений</i>	Не владеет алгоритмом реализации организационно-управленческих и экономических решений	Частично владеет алгоритмом реализации организационно-управленческих и экономических решений	Владеет алгоритмом реализации организационно-управленческих и экономических решений	Свободно владеет алгоритмом реализации организационно-управленческих и экономических решений
<b>ОПК-9</b>	<i>Способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</i>	<i>Не способен осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</i>	<i>Способен осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации), допуская определенные ошибки</i>	<i>Способен осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</i>	<i>Способен самостоятельно осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</i>
	<i>Знать: основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций</i>	Не знает основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; современные техно-	Частично знает основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; современные техно-	Знает основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; современные техно-	Имеет систематические знания по основам делового общения, принципам и методам организации деловых коммуникаций;

	ций; - современные технологии, правила и приемы эффективного делового общения	логию, правила и приемы эффективного делового общения	нологию, правила и приемы эффективного делового общения	гии, правила и приемы эффективного делового общения	современных технологий, правилам и приемам эффективного делового общения
	<b>Уметь:</b> - осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации; - организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации	Не умеет осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации	Частично умеет осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации	Умеет осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации	Умеет самостоятельно осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации
	<b>Владеть:</b> навыками деловых коммуникаций, в том числе, публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, электронных коммуникаций	<b>Владеть:</b> навыками деловых коммуникаций, в том числе, публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, электронных коммуникаций	<b>Владеть:</b> навыками деловых коммуникаций, в том числе, публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, электронных коммуникаций	<b>Владеть:</b> навыками деловых коммуникаций, в том числе, публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, электронных коммуникаций	<b>Владеть:</b> навыками деловых коммуникаций, в том числе, публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, электронных коммуникаций
<b>ОПК-10</b>	<i>способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</i>	<i>Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</i>	<i>Владеет способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</i>	<i>Свободно владеет способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</i>
	<b>Знать:</b> требования информационной безопасности	Допускает грубые ошибки в определении информационной безопасности, не может сформулировать требования, предъявляемые к информационной безопасности	Допускает незначительные ошибки в определении информационной безопасности, частично может сформулировать требования, предъявляемые к информационной безопасности	Допускает некоторые неточности в определении информационной безопасности, может сформулировать требования, предъявляемые к информационной безопасности	Не допускает ошибок в определении информационной безопасности и может сформулировать требования, предъявляемые к информационной безопасности
	<b>Уметь:</b>	Не умеет использовать инфор-	Частично умеет использовать	Умеет использовать инфор-	Умеет самостоятельно исполь-







	на практике	умеет применять их на практике	чения персонала, может применять их на практике	влечения персонала, может применять их на практике	стратегии привлечения персонала, знает как применять их на практике
	<b>Уметь:</b> применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала	Не умеет применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала	Частично умеет применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала	Способен применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала	Способен самостоятельно разрабатывать потребность в персонале и контроллинге, может полностью использовать способы привлечения персонала
	<b>Владеть:</b> методами разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Не владеет методами разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Частично владеет методами разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Владеет методами разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Свободно владеет методами разработки и реализации стратегии привлечения персонала
<b>ПК-3</b>	<i>знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</i>	<i>Способность разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владеть методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основами найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, частично владеет методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</i>	<i>Владеет способностью разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, владеет основами найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владеет методами деловой оценки персонала при найме и частично умеет применять их на практике</i>	<i>Свободно владеет способностью разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, владеет основами найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, свободно владеет методами деловой оценки персонала при найме свободно умеет применять их на практике</i>
	<b>Знать:</b> основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Допускает грубые ошибки при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Может изложить основные методы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, но допускает ошибки при разработке и внедрении программ и процедур подбора и отбора персонала	Знает методы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, но допускает неточности при разработке и внедрении программ и процедур подбора и отбора персонала	Аргументировано проводит сравнение методов разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, свободно разрабатывает и знает способы внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
	<b>Уметь:</b> умение применять на практике методы деловой оценки персонала	Не умеет применять на практике методы деловой оценки персонала	Частично умеет применять на практике методы деловой оценки персонала	Способен применять на практике методы деловой оценки персонала	Способен самостоятельно разрабатывать и применять на практике методы деловой оценки персонала
	<b>Владеть:</b> владеть методами	Не владеет методами деловой	Частично владеет методами	Владеет методами деловой	Свободно владеет методами

	деловой оценки персонала при найме	оценки персонала при найме	деловой оценки персонала при найме	оценки персонала при найме	деловой оценки персонала при найме
<b>ПК-4</b>	<i>знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</i>	<i>Способность выявить основы профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработка и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью выявлять основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, разработкой и внедрения программ трудовой адаптации частично умеет применять их на практике</i>	<i>Владеет способностью выявлять основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, разработкой и внедрения программ трудовой адаптации и умеет применять их на практике</i>	<i>Свободно владеет способностью выявлять основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, разработкой и внедрения программ трудовой адаптации и умело умеет применять их на практике</i>
	<b>Знать</b> основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; принципы формирования системы трудовой адаптации персонала;	Допускает грубые ошибки при анализе основ профориентации и профессионализации персонала; путает принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	Может изложить анализ основ социализации, профориентации и профессионализации персонала; принципы формирования системы трудовой адаптации персонала;	Знает основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; допускает неточности при выявлении принципов формирования системы трудовой адаптации персонала	Аргументировано проводит анализ социализации, профессионализации персонала. Полно выявляет принципы формирования системы трудовой адаптации персонала в организации
	<b>Уметь</b> внедрять программы трудовой адаптации и уметь применять их на практике	Не умеет внедрять программы трудовой адаптации и не умеет применять их на практике	Частично умеет внедрять программы трудовой адаптации и частично умеет применять их на практике	Способен внедрять программы трудовой адаптации, способен применять их на практике	Способен самостоятельно разработать программу трудовой адаптации персонала, свободно применять их на практике
	<b>Владеть</b> навыками разработки программы трудовой адаптации;	Не владеет методами навыками разработки программы трудовой адаптации;	Частично владеет навыками разработки программы трудовой адаптации	Владеет методами навыками разработки программы трудовой адаптации	Свободно владеет навыками разработки программы трудовой адаптации;
<b>ПК-5</b>	<i>знанием основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов форми-</i>	<i>Знание основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования коман-</i>	<i>Частично владеет знанием основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов форми-</i>	<i>Владеет знанием основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и прин-</i>	<i>Свободно владеет знанием основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов форми-</i>



	<i>и методов обучения персонала и умением применять их на практике</i>	<i>методов обучения персонала и умением применять их на практике не сформирована</i>	<i>вом, видов, форм и методов обучения персонала и частично уметь применять их на практике</i>	<i>ровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и частично уметь применять их на практике</i>	<i>вом, видов, форм и методов обучения персонала и умеет применять их на практике</i>
	<b>Знать:</b> основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Не знает основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Может изложить основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Знает основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, допускает неточности в организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Аргументировано проводит сравнение методов профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, знает Организацию работы с кадровым резервом, виды и формы и методы обучения персонала
	<b>Уметь:</b> уметь применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Не умеет применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Частично умеет применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Способен применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Способен самостоятельно применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, может полностью организовать работу с кадровым резервом, выявлять виды и формы обучения персонала необходимые для предприятия
	<b>Владеть:</b> методами обучения персонала, методами составления кадрового резерва	Не владеет методами обучения персонала, методами составления кадрового резерва	Частично владеет методами обучения персонала, методами составления кадрового резерва	Владеет методами обучения персонала, методами составления кадрового резерва	Свободно владеет методами обучения персонала, методами составления кадрового резерва
<b>ПК-7</b>	<i>знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и</i>	<i>Способность выявлять цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персо-</i>	<i>Частично владеет способностью выявлять цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, частично умеет разрабатывать и применять технологии текущей деловой</i>	<i>Владеет способностью выявлять цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, иногда допускает ошибки при разработке и применение тех-</i>	<i>Свободно владеет способностью выявлять цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, при разработке и применение технологии текущей деловой оценки пер-</i>

	<i>владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</i>	<i>нала и владеть навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала не сформирована</i>	<i>оценки персонала и владеть навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий</i>	<i>нологии текущей деловой оценки персонала и владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий</i>	<i>сонала и владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий</i>
	<b>Знать:</b> цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Допускает грубые ошибки при выявлении целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Может изложить основные цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знает цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Аргументировано проводит сравнение методов и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	<b>Уметь:</b> разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	Не умеет разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	Частично умеет разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	Способен разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	Способен самостоятельно разрабатывать и внедрять технологии текущей деловой оценки персонала
	<b>Владеть:</b> навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Не владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Частично владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Свободно владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
<b>ПК-8</b>	<i>Знание принципов и основ формирование системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике</i>	<i>Демонстрирует незнание принципов и основ формирование системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий; не владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и не умеет применять их на практике</i>	<i>Частично знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий; частично владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и частично умеет применять их на практике</i>	<i>Знает принципы и основы формирование системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умеет применять их на практике</i>	<i>Знает принципы и овладел основами формирование системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, свободно владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и самостоятельно умеет применять их на практике</i>
	<b>Знать:</b> 1) основные положения со-	Не знает основные положения современных теорий мотива-	Может раскрыть основные положения современных теорий	<b>Знает</b> основные положения современных теорий мотива-	Уверенно проводит сравнительный анализ основных по-

	временных теорий мотивации; 2) закономерности, принципы и процедуру мотивации трудовой деятельности; 3) основные формы и системы оплаты труда; 4) формы и порядок применения дисциплинарных взысканий	ции; допускает грубые ошибки в определении и при воспроизводстве закономерностей, принципов и процедур мотивации трудовой деятельности; описании основных форм и систем оплаты труда; форм и порядка применения дисциплинарных взысканий	мотивации; закономерности, принципы и процедуру мотивации трудовой деятельности; описать основные формы и системы оплаты труда; формы и порядок применения дисциплинарных взысканий	ции; закономерности, принципы и процедуру мотивации трудовой деятельности; основные формы и системы оплаты труда; формы и порядок применения дисциплинарных взысканий	ложений современных теорий мотивации; раскрывает и описывает закономерности, принципы и процедуру мотивации трудовой деятельности; формы и порядок применения дисциплинарных взысканий; аргументировано сопоставляет основные формы и системы оплаты труда;
	<b>Уметь:</b> 1) оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; 2) выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; 3) выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников	Не способен оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников	Частично умеет оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников	Умеет оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников	Способен самостоятельно оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников
	<b>Владеть:</b> 1) навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; 2) методами материального и нематериального стимулирования труда	Не владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; методами материального и нематериального стимулирования труда	Частично владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; методами материального и нематериального стимулирования труда	Владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; методами материального и нематериального стимулирования труда	Свободно владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; методами материального и нематериального стимулирования труда
<b>ПК-9</b>	<i>знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики</i>	<i>Знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных</i>	<i>Частично владеет знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда</i>	<i>Владеет знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и</i>	<i>Свободно владеет знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда</i>





	навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала	продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала	расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала	продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала	расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала
<b>ПК-10</b>	<b>Знание ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещением персонала в соответствии с ТК РФ и владением навыками оформления сопровождающей документации</b>	<b>Способность использовать нормативные и правовые документы в сфере документационного обеспечения управления персонала не сформирована</b>	<b>Частично владеет способностью использовать нормативные и правовые документы в сфере документационного обеспечения управления персонала</b>	<b>Владеет способностью использовать нормативные и правовые документы в сфере документационного обеспечения управления персонала</b>	<b>Свободно владеет способностью использовать нормативные и правовые документы в сфере документационного обеспечения управления персонала</b>
	<b>Знать:</b> 1. содержание и структуру документационного обеспечения управления персоналом; 2. государственное регулирование в сфере документационного обеспечения управления персонала; 3. процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещение персонала	Допускает грубые ошибки при определении основных понятий и использовании нормативных и правовых документов в сфере документационного обеспечения управления персонала	Может использовать основные нормативные и правовые документы в сфере документационного обеспечения управления персонала	Знает основные нормативные и правовые документы в сфере документационного обеспечения управления персонала	Аргументировано использует нормативные и правовые документы в сфере документационного обеспечения управления персонала
	<b>Уметь:</b> 1) правильно составить и оформить необходимые документы при приеме на работу; 2) правильно составить и оформить документы при поощрениях, взысканиях, пе-	Не умеет правильно составить и оформить необходимые документы: при приеме на работу; при поощрениях, взысканиях, переводе на другую работу; составляемые в процессе трудовой деятельности работников	Частично умеет составить и оформить необходимые документы: при приеме на работу; при поощрениях; взысканиях; переводе на другую работу; составляемые в процессе трудовой деятельности работников	Способен составить и оформить необходимые документы: при приеме на работу; при поощрениях, взысканиях, переводе на другую работу; составляемые в процессе трудовой деятельности работников	Способен составить и оформить необходимые документы: при приеме на работу; при поощрениях, взысканиях, переводе на другую работу; составляемые в процессе трудовой деятельности работников

	реводе на другую работу 3) Разрабатывать и оформлять документы, составляемые в процессе трудовой деятельности работников				
	<b>Владеть:</b> Специальной терминологией и лексикой специальности; Ведения основных документов по персоналу организации; Формированием и хранением кадровых документов	Не владеет специальной терминологией и ведением основных документов по персоналу организации	Частично владеет специальной терминологией и ведением основных документов по персоналу организации	Владеет специальной терминологией и ведением основных документов по персоналу организации	Свободно владеет специальной терминологией и ведением основных документов по персоналу организации
<b>ПК-11</b>	<i>Владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</i>	<i>Не владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</i>	<i>Частично владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</i>	<i>Владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</i>	<i>Свободно владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</i>
	<b>Знать:</b> 1) виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; 2) факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; 3) методы построения организационных структур	Допускает грубые ошибки при характеристике видов организационных структур, их основных преимуществ и недостатков; факторов, влияющих на выбор вида организационной структуры; при воспроизведении методов построения организационных структур	Может охарактеризовать виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; выявить и описать факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; может изложить методы построения организационных структур	Знает виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; методы построения организационных структур	Свободно определяет виды организационных структур, уверенно характеризует их основные преимущества и недостатки; свободно выявляет и описывает факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; аргументировано осуществляет выбор методов построения организационных структур
	<b>Уметь:</b> 1) выбирать тип организаци-	Не способен выбирать тип организационной структуры в	Частично владеет способностью выбирать тип организаци-	Способен выбирать тип организационной структуры в	Самостоятельно может выбирать тип организационной

	онной структуры в зависимости от конкретных факторов; 2) применять методы построения организационных структур на практике	зависимости от конкретных факторов; не умеет применять методы построения организационных структур на практике	онной структуры в зависимости от конкретных факторов; частично умеет применять методы построения организационных структур на практике	зависимости от конкретных факторов; применять методы построения организационных структур на практике	структуры в зависимости от конкретных факторов; применять методы построения организационных структур на практике
	<b>Владеть:</b> навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры	Не владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры	Частично владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры	Владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры	Свободно владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры
<b>ПК-12</b>	<i>Знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</i>	<i>Способность разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию, оптимизацию документооборота и схем функциональных связей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур трудовых отношений и сопровождающей документации не сформирована</i>	<i>Частично владеет умением разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию, оптимизацию документооборота и схем функциональных связей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур трудовых отношений и сопровождающей документации</i>	<i>Владеет способностью разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию, оптимизацию документооборота и схем функциональных связей между подразделениями, основами разработки и внедрения процедур трудовых отношений и сопровождающей документации</i>	<i>Свободно владеет умением разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию, оптимизацию документооборота и схем функциональных связей между подразделениями, основами разработки и внедрения процедур трудовых отношений и сопровождающей документации</i>
	<b>Знать:</b> Основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации; Организацию документооборота на предприятии; Схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями; Основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Допускает грубые ошибки при разработке и внедрении кадровой и управленческой документации; оптимизации документооборота на предприятии; схем функциональных взаимосвязей между подразделениями; основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Может изложить основные положения разработки и внедрения кадровой и управленческой документации; оптимизацию документооборота на предприятии; схем функциональных взаимосвязей между подразделениями ;основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации .	Знает основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации; оптимизацию документооборота на предприятии; схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями; основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Аргументировано использует основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации; оптимизацию документооборота; схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями; основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
	<b>Уметь:</b> Анализировать, разрабатывать и внедрять на предприятии кадровую и управленче-	Не умеет анализировать, разрабатывать и внедрять на предприятии кадровую и управленческую документа-	Частично умеет анализировать, разрабатывать и внедрять на предприятии кадровую и управленческую документа-	Способен анализировать, разрабатывать и внедрять на предприятии кадровую и управленческую документа-	Способен самостоятельно анализировать, разрабатывать и внедрять на предприятии кадровую и управленческую доку-







	мического обоснования мероприятий по их улучшению	обоснования мероприятий по их улучшению	обоснования мероприятий по их улучшению	обоснования мероприятий по их улучшению	обоснования мероприятий по их улучшению
<b>ПК 15</b>	<i>Владеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</i>	<i>Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации не сформировано</i>	<i>Частично владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, частично умеет рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</i>	<i>Владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</i>	<i>Свободно владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</i>
	<i>Знать:</i> компьютерные (информационные) технологии для сбора информации в системе управления персоналом и организации его труда	Не знает компьютерные (информационные) технологии для сбора информации в системе управления персоналом и организации его труда	Частично может изложить компьютерные (информационные) технологии для сбора информации в системе управления персоналом и организации его труда	Знает компьютерные (информационные) технологии для сбора информации в системе управления персоналом и организации его труда	Знает и использует компьютерные (информационные) технологии для сбора информации в системе управления персоналом и организации его труда
	<i>Уметь:</i> осуществлять расчеты по формированию состава персонала в соответствии с планами организации	Не умеет осуществлять расчеты по формированию состава персонала в соответствии с планами организации	Частично умеет осуществлять расчеты по формированию состава персонала в соответствии с планами организации	Умеет осуществлять расчеты по формированию состава персонала в соответствии с планами организации	Способен самостоятельно осуществлять расчеты по формированию состава персонала в соответствии с планами организации
	<i>Владеть:</i> методами поиска, сбора и анализа информации о факторах эффективной деятельности персонала организации	Не владеет методами поиска, сбора и анализа информации о факторах эффективной деятельности персонала организации	Частично владеет методами поиска, сбора и анализа информации о факторах эффективной деятельности персонала организации	Владеет методами поиска, сбора и анализа информации о факторах эффективной деятельности персонала организации	Свободно владеет методами поиска, сбора и анализа информации о факторах эффективной деятельности персонала организации
<b>ПК-16</b>	<i>Способность владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</i>	<i>Способность владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике не сформирована</i>	<i>Частично владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</i>	<i>Владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</i>	<i>Свободно владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</i>



	<b>Знать:</b> методы анализа и мониторинга конкурентоспособности и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Не знает методы анализа и мониторинга конкурентоспособности и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Частично знает методы анализа и мониторинга конкурентоспособности и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Знает методы анализа и мониторинга конкурентоспособности и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Имеет систематические знания о методах анализа и мониторинга конкурентоспособности и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
	<b>Уметь:</b> анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала	Не умеет анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала	Частично умеет анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала	Умеет анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала	Умеет самостоятельно анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала
	<b>Владеть:</b> навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала	Не владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала	Частично навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала	Владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала	Свободно владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала
<b>ПК-17</b>	<b>знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</b>	<b>Знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) не сформированы</b>	<b>Частично знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</b>	<b>Знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</b>	<b>В совершенстве знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</b>
	Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	Не знает основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обуче-	Может изложить основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обуче-	Знает основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, допускает неточности в организации работы с кадро-	Аргументировано проводит сравнение методов профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, знает Организацию работы с кадро-

	вом, видов, форм и методов обучения персонала	ния персонала	ния персонала	вым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	вым резервом, виды и формы и методы обучения персонала
	Уметь: уметь применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Не умеет применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Частично умеет применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Способен применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Способен самостоятельно применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, может полностью организовать работу с кадровым резервом, выявлять виды и формы обучения персонала необходимые для предприятия
	Владеть: методами обучения персонала, методами составления кадрового резерва	Не владеет методами обучения персонала, методами составления кадрового резерва	Частично владеет методами обучения персонала, методами составления кадрового резерва	Владеет методами обучения персонала, методами составления кадрового резерва	Свободно владеет методами обучения персонала, методами составления кадрового резерва
<b>ПК-18</b>	<b>владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике</b>	<b>Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике – не сформирована</b>	<b>Частично владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умеет применять их на практике</b>	<b>Владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умеет применять их на практике</b>	<b>Свободно владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умеет применять их на практике</b>
	<b>Знать:</b> основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Допускает грубые ошибки при изложении основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Может изложить основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Знает содержание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Аргументировано излагает основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала
	<b>Уметь:</b> применять на практике мето-	Не умеет применять на практике методы оценки и прогно-	Частично умеет применять на практике методы оценки и про-	Способен применять на практике методы оценки и про-	Способен самостоятельно применять на практике методы







	навыками контроля за использованием рабочего времени	за использованием рабочего времени	контроля за использованием рабочего времени	за использованием рабочего времени	контроля за использованием рабочего времени
<b>ПК-23</b>	<i>Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике</i>	<i>Отсутствуют знания основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умения использовать их на практике</i>	<i>Частично знает основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; частично может применять их на практике</i>	<i>Знает основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и может использовать их на практике</i>	<i>Свободно владеет основами подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, способен самостоятельно использовать их на практике</i>
	<b>Знать:</b> 1) состав, назначение и содержание применяемых методов прикладных исследований, возможности их применения для исследований удовлетворенности персонала работой в организации; 2) порядок организации и планирования прикладного исследования	Допускает грубые ошибки в определении состава, назначения и содержания применяемых методов прикладных исследований, возможности их применения для исследований удовлетворенности персонала работой в организации; <i>порядка организации и планирования прикладного исследования</i>	Может определить <i>состав, назначение и содержание применяемых методов прикладных исследований, возможности их применения для исследований удовлетворенности персонала работой в организации; порядок организации и планирования прикладного исследования</i>	Знает состав, <i>назначение и содержание применяемых методов прикладных исследований, возможности их применения для исследований удовлетворенности персонала работой в организации; порядок организации и планирования прикладного исследования</i>	Свободно определяет состав, <i>назначение и содержание применяемых методов прикладных исследований, возможности их применения для исследований удовлетворенности персонала работой в организации; порядок организации и планирования прикладного исследования</i>
	<b>Уметь:</b> 1) обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы; 2) составлять программу прикладного исследования; 3) определять состав и последовательность этапов исследования; 4) выбирать методы сбора и анализа информации, позволяющие оценить удовлетворенность персонала работой в организации; 5) проводить эмпирические и прикладные исследования;	Не умеет обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы; составлять программу прикладного исследования; определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации, позволяющие оценить удовлетворенность персонала работой в организации; проводить эмпирические и прикладные исследования; обрабатывать эмпирические и	Частично умеет обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы; составлять программу прикладного исследования; определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации, позволяющие оценить удовлетворенность персонала работой в организации; проводить эмпирические и прикладные исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные;	Способен обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы; составлять программу прикладного исследования; определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации, позволяющие оценить удовлетворенность персонала работой в организации; проводить эмпирические и прикладные исследования; обрабатывать эмпирические и	Способен самостоятельно обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы; составлять программу прикладного исследования; определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации, позволяющие оценить удовлетворенность персонала работой в организации; проводить эмпирические и прикладные исследования; обрабатывать эмпирические и

	6) обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; 7) составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом
	<b>Владеть:</b> 1) инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; 2) навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования	Не владеет инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования	Частично владеет инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования	Владеет инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования	Свободно владеет инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования
<b>ПК-24</b>	<i>способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</i>	<i>Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</i>	<i>Владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</i>	<i>Свободно владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</i>
	<b>Знать:</b> 1) основные теоретические положения теории мотивации; 2) основные группы мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации; 3) закономерности, принципы и процедуру мотивации и стимулирования трудовой деятельности; 4) порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров опла-	Допускает грубые ошибки при воспроизведении основных теоретических положений теории мотивации; основных групп мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации; закономерностей, принципов и процедур мотивации и стимулирования трудовой деятельности; порядка организации заработной платы, установления оптимальных размеров оплаты труда; основ-	Может изложить основные теоретические положения теории мотивации; основные группы мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации; закономерности, принципы и процедуру мотивации и стимулирования трудовой деятельности; порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда; основные формы и системы оплаты труда и ма-	Знает основные теоретические положения теории мотивации; основные группы мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации; закономерности, принципы и процедуру мотивации и стимулирования трудовой деятельности; порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда; основные формы и системы	Аргументированно проводит сравнение основных теоретических положений теории мотивации; основных групп мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации; закономерностей, принципов и процедур мотивации и стимулирования трудовой деятельности; порядка организации заработной платы, установления оптимальных размеров оплаты труда; основных форм и систем







	<i>стического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</i>	<i>ского анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал – не сформирована</i>	<i>статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</i>	<i>статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</i>	<i>статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</i>
	<b>Знать:</b> основы проведения аудита и контроллинга персонала	Допускает грубые ошибки при изложении основ проведения аудита и контроллинга персонала	Может изложить основы проведения аудита и контроллинга персонала	Знает содержание основ проведения аудита и контроллинга персонала	Аргументировано излагает основы проведения аудита и контроллинга персонала
	<b>Уметь:</b> применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Не умеет применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Частично умеет применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Способен применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Способен самостоятельно применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала
	<b>Владеть:</b> важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Не владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Частично владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Свободно владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
<b>ПК-27</b>	<i>владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</i>	<i>Владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом не сформирована</i>	<i>Частично владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</i>	<i>Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</i>	<i>Свободно владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</i>
	<b>Знать:</b> базовые определения информатики, основные и составные структуры данных, используемые в компьютерных технологиях;	Не знает базовые определения информатики, основные и составные структуры данных, используемые в компьютерных технологиях, основы организации современных ЭВМ и их	<b>Знает</b> базовые определения информатики, основные и составные структуры данных, используемые в компьютерных технологиях, основы организации современных ЭВМ и их	Знает базовые определения информатики, основные и составные структуры данных, используемые в компьютерных технологиях, основы организации современных	Знает базовые определения информатики, основные и составные структуры данных, используемые в компьютерных технологиях, основы организации современных ЭВМ и их общие

	<p>основы организации современных ЭВМ и их общие характеристики, тенденции развития устройств компьютера и компьютерных сетей, принципы организации использования средств вычислительной техники; состав программного обеспечения ЭВМ и сферы его применения; общие принципы использования ЭВМ для решения экономических задач; возможности сети Интернет для поиска и обработки данных и организации информационного обмена</p>	<p>общие характеристики, тенденции развития устройств компьютера и компьютерных сетей, принципы организации использования средств вычислительной техники, состав программного обеспечения ЭВМ и сферы его применения, общие принципы использования ЭВМ для решения экономических задач, возможности сети Интернет для поиска и обработки данных и организации информационного обмена. Допускает грубые ошибки в ответах на вопросы.</p>	<p>общие характеристики, тенденции развития устройств компьютера и компьютерных сетей, принципы организации использования средств вычислительной техники, состав программного обеспечения ЭВМ и сферы его применения, общие принципы использования ЭВМ для решения экономических задач, возможности сети Интернет для поиска и обработки данных и организации информационного обмена. Допускает незначительные ошибки в ответах на вопросы.</p>	<p>ЭВМ и их общие характеристики, тенденции развития устройств компьютера и компьютерных сетей, принципы организации использования средств вычислительной техники, состав программного обеспечения ЭВМ и сферы его применения, общие принципы использования ЭВМ для решения экономических задач, возможности сети Интернет для поиска и обработки данных и организации информационного обмена. Допускает некоторые неточности в ответах на вопросы.</p>	<p>характеристики, тенденции развития устройств компьютера и компьютерных сетей, принципы организации использования средств вычислительной техники, состав программного обеспечения ЭВМ и сферы его применения, общие принципы использования ЭВМ для решения экономических задач, возможности сети Интернет для поиска и обработки данных и организации информационного обмена. Не допускает ошибок и неточностей в ответах на вопросы.</p>
	<p><b>Уметь:</b> работать на персональном компьютере в среде одной из операционных систем (Windows); эффективно использовать возможности современных ПЭВМ, компьютерных сетей и программных средств для решения прикладных задач, возникающих в процессе обучения в вузе и в ходе будущей профессиональной деятельности.</p>	<p>Не умеет работать на персональном компьютере в среде одной из операционных систем (Windows), эффективно использовать возможности современных ПЭВМ, компьютерных сетей и программных средств для решения прикладных задач, возникающих в процессе обучения в вузе и в ходе будущей профессиональной деятельности.</p>	<p>Частично умеет работать на персональном компьютере в среде одной из операционных систем (Windows), эффективно использовать возможности современных ПЭВМ, компьютерных сетей и программных средств для решения прикладных задач, возникающих в процессе обучения в вузе и в ходе будущей профессиональной деятельности.</p>	<p>Умеет работать на персональном компьютере в среде одной из операционных систем (Windows), эффективно использовать возможности современных ПЭВМ, компьютерных сетей и программных средств для решения прикладных задач, возникающих в процессе обучения в вузе и в ходе будущей профессиональной деятельности.</p>	<p>Умеет самостоятельно работать на персональном компьютере в среде одной из операционных систем (Windows), эффективно использовать возможности современных ПЭВМ, компьютерных сетей и программных средств для решения прикладных задач, возникающих в процессе обучения в вузе и в ходе будущей профессиональной деятельности.</p>
	<p><b>Владеть:</b> навыками подготовки сложных текстовых документов, решения расчетных экономических задач, создания и обработки реляционных баз данных, подготовки электронных презентаций с использованием офисных программных</p>	<p>Не владеет навыками подготовки сложных текстовых документов, решения расчетных экономических задач, создания и обработки реляционных баз данных, подготовки электронных презентаций с использованием офисных программных</p>	<p>Частично владеет навыками подготовки сложных текстовых документов, решения расчетных экономических задач, создания и обработки реляционных баз данных, подготовки электронных презентаций с использованием офисных про-</p>	<p>Владеет навыками подготовки сложных текстовых документов, решения расчетных экономических задач, создания и обработки реляционных баз данных, подготовки электронных презентаций с использованием офисных</p>	<p>Свободно владеет навыками подготовки сложных текстовых документов, решения расчетных экономических задач, создания и обработки реляционных баз данных, подготовки электронных презентаций с использованием офисных про-</p>





<b>ПК-30</b>	<i>Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</i>	<i>Не знает основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, не владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и не умеет применять их на практике</i>	<i>Может изложить основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, частично владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и частично умеет применять их на практике</i>	<i>Знает основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умеет применять их на практике</i>	<i>Демонстрирует исчерпывающие знания в области основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, свободно владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и самостоятельно умеет применять их на практике</i>
	<b>Знать:</b> 1) источники возникновения стрессов; 2) типологию конфликтов, возникающих в организации; 3) причины и факторы возникновения конфликтов в организации; 4) структуру, динамику конфликта и стратегии его разрешения	Допускает грубые ошибки при описании источников возникновения стрессов; причин и факторов возникновения конфликтов в организации; при проведении типологии конфликтов, возникающих в организации. Не способен охарактеризовать структуру, динамику конфликта и стратегии его разрешения	Может охарактеризовать источники возникновения стрессов; причины и факторы возникновения конфликтов в организации; провести типологию конфликтов, возникающих в организации; описать структуру, динамику конфликта и стратегии его разрешения	Знает источники возникновения стрессов; типологию конфликтов, возникающих в организации; причины и факторы возникновения конфликтов в организации; структуру, динамику конфликта и стратегии его разрешения	Свободно определяет источники возникновения стрессов; причины и факторы возникновения конфликтов в организации; типы конфликтов, возникающих в организации; свободно выявляет структуру, динамику конфликта и стратегии его разрешения
	<b>Уметь:</b> 1) адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях; 2) противодействовать стрессам в профессиональной деятельности	Не способен адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях; противодействовать стрессам в профессиональной деятельности	Частично способен адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях; противодействовать стрессам в профессиональной деятельности	Умеет адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях; противодействовать стрессам в профессиональной деятельности	Может самостоятельно адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях; противодействовать стрессам в профессиональной деятельности
	<b>Владеть:</b> 1) навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; 2) навыками эффективного разрешения межличностных	Не владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; навыками эффективного разрешения межличностных кон-	Частично владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; навыками эффективного разрешения межличностных кон-	Владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; навыками эффективного разрешения межличностных	Свободно владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; навыками эффективного разрешения межличностных кон-



	- этические нормы взаимоотношений в организации	- этические нормы взаимоотношений в организации	- этические нормы взаимоотношений в организации	- этические нормы взаимоотношений в организации	- этические нормы взаимоотношений в организации
	Уметь: диагностировать организационную культуру	Не умеет диагностировать организационную культуру	Умеет частично: диагностировать организационную культуру	Умеет диагностировать организационную культуру	Умеет самостоятельно диагностировать организационную культуру
	Владеть: <i>навыками</i> диагностики организационной культуры	Не владеет <i>навыками</i> диагностики организационной культуры	Частично владеет <i>навыками</i> диагностики организационной культуры	Владеет <i>навыками</i> диагностики организационной культуры	Свободно владеет <i>навыками</i> диагностики организационной культуры
<b>ПК-33</b>	<b><i>Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечить предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</i></b>	<b><i>Способность владения навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечить предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания не сформирована.</i></b>	<b><i>Частично владеет навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечить предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</i></b>	<b><i>Владеет навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечить предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</i></b>	<b><i>Способно владеет навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечить предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</i></b>
	Знать: эволюцию взглядов на лидерство и основные теории лидерства; технологии диагностики лидерских качеств; арсенал способов воздействия лидера на последователей; основные характеристики малой группы; принципы командообразования и этапы развития команды; ролевой репертуар членов команды и особенности проектной команды; - особенности команды менеджеров высшего звена управления; - методы управления командой.	Допускает грубые ошибки при изложении эволюции взглядов на лидерство и основные теории лидерства; технологии диагностики лидерских качеств; арсенала способов воздействия лидера на последователей; основных характеристик малой группы; принципы командообразования и этапы развития команды; методы управления командой.	Может изложить эволюцию взглядов на лидерство и основные теории лидерства; технологии диагностики лидерских качеств; арсенал способов воздействия лидера на последователей; основные характеристики малой группы; принципы командообразования и этапы развития команды; ролевой репертуар членов команды и особенности проектной команды; - особенности команды менеджеров высшего звена управления; - методы управления командой.	Знает эволюцию взглядов на лидерство и основные теории лидерства; технологии диагностики лидерских качеств; арсенал способов воздействия лидера на последователей; основные характеристики малой группы; принципы командообразования и этапы развития команды; ролевой репертуар членов команды и особенности проектной команды; - особенности команды менеджеров высшего звена управления; - методы управления командой.	Аргументировано проводит сравнение взглядов на лидерство и основные теории лидерства; технологии диагностики лидерских качеств; арсенал способов воздействия лидера на последователей; основные характеристики малой группы; принципы командообразования и этапы развития команды; ролевой репертуар членов команды и особенности проектной команды; - особенности команды менеджеров высшего звена управления; - методы управления командой.
	Уметь:	Не умеет оценивать собствен-	Частично умеет	Способен оценивать соб-	Способен самостоятельно оце-





	мнения группы (команды); разрешения конфликтов в команде.				
<b>ПК-34</b>	<i>Знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</i>	<i>Не знает основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), не владеет методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, исходя из целей организации, не умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</i>	<i>Может изложить основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), частично владеет методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, исходя из целей организации, частично умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</i>	<i>Знает основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владеет методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, исходя из целей организации, умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</i>	<i>Демонстрирует исчерпывающие знания в области основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), свободно владеет методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, исходя из целей организации, самостоятельно может осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</i>
	Знать: 1) виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; 2) факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; 3) методы построения организационных структур; 4) принципы распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Допускает грубые ошибки при характеристике видов организационных структур, их основных преимуществ и недостатков; факторов, влияющих на выбор вида организационной структуры; принципов распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; при воспроизведении методов построения организационных структур	Может охарактеризовать виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; выявить и описать факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; может изложить методы построения организационных структур; принципы распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Знает виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; методы построения организационных структур; принципы распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Свободно определяет виды организационных структур, уверенно характеризует их основные преимущества и недостатки; свободно выявляет и описывает факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; аргументировано осуществляет выбор методов построения организационных структур; принципов распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования









### **3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

#### ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

1. Совершенствование системы мотивации персонала (на примере ...)
2. Совершенствование управления персоналом (на примере ...)
3. Совершенствование системы управления персоналом организации (на примере ...)
4. Совершенствование управления персоналом сельскохозяйственного предприятия (на примере ...)
5. Совершенствование системы адаптации персонала (на примере ...)
6. Управление развитием персонала организации (на примере ...)
7. Совершенствование системы развития персонала организации (на примере ...)
8. Управление производительностью труда на основе мотивации персонала (на примере ...)
9. Совершенствование системы оценки персонала (на примере ...)
10. Развитие организационной культуры предприятия (на примере ...)
11. Формирование и развитие персонала предприятия на основе оценки его трудового потенциала (на примере ...)
12. Управление социальным развитием персонала организации (на примере ...)
13. Управление социальным развитием организации (на примере ...)
14. Совершенствование кадровой политики организации (на примере ...)
15. Повышение эффективности управления персоналом на предприятии (на примере ...)
16. Повышение эффективности управленческой деятельности (на примере ...)
17. Совершенствование организации управленческого труда (на примере ...)
18. Совершенствование технологии найма персонала (на примере ...)
19. Совершенствование корпоративной культуры предприятия (на примере ...)
20. Управление карьерой персонала организации (на примере ...)
21. Совершенствование системы управления карьерой персонала организации (на примере ...)
22. Эффективность использования трудовых ресурсов в системе управления организацией (на примере ...)
23. Управление формированием и развитием кадрового потенциала организации (на примере ...)
24. Оценка эффективности деятельности кадров управления органов местного самоуправления (на примере ...)
25. Совершенствование процедуры аттестации персонала (на примере ...)
26. Повышение эффективности использования персонала организации (на примере ...)
27. Совершенствование использования трудовых ресурсов (на примере ...)
28. Совершенствование системы стимулирования персонала организации (на примере ...)
29. Формирование и развитие профессиональной культуры управленческого персонала (на примере ...)
30. Формирование системы обучения персонала на предприятии (на примере ...)
31. Формирование делового кредо в системе организационной культуры предприятия (на примере ...)
32. Формирование и развитие рынка труда (на примере ...)
33. Формирование и развитие кадровой службы в организации (на примере ...)

34. Совершенствование деятельности кадровых агентств на рынке труда (на примере ...)
35. Направления реорганизации процессов набора и отбора персонала в системе управления организацией (на примере ...)
36. Влияние социально-трудовых отношений на формирование трудовых ресурсов (на примере ...)
37. Повышение эффективности кадровых решений в управлении организацией (на примере ...)
38. Оценка эффективности работы управленческого персонала организации (на примере ...)
39. Организация коммуникационных процессов управления в организации (на примере ...)
40. Совершенствование системы управления персоналом на основе применения информационных технологий на предприятии (на примере ...)
41. Использование информационных технологий в управлении персоналом (на примере ...)
42. Повышение эффективности управления персоналом на основе использования современных программных средств на предприятии (на примере ...)
43. Подбор и управление персоналом организации с применением информационных систем (на примере ...)
44. Автоматизация процесса аттестации персонала предприятия (на примере ...)
45. Совершенствование документационного обеспечения управления персоналом (на примере ...)
46. Совершенствование системы менеджмента персонала организации (на примере ...)
47. Управление развитием кадрового потенциала сельскохозяйственного предприятия ...)
48. Рынок труда и эффективность использования трудового потенциала в аграрном секторе экономики (на примере ...)
49. Совершенствование организации оплаты труда и материального стимулирования работников предприятия (на примере ...)
50. Управление трудовыми конфликтами в организации (на примере ...)

#### ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
<p>Научный уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для организации использование специальной научной литературы, нормативных актов, материалов производственной практики</p> <p>Стиль изложения, правиль-</p>	<p>Выпускная квалификационная работа соответствует всем предъявляемым требованиям, в том числе формальным, положительно оценена рецензентом и научным руководителем. Во время защиты студент продемонстрировал:</p> <p>а) умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в необходимых случаях - рекомендациями по практическому применению;</p> <p>б) дал исчерпывающие ответы на вопросы</p>	Отлично



<p>ность и научная обоснованность выводов</p> <p>Оформление ВКР</p>	<p>научного руководителя, членов экзаменационной комиссии;</p> <p>в) грамотное и корректное ведение научной дискуссии.</p> <p>г) выпускная квалификационная работа соответствует всем требованиям к ее оформлению.</p>	
<p>Научный уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для организации использования специальной научной литературы, нормативных актов, материалов производственной практики</p> <p>Стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов</p> <p>Оформление ВКР</p>	<p>Выпускная квалификационная работа соответствует всем предъявляемым требованиям к написанию и оформлению. При этом во время защиты студент при наличии отдельных недочетов, продемонстрировал:</p> <p>а) умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в необходимых случаях - рекомендациями по практическому использованию;</p> <p>б) умение грамотно и корректно вести научную дискуссию.</p> <p>Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он недостаточно четко и полно ответил на вопросы научного руководителя, членов экзаменационной комиссии.</p> <p>г) выпускная квалификационная работа соответствует требованиям к ее оформлению.</p>	<p>Хорошо</p>
<p>Научный уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для организации использования специальной научной литературы, нормативных актов, материалов производственной практики</p> <p>Стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов</p> <p>Оформление ВКР</p>	<p>Выпускная квалификационная работа в целом соответствует предъявляемым требованиям. Однако во время защиты студент:</p> <p>а) нечетко раскрыл актуальность темы исследования; не смог убедительно обосновать научную новизну своей работы; не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях - рекомендаций по практическому применению исследований по работе;</p> <p>б) не смог надлежащим образом ответить на вопросы научного руководителя, членов экзаменационной комиссии.</p> <p>г) выпускная квалификационная работа в основном соответствует всем требованиям к ее оформлению.</p>	<p>Удовлетворительно</p>
<p>Научный уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для организации использования специальной</p>	<p>Выпускная квалификационная работа не соответствует предъявляемым требованиям. Неудовлетворительная оценка выставляется также, если во время защиты студент:</p> <p>а) не раскрыл актуальность темы исследования или не обосновал научную новизну своей работы, не предложил теоретических разра-</p>	<p>Неудовлетворительно</p>

<p>научной литературы, нормативных актов, материалов производственной практики</p> <p>Стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов</p> <p>Оформление ВКР</p>	<p>боток, а в необходимых случаях - рекомендаций по практическому применению исследований по работе;</p> <p>б) не смог ответить на вопросы научного руководителя, членов экзаменационной комиссии.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» также выставляется, если во время защиты у членов экзаменационной комиссии возникли обоснованные сомнения в том, что студент является автором представленной к защите выпускной квалификационной работы. Он не ориентируется в тексте работы, не может дать ответы на уточняющие вопросы, касающиеся сформулированных в работе теоретических и практических предложений и т.д.</p> <p>Такое решение принимается и в том случае, если работа соответствует всем предъявляемым требованиям.</p> <p>г) выпускная квалификационная работа не соответствует требованиям к ее оформлению.</p>	
--	--	--

## **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ОТВЕТА НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Для защиты выпускной квалификационной работы студент – дипломник готовит выступление перед членами государственной экзаменационной комиссии по теме своего исследования.

В тексте выступления студент-дипломник должен максимально приближенно к содержанию текста квалификационной работы обосновать ее актуальность, произвести обзор научных работ по аналогичным исследованиям, показать научную новизну и практическую значимость исследования, дать краткий обзор глав и объяснить полученные в тексте результаты теоретических исследований, результаты аналитических разделов и раскрыть содержание экономического обоснования глав раздела проектируемых предложений и рекомендаций. В заключение озвучить обоснованность выводов и предложений.

Использовать в выступлении можно только те данные, которые приведены в квалификационной работе.

Для иллюстрации выступления используют иллюстрационный материал в виде таблиц, графиков, рисунков, который выбираются из разделов выпускной квалификационной работы.

Иллюстрационный материал оформляется в отдельную папку.

Защита выпускной квалификационной работы включает, как правило, следующие моменты:

- представление студента членам комиссии;
- сообщение студента с использованием наглядных материалов и информационных технологий об основных результатах выпускной квалификационной работы (не более 10 минут);
- вопросы членов государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) после доклада студента;
- ответы студента на заданные вопросы;
- ответы дипломника на замечания

Порядок защиты выпускной квалификационной работы (ВКР):

Защита ВКР проводится публично, т.е. на открытом заседании ГЭК, на котором могут присутствовать все желающие.

Состав ГЭК формируется из председателя, членов ГЭК, секретаря. Решения ГЭК правомочны при наличии кворума - не менее двух третей ее членов.

В своем докладе дипломник должен кратко изложить цели и задачи дипломной работы, охарактеризовать объект и предмет исследования, объяснить основные положения и выводы, к которым он пришел в результате проведенной работы. Главное внимание в докладе должно быть заострено на ключевых моментах научной новизны и практической значимости выпускной квалификационной работы, их аналитическом обосновании. В заключение доклада нужно дать собственную оценку достигнутым результатам исследования и возможности их практического применения. Во время доклада дипломник может пользоваться иллюстративными материалами и различными вспомогательными средствами для наглядной демонстрации положений ВКР, представить их в виде презентации. От того, насколько четко и выразительно студент сможет выступить с представлением выполненной работы, расставив акценты на достигнутых результатах, настолько убедительным будет его выступление.

По окончании доклада студенту задаются вопросы, на которые он обязан дать аргументированные и исчерпывающие ответы. После этого дается слово научному руково-

дителю или зачитывается его отзыв в случае невозможности присутствия руководителя на защите. Студенту предоставляется возможность ответить на замечания, данные по тексту работы.

Продолжительность защиты одной выпускной квалификационной работы не должна превышать 30 минут.

По окончании публичной защиты на закрытом заседании члены ГЭК обсуждают ее результаты. При этом учитываются отзывы научного руководителя, апробация работы на научных конференциях, содержательность доклада и ответов на вопросы, качество оформления, научная работа и успеваемость студента за все время обучения в вузе. По итогам обсуждения члены ГЭК принимают решение о присвоении студенту профессиональной квалификации по соответствующему направлению подготовки. Решения ГЭК принимаются большинством голосов ее членов, участвующих в заседании. При равном числе голосов решающий голос принадлежит председателю.

Перед началом защиты выпускной квалификационной работы каждому члену комиссии выдаются заранее подготовленные индивидуальные и сводные ведомости (Приложения 3-4), в которых они отображают степень отработки показателей оценивания по критериям, выражая ее в выставлении оценки за каждый показатель по шкале оценивания.

Оценки объявляются в день защиты выпускной квалификационной работы после оформления в установленном порядке протокола заседания комиссии (ГЭК).

В тех случаях, когда защита выпускной квалификационной работы признана неудовлетворительной, ГЭК устанавливает, может ли студент представить к повторной защите ту же работу с доработкой, определяемой комиссией, либо обязан подготовить новую работу по другой теме, которая утверждается выпускающей кафедрой.

Студенту, не защитившему выпускную квалификационную работу по уважительной причине (документально подтвержденной), ректором вуза может быть продлен срок обучения до следующего периода работы ГЭК по защите выпускных квалификационных работ, но не более чем на один год.

По положительным результатам всех итоговых аттестационных испытаний государственная экзаменационная комиссия принимает решение о присвоении выпускникам соответствующей степени и выдаче диплома.

Выпускник, не прошедший в течение установленного срока всех государственных аттестационных испытаний, входящих в состав государственной итоговой аттестации, отчисляется из университета и получает академическую справку.





Утверждаю:

Декан факультета \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Декану факультета \_\_\_\_\_  
от студента гр. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

Прошу утвердить мне тему выпускной квалификационной работы: \_\_\_\_\_

по кафедре \_\_\_\_\_  
(название выпускающей кафедры)

и назначить научного руководителя \_\_\_\_\_  
(ученая степень и звание)

\_\_\_\_\_  
должность, место работы, ФИО)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись студента)

Согласовано  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись руководителя)

Ходатайствую об утверждении темы и руководителя ВКР.  
Предлагаю из отведенных на консультации и руководство ВКР \_\_\_\_\_ час. выделить на руководство \_\_\_\_\_ час., на консультации: \_\_\_\_\_ час.:  
по кафедре \_\_\_\_\_  
(наименование кафедры, ученая степень и звание, ФИО, должность преподавателя)

Наименование организации (предприятия, учреждения) для прохождения преддипломной практики \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г. Зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_

Приложение 6

Заведующему кафедрой

\_\_\_\_\_

от студента гр.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу изменить мне тему выпускной квалификационной работы с

\_\_\_\_\_

на

\_\_\_\_\_

и оставить (изменить) научным руководителем

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (должность и ФИО научного руководителя)

\_\_\_\_\_ (подпись студента)

«...» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Согласовано

\_\_\_\_\_ (подпись и ФИО научного руководителя)

«...» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»

Факультет \_\_\_\_\_ Кафедра \_\_\_\_\_  
Направление (специальность) \_\_\_\_\_

(код и наименование)

**Утверждаю:**

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**ЗАДАНИЕ**  
**на выполнение выпускной квалификационной работы (ВКР)**

1. Студент \_\_\_\_\_ № группы \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

2. Руководитель \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество, должность, уч. степень и звание)

3. Квалификация \_\_\_\_\_  
(наименование в соответствии с ФГОС ВО)

4. Вид работы \_\_\_\_\_  
(дипломный проект, дипломная работа)

5. Тема ВКР  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

утверждена приказом ректора университета от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

6. Исходные данные (технические требования): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. Содержание работы (анализ состояния проблемы, проведение исследований, разработка, расчеты параметров, экономическое обоснование и др.)



9. Консультанты по ВКР с указанием относящихся к ним разделов

Раздел	Консультант	Подпись дата	
		Задание выдал	Задание принял
1.			
2.			
3.			
4.			

Дата выдачи задания « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Дата представления ВКР к защите « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель ВКР \_\_\_\_\_  
(подпись)

Студент \_\_\_\_\_  
(подпись)

## КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполне- ния этапов ВКР	Примечание

*Студент* \_\_\_\_\_

(подпись)

*Руководитель ВКР* \_\_\_\_\_

(подпись)

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»

---

---

Факультет \_\_\_\_\_

Кафедра \_\_\_\_\_

*Допустить к защите*  
Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)  
“ ” \_\_\_\_\_ г.

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(тема ВКР)

Вид выпускной квалификационной работы

\_\_\_\_\_  
(бакалаврская работа, дипломная работа, дипломный проект, магистерская диссертация)

Направление/специальность подготовки

\_\_\_\_\_  
(код и наименование направления/специальности)

Направленность (профиль)

\_\_\_\_\_  
(наименование)

Квалификация

\_\_\_\_\_  
(наименование квалификации в соответствии с ФГОС ВО)

Студент:

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., № группы)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Научный руководитель:

\_\_\_\_\_  
(учёная степень, учёное звание, Ф.И.О.) (подпись)

Майский  
20\_\_\_\_

*Оборотная сторона титульного листа*

Работа написана мною самостоятельно и не содержит неправомерных заимствований

\_\_\_\_\_

*(дата)*

\_\_\_\_\_

*(подпись)*

Текст ВКР размещен в электронно-библиотечной системе университета

Руководитель отдела комплектования библиотеки \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О.)*

\_\_\_\_\_

*(дата)*

\_\_\_\_\_

*(подпись)*

Коэффициент оригинальности ВКР \_\_\_\_\_ % .

Проверил: \_\_\_\_\_

*(Должность, Ф.И.О.)*

\_\_\_\_\_

*(дата)*

\_\_\_\_\_

*(подпись)*

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»**

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ  
О ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ**

Студент \_\_\_\_\_ (ФИО)

Группа \_\_\_\_\_ Кафедра \_\_\_\_\_ Факультет \_\_\_\_\_

Квалификация \_\_\_\_\_

Направление подготовки/Специальность \_\_\_\_\_

Направленность (профиль) образовательной программы \_\_\_\_\_

Наименование темы: \_\_\_\_\_

Руководитель \_\_\_\_\_

( Фамилия, И., О., место работы, должность, ученое звание, степень )

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

	№	Показатели	Оценка			
			5	4	3	0*
Профессиональная составляющая	1	Оригинальность и новизна полученных результатов, научных, конструкторских и технологических решений				
	2	Соответствие содержания ВКР теме и целевой установке				
	3	Степень полноты обзора, обобщения, анализа, систематизации				
	4	Уровень и корректность использования в работе современных методов исследований, математического моделирования, инженерных расчетов				
	5	Степень самостоятельного и творческого участия студента в работе				
	6	Коэффициент оригинальности работы (значение, %)				
Справочно-информационная	7	Степень комплексности работы. Применение в ней знаний естественнонаучных, социально-гуманитарных и экономических, общепрофессиональных и специальных дисциплин				
	8	Использование современных пакетов компьютерных программ и технологий				
	9	Наличие публикаций, участие в конференциях, награды за участие в конкурсах				
Оформительская	10	Ясность, четкость, последовательность и обоснованность изложения				
	11	Качество оформления ВКР: общий уровень грамотности, стиль изложения, качество иллюстраций, соответствие требованиям стандарта				
	12	Объем и качество выполнения графического материала, его соответствие тексту и стандартам				
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>						

\* - не оценивается (трудно оценить)

**Отмеченные достоинства:**

(например: 1 способность к формулированию цели, задачи и плана научного исследования в профессиональной области;  
2 способность к построению математических моделей объектов исследования и выбору численного метода их моделирования, разработке нового или выбор готового алгоритма решения задач;  
3 способность к выбору оптимального метода и разработке программ экспериментальных исследований, проведению измерений в профессиональной области; и т.д.)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Отмеченные недостатки:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Заключение:**

Считаю, что выполненная студентом(кой) \_\_\_\_\_ (ФИО)

ВКР на тему « \_\_\_\_\_ (название выпускной квалификационной работы) \_\_\_\_\_ »

показывает \_\_\_\_\_ (минимальный/базовый/продвинутый) уровень сформированности компетенций,

соответствует требованиям Белгородского ГАУ, предъявляемым к ВКР.

ВКР может быть представлена к защите и заслуживает оценки \_\_\_\_\_, а её автор присуждения квалификации \_\_\_\_\_ по направлению подготовки/специальности \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ ». (шифр) (название)

Руководитель \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО)  
ученая степень, звание, кафедра

« \_\_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » 201\_\_ г.