

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.04.2021 18:21:19

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b55d8986a5b255891f268f913a1331fae

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



**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление – 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация – «магистр (программа прикладной магистратуры)»

Год начала обучения – 2020

Майский, 2020

Программа государственной итоговой аттестации составлена с учетом требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. № 367;
- 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;
- Положения о выпускных квалификационных работах дипломированного специалиста, бакалавра, магистра ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ рассмотренным и принятым на заседании ученого совета 16.07.2015 г. протокол №6 (с измен. от 13.10.2016 г., протокол №1, от 24.10.2018 г. протокол №11). \
- Основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

1. Общие положения

В соответствии с ФЗ РФ «Об образовании» государственная итоговая аттестация выпускников, завершающих обучение по программам высшего образования в высших учебных заведениях, является заключительным и обязательным этапом оценки качества освоения обучающимися основной образовательной программы.

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом» в Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, а также подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (если организация включила государственный экзамен в состав государственной итоговой аттестации).

Для студентов, обучающихся по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» учебным планом предусмотрена защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты.

Государственная итоговая аттестация обучающихся осуществляется государственными экзаменационными комиссиями (ГЭК) в соответствии с перечнем аттестационных испытаний, включенных в состав государственной итоговой аттестации.

Решение о присуждении выпускнику квалификации магистра принимается на закрытом заседании ГАК простым большинством при открытом голосовании членов комиссии на основании результатов итоговых комплексных испытаний.

2. Цель и задачи государственной итоговой аттестации выпускников

Целями итоговой государственной аттестации являются:

- установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки магистров 38.04.03 «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.

Задачи итоговой государственной аттестации:

- оценка степени подготовленности выпускника к основным видам профессиональной деятельности: организационно-управленческой и экономической, проектной, аналитической и консультационной, социально-психологической;
- оценка уровня сформированности у выпускника необходимых компетенций, степени владения выпускником теоретическими знаниями, умениями и практическими навыками в области управления персоналом организации;

- оценка уровня понимания современных тенденций развития теории и практики управления персоналом организации;
- выявление уровня подготовленности выпускника к самостоятельной работе, в т.ч. в условиях неопределенности и быстро меняющихся факторов и условий использования персонала;
- выявление степени реализации цели и задач магистерской программы.

ГИА представляет собой комплексное итоговое испытание, устанавливающее соответствие подготовленности выпускников требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом».

Итоговая государственная аттестация включает защиту выпускной квалификационной работы, которая осуществляется по завершению теоретического обучения по программе и прохождения практик.

Выпускная квалификационная работа в соответствии с ОПОП магистратуры выполняется в форме дипломной работы.

Выпускная квалификационная работа представляет собой самостоятельную и логически завершенную выпускную квалификационную работу, связанную с решением задач тех видов деятельности, к которым готовится магистр (организационно-управленческой и экономической, аналитической и консультационной, социально-психологической).

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

В ходе ГИА обучающийся 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 38.04.03 «Управление персоналом», а также понимание междисциплинарных связей между соответствующими дисциплинами образовательной программы.

При выполнении выпускной квалификационной работы магистранты должны показать свою способность и умение, опираясь на полученные углубленные знания, умения и сформированные общекультурные и профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

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 магистров 38.04.03 «Управление персоналом».

В соответствии с разработанным в Белгородском ГАУ рабочим учебным планом подготовки магистров по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» на государственную (итоговую) аттестацию отводится 6 ЗЕТ.

3. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся при защите ВКР, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

В результате защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты у выпускника должны быть сформированы следующие общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции:

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знать: основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления основы методологии философского и научного познания; развитие науки и смену типов научной рациональности
		Уметь: применять методы абстрактного мышления, анализ и синтеза, выработанные в ходе развития философской мысли; анализировать определяющие тенденции экономического развития общества; анализировать теории и концепции управления с философских позиций
		Владеть: навыками анализа философских проблем экономики и управления в современных условиях;
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях; формы социальной и этической ответственности за принимаемые решения
		Уметь: диагностировать конфликтную ситуацию; выбирать стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях
		Владеть: навыками диагностики конфликтной ситуации; стратегическими и тактическими приемами поведения в конфликтных ситуациях
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знать: взаимосвязь основных философских концепций и управления с позиции истории и современности основные философские аспекты проблем экономики и управления в современных условиях
		Уметь: самостоятельно анализировать философские проблемы в экономике и управлении; формировать и аргументировано отстаивать соб-

		<p>ственную позицию по различным философским проблемам экономики и управления;</p> <p>Владеть: методологией и методикой проведения научных исследований; навыками осмысления феномена управления с позиции философии, взаимосвязи основных философских направлений и управления</p>
ОПК-1	готовность к коммуникации в устной и письменной формах, на русском и иностранном языках, для решения задач профессиональной деятельности	<p>Знать: употребительные фразеологические сочетания изучаемого языка, характерные для письменной и устной речи в ситуациях делового общения; обороты на основе неличных глагольных форм, пассивные конструкции, эмфатические и инверсионные структуры, синтаксические построения.</p> <p>Уметь: вычленять опорные смысловые блоки в читаемом тексте, определять структурно-семантическое ядро, выделять основные мысли и факты, находить логические связи, исключать избыточную информацию, группировать и объединять выделенные положения по принципу общности, а также формировать навык языковой догадки (с опорой на контекст, словообразование, интернациональные слова и др.) и навык прогнозирования поступающей информации; вести рабочий словарь терминов и слов, характерных для изучаемого магистрантом языка.</p> <p>Владеть: особенностями и приемами перевода текстов по специальности; умениями монологической речи на уровне самостоятельно подготовленного и неподготовленного высказывания по темам специальности и научной работе; умениями диалогической речи, позволяющей магистранту принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с его научной работой и специальностью.</p>
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать: основы делового корпоративного менеджмента</p> <p>Уметь: организовать реализацию корпоративной социальной ответственности</p> <p>Владеть: принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности</p>
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;	<p>Знать: механизм выявления современных проблем управления персоналом</p> <p>Уметь: выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p>Владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации</p>

ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать: способы оценки эффективности использования и развития персонала
		Уметь: всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
		Владеть: способами оценки эффективности использования и развития персонала
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знать: особенности создания команды профессионалов и эффективно работать в командах
		Уметь: отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
		Владеть: навыками эффективной работы в команде
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знать: основные концептуальные положения формирования и практической реализации КСО; роль КСО в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества; роль и место этики бизнеса в системе КСО; механизмы практической реализации КСО.
		Уметь: обосновывать необходимость разработки КСО и определять её направленность; организовать реализацию КСО; идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО; оценивать эффективность реализации КСО.
		Владеть: анализом эффективности КСО; разработкой программ КСО, информационного и методического обеспечения КСО.
ОПК-7	Владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знать: современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
		Уметь: владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
		Владеть: методами реализации современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности
ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Знать: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом
		Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
		Владеть: методами определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знать: способы оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
		Уметь: применять способы оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
		Владеть: способами оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
ОПК-10	Владение методами и программными средствами разработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Знать: Содержание, состав, структуру информационных систем и технологий, их функции, принципы организации; состояние современного рынка прикладных программных продуктов; способы и методы исследования проблем прикладной информатики; основные подходы к интерпретации и визуализации результатов численных расчетов;
		Уметь: Использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные информационные технологии и системы; использовать современные методы исследований при решении практических задач прикладной области; автоматизировать процесс решения прикладных задач с помощью встроенных языков программирования;
		Владеть: Навыками работы с современными техническими средствами и информационными технологиями; методами, позволяющими оценивать современное состояние и тенденции развития рынка прикладного программного обеспечения в профессиональной области; навыками самостоятельного принятия решений относительно выбора прикладных программ для решения задач;
ОПК-11	Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать: актуальные научные проблемы управления персоналом;
		Уметь: выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом
		Владеть: способами формулирования проблем управления персоналом
ОПК-12	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знать: состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования
		Уметь: выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной управленческой ситуации; разрабатывать инструментарий конкретного исследования; проводить эмпирические исследова-

		<p>ния; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом</p> <p>Владеть: инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации</p>
ПК-1	<p>Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать: процессы групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов, осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>
ПК-2	<p>уметь оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p>Знать: методы оценки кадрового потенциала, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом</p> <p>Уметь: определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом</p> <p>Владеть: технологии управления персоналом в организации</p>
ПК-3	<p>уметь разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Знать: политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Уметь: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Владеть: методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>
ПК-4	<p>Умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p>	<p>Знать: политику адаптации персонала организации</p> <p>Уметь: разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>Владеть: навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации</p>
ПК-5	<p>Умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>	<p>Знать: виды обучения персонала, способы развития персонала</p> <p>Уметь: разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>Владеть: навыками разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации</p>
ПК-6	<p>уметь определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Знать: виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Уметь: определять цели, задачи и виды текущей де-</p>

	скими планами организации	ловой оценки персонала Владеть: методикой оценки персонала
ПК-7	умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Знать: 1) основные 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 Уметь: 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. Владеть: 1) методами материального и нематериального стимулирования труда; 2) методами исследования мотивации сотрудников; 3) методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала
ПК-8	Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Знать: основные способы и инструменты диагностики конфликтов в кросскультурной среде Уметь: своевременно вырабатывать управленческие решения с целью обеспечения комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры Владеть: навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде и приемами поддержания комфортного морально-психологического климата в организации
ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знать: режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации Владеть: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знать: способы внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом Уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом Владеть: методикой внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом

ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Знать: направление деятельности системы управления персоналом
		Уметь: выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации
		Владеть: способами систематизирования информации для достижения поставленной цели
ПК-12	Владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности в своей профессиональной деятельности	Знать: состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения для проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации
		Уметь: определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации; проводить эмпирические исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации
		Владеть: инструментальными средствами эмпирического исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации о состоянии развития организации и ее кадрового потенциала
ПК-13	знать методы и владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Знать: знать методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
		Уметь: проводить оценку эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
		Владеть: навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
ПК-14	знать и уметь применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Знать: знать методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
		Уметь; применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала
		Владеть: методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
ПК-15	знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	Знать: 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 материального стимулирования работников.
		Уметь: выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производи-

		<p>тельность труда на предприятиях на основе системы мотивации; выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом.</p> <p>Владеть: специальной терминологией; методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами оценки удовлетворенности трудом; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала; современным экономическим мышлением.</p>
ПК-16	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Знать: особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры
		Уметь: анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры
		Владеть: навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Знать: методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом
		Уметь: применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
		Владеть: методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
ПК-18	умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Знать: принципы построения бюджета затрат, определения и анализа причин положительных и отрицательных отклонений
		Уметь: применять экономические знания в процессе решения задач построения и контроля за исполнением бюджета затрат на персонал
		Владеть: методами построения бюджета затрат на персонал и анализа причин возможных отклонений соответствующих показателей
ПК-19	владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Знать: принципы формирования эффективной кадровой политики предприятия
		Уметь: оценивать состояние кадровой политики предприятия, разрабатывать мероприятия по ее оптимизации
		Владеть: технологиями анализа эффективности кадровой службы
ПК-20	умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате	Знать: задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций
		Уметь: определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате

	заключения трудового договора	заключения трудового договора Владеть: навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций, консультирования работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Знать: наиболее острые социально-трудовые проблемы организации Уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации Владеть: навыками выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
ПК-30	Владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Знать способы разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом Уметь формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области и эффективно реализовывать ее в управленческой практике Владеть навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
ПК-31	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	Знать: - основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников; - особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса; Уметь: - разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности;

		<p>- использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом;</p> <p>Владеть:</p> <p>- навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом;</p> <p>- навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности</p>
ПК-32	владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	Знать: способы проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя
		Уметь: проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивной имидж организации как работодателя
		Владеть: знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя
ПК-33	владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Знать: инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
		Уметь: оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
		Владеть: инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
ПК-34	владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Знать: социальные технологии в работе с персоналом; методику внедрения планов социального развития организации
		Уметь: использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации
		Владеть: навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом
ПК-35	Владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Знать:
		<p>- причины и факторы, порождающие конфликты и стрессы в деятельности персонала организации;</p> <p>- функции конфликта;</p> <p>- структуру и динамику конфликта;</p> <p>- приемы и методы разрешения конфликтов в организации;</p> <p>- методику ведения переговоров по разрешению конфликтов, в том числе с участием посредника</p> <p>Уметь:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - находить пути разрешения конфликтов; - лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами и методами разрешения конфликтов в организации; - навыками организации управления конфликтами и стрессами; - навыками личного эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами
ПК-36	Владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - причины и факторы, порождающие стрессы в деятельности персонала организации; - методы снижения уровня стрессов в деятельности персонала организации <p>Уметь: разрабатывать, внедрять и оценивать программы по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации</p> <p>Владеть: навыками разработки, внедрения и оценки программ по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации</p>

3.1. Выбор темы выпускной квалификационной работы

Темы ВКР по направлению подготовки магистров 38.04.03 «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 обучающимися за время обучения в университете.

Темы ВКР по направлению подготовки магистров 38.04.03 «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 являющиеся 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 6 месяцев до начала сро-

ка, 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 обучающийся 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 38.04.03 «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.

Выпускные квалификационные работы, выполненные по завершении основной образовательной программы подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом» подлежат обязательному рецензированию. Рецензенты ВКР назначаются заведующим кафедрой из числа лиц, являющихся сотрудниками других организаций.

3.2. Руководство по выполнению выпускной квалификационной работы

При подготовке выпускной квалификационной работы каждому обучающемуся 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 обучающемуся задание на выполнение ВКР с указанием срока окончания работы, утвержденное заведующим кафедрой (Приложение 4);
- рекомендует выпускнику 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 обучающемуся в выборе методики исследования, в подборе литературы и фактического материала;
- давать квалифицированные рекомендации по содержанию ВКР.

3.3. 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, ее научная новизна.

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

Содержание ВКР магистра должно включать в себя:

- обоснование актуальности, определение объекта и предмета исследования, постановку цели и задач исследования, обзор научной литературы, в том числе с учетом периодических научных изданий, методы исследования;
- теоретическую и практическую части, включающие получение новых результатов, научную новизну и теоретическое, прикладное или научно-методическое значение.

Научная новизна является необходимым требованием, предъявляемым к ВКР магистра. Критериями научной новизны ВКР магистра являются результаты, полученные студентом в одной из указанных областей исследований:

- а) Разработка нового теоретического положения, относящегося к объекту и/или предмету исследования;

б) Совершенствование (модификация) существующих моделей или методов решения научно-исследовательских задач, относящихся к объекту и/или предмету исследования;

в) Применение уже известных моделей и методов к новой предметной области, позволяющее получить новые знания об исследуемом объекте;

г) Усовершенствование известного элемента системы управления, относящегося к предмету исследования и к данному объекту исследования.

Основная часть ВКР магистра включает главы, структурированные на параграфы, и соответствует задачам, поставленным во введении. Между главами должна быть логическая взаимосвязь, материал внутри глав должен излагаться в четкой логической последовательности. Каждая глава заканчивается краткими выводами. Названия глав должны точно отражать их основное содержание и не могут повторять название ВКР магистра. Основная часть содержит критический анализ состояния проблемы, предлагаемые способы решения проблемы, проверку и подтверждение результатов исследования с указанием практического приложения результатов и перспектив, которые открывают итоги ВКР магистра.

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

Список использованных источников и 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. Рекомендуются 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 магистра составляет 50-70 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. Объем графического и иллюстрационного материала ВКР магистра согласовывается магистрантом с научным руководителем ВКР.

3.4. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа магистра по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» подготавливается в двух вариантах: в машинописном и электронном. Один экземпляр 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», «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.

Главы должны быть пронумерованы арабскими цифрами в пределах всей бакалаврской работы и записываться с абзацного отступа. После номера главы ставится точка и пишется название главы. «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ» не нумеруются как главы.

Графики, схемы, диаграммы располагаются в бакалаврской работе непосредственно после текста, имеющего на них ссылку (выравнивание по

центру страницы). Название графиков, схем, диаграмм помещается под ними, пишется без кавычек и содержит слово «Рисунок» без кавычек и указание на порядковый номер рисунка, без знака №, например: Рисунок 1. Название рисунка.

Цифровой материал выпускной квалификационной работы оформляют в таблицах. Они должны в сжатом виде содержать необходимые сведения и легко читаться. Таблицы не следует перегружать множеством показателей.

Таблицы сопровождаются текстом, который должен содержать их анализ с соответствующими выводами и не повторять приведенные в них цифровые данные. Таблицы располагаются в бакалаврской работе непосредственно после текста, имеющего на них ссылку (выравнивание по центру страницы).

Слово «Таблица», ее номер и название должны иметь размещаемый посередине краткий тематический заголовок, отражающий ее содержание. При этом знак № и точка после таблицы не ставится. Например, Таблица 1 - Название таблицы.

Применяется сквозная последовательная нумерация в пределах всей выпускной квалификационной работы (до приложений к ней): таблица 1, таблица

и т. д. (пишут с прописной буквы).

Располагают таблицы так, чтобы можно было читать их без поворота выпускной квалификационной работы, или что менее желательно, с поворотом ее почасовой стрелке, но не на оборот. Размеры таблицы, как правило, не должны превышать стандартного листа. Если она не размещается на одной странице, то ее переносят на следующую страницу. В этом случае заголовки граф повторяют и над ней помещают слова, «продолжение табл.» с указанием его номера. Например: продолжение табл. 1 (пишут с прописной буквы). При необходимости порядковые номера ставят в начале строк боковины таблицы. Сокращенные обозначения единиц измерения указывают в конце этих строк или заголовков (подзаголовков) граф, отделяя от них запятой, при условии, что все данные соответствующей строки или графы имеют одну размерность. В том случае, когда все показатели таблицы одной размерности, единицу измерения помещают над ней в конце ее заголовка. Если же большинство граф и строк имеют одинаковую размерность, а отдельные из них - другую, то единицу измерения указывают как над таблицей, так и в соответствующих графах или строках. Приложения должны начинаться с новой страницы в порядке появления ссылок на них в тексте и иметь заголовок с указанием слова Приложение, его порядкового номера и названия в правом верхнем углу. Например: Приложение

Приложение 2 и т. д. (пишут с прописной буквы). Порядковые номера приложений должны соответствовать последовательности их упоминания в тексте.

Страницы выпускной квалификационной работы следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Номер страницы проставляют в центре нижней части листа без точки. Титульный

лист и задание на выпускную квалификационную работу включаются в общую нумерацию страниц работы. Номер страницы на титульном листе, задании, содержании и первой странице введения не ставятся. Нумерация начинается с пятой страницы (вторая страница введения).

Каждую главу работы следует начинать с новой страницы; параграфы на составные части не подразделяются. Приложения не входят в установленный объем выпускной квалификационной работы, хотя нумерация страниц их охватывает.

В тексте выпускной квалификационной работы сокращения слов в названиях таблиц, ее заголовках разделов и подразделов, названиях приложений и в подписях под рисунками не допускается. Оно возможно лишь в тех случаях, когда установлено соответствующим стандартом или правилом русской орфографии и пунктуации. Например: и так далее - и т. д.; год (годы) - г. (гг.); тысячи, миллионы, миллиарды - тыс., млн. и млрд. Могут применяться также узкоспециализированные сокращения. При этом необходимо один раз детально расшифровать их в скобках после первого упоминания, а в следующем эту расшифровку не повторять. Например: ОАО (открытое акционерное общество).

Единицы измерения необходимо указывать в соответствии со стандартом Совета экономической взаимопомощи СТ СЭВ 1052-78 «Метрология. Единицы физических величин», государственными стандартами и другими общепринятыми правилами. Например, принято называть вес массой, привес животного - приростом живой массы, обозначать сокращенно единицы измерения массы: грамм - г, килограмм - кг, тонна - т; времени: секунда - с, минута - мин, час - ч; длины: миллиметр - мм, сантиметр - см, метр - м, километр - км; площади: квадратный метр - м², гектар - га; объема: кубический метр - м³; скорости: метр в секунду - м/с, километр в час - км/ч; затраты труда: человеко-час - чел.-ч, человеко-день - чел.-день и т.д. После таких сокращений точку не ставят.

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. Список литературных источников оформляется в соответствии с ГОСТом - 2003 г. (Приложение 8).

Проверка ВКР на объем заимствования и размещение в сети университета

Выпускные квалификационные работы проверяются на объем заимствования в системе «Антиплагиат. ВУЗ». Для проверки ВКР представляется выпускником руководителю или старшему лаборанту кафедры на компакт-диске или флэш-диске в одном из форматов doc или PDF.

Проверка ВКР в системе «Антиплагиат. ВУЗ» осуществляется для обучающихся по очной и заочной форме обучения не позднее, чем за 10 кален-

дарных дней до дня защиты ВКР согласно расписанию.

Проверка на выявление неправомерных заимствований проводится сотрудниками управления библиотечно-информационных ресурсов в порядке регламентированном Положением «О проведении государственной итоговой аттестации в ФГБОУ ВО «Белгородском ГАУ».

Сумма значений коэффициентов цитирования и оригинальности ВКР не может быть ниже 50 %. Коэффициент оригинальности работы указывается руководителем ВКР в отзыве. В случаях представления ВКР для рассмотрения на заседании кафедры (при прохождении процедуры предзащиты) с суммой значений коэффициентов цитирования и оригинальности менее 50% руководитель ВКР в письменном отзыве излагает обоснованность заимствований и возможность допуска ВКР к защите. При выявлении неправомерных заимствований возможность доработки ВКР определяется решением кафедры.

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.

3.5. Порядок сдачи, подготовки к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3.5.1 Порядок подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы

ВКР готовится в двух вариантах: в машинописном и электронном (на компакт-диске или флэш-диске в одном из форматов doc или PDF). Электронная версия ВКР не позднее чем за 10 календарных дней до защиты, передается в управление библиотечно-информационных ресурсов для проверки в системе «Антиплагиат ВУЗ» и размещения в электронно-библиотечной системе университета. 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 неправомерных заимствований», подпись и дату.

Проверка на выявление неправомерных 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 неправомерных 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.

Выпускные квалификационные работы магистров в обязательном порядке подлежат рецензированию.

Для проведения рецензирования ВКР направляется университетом одному или нескольким рецензентам из числа лиц, не являющихся работниками кафедры, или факультета, или университета, в котором выполнена работа. Рецензент проводит анализ ВКР и представляет в университет письменную рецензию на указанную работу. В целях обеспечения надлежащего качества рецензирования ВКР, одному рецензенту может быть направлено не более 8 ВКР за год. Если ВКР имеет междисциплинарный характер, она направляется нескольким рецензентам.

Перечень необходимых элементов для отражения в рецензии и отзыве руководителя ВКР приведен в Приложениях 6 и 7. Если руководитель и (или) рецензент не являются сотрудниками университета, их подписи заверяются в установленном порядке в организации по месту работы.

Выполненная выпускная квалификационная работа, отзыв руководителя не позднее, чем за 7 календарных дней до назначенной ее защиты в ГЭК, поступают к заведующему кафедрой. Электронная версия текста ВКР

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. Ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией 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 обучающийся 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, рецензией 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.

К началу защиты выпускной квалификационной работы обучающийся должен подготовить доклад, иллюстративный материал и презентацию, выполненную в программу Power Point, к выпускной квалификационной работе.

В докладе (на 5-6 страницах печатного текста через 1,5 интервала) должно быть отражено:

- 1) цель, задачи и методика выполнения выпускной квалификационной работы;
- 2) краткая характеристика организации, на материалах которой выполнялась выпускная квалификационная работа, состояние в ней учетно-аналитической работы;
- 3) заключения по результатам выполнения выпускной квалификационной работы с убедительной их аргументацией и обоснованием.

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

5.5.2. Порядок защиты выпускной квалификационной работы

Защита ВКР происходит на открытом заседании ГЭК, на котором могут присутствовать все желающие. Задачей ГЭК является определение уровня теоретической подготовки студента, его подготовленности к профессиональной деятельности и принятие решения о возможности выдачи диплома государственного образца о присвоении соответствующей квалификации.

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

На защите ВКР обучающийся выступает с кратким докладом по теме работы. Выступление должно отражать актуальность темы исследования, его

цель и задачи, степень изученности проблемы, структуру работы и полученные выводы. Выступление может иллюстрироваться презентацией и/или раздаточным материалом для членов ГЭК или других присутствующих на защите. От того, насколько четко и выразительно студент сможет выступить с представлением выполненной работы, расставив акценты на достигнутых результатах, настолько убедительным будет его выступление.

После выступления 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). После чего студенту предоставляется заключительное слово и его защита считается оконченной.

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

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. 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 ГЭК после доклада студента;
- ответы студента на заданные вопросы;
- ответы дипломника на замечания

Выпускная квалификационная работа по образовательной программе магистратуры 38.04.03 «Управление персоналом» выполняется в форме дипломной работы.

Выпускная квалификационная работа по образовательным программам магистратуры в форме дипломной работы представляет собой вид выпускной квалификационной работы, которая является самостоятельным научным исследованием, выполняемым под руководством научного руководителя с возможностью привлечения одного или двух научных консультантов по материалам, собранным лично за период обучения и научно-исследовательской практики. Дипломная работа магистра не должна иметь учебный или компилятивный характер.

Дипломная работа - это 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 магистров 38.04.03 «Управление персоналом».

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, выра-

женный 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, выноси-

мая 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.

Решение ГЭК оформляется протоколом. В протоколе отражаются перечень вопросов, 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 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. Расписание государственных аттестационных испытаний утверждается распорядительным актом университета не позднее, чем за 30 календарных дней до первого государственного аттестационного испытания. К защите ВКР допускаются обучающиеся, выполнившие учебный план в полном объеме. Условием допуска к защите ВКР является успешное прохождение процедуры предзащиты ВКР. Предзащита включается в график выполнения ВКР и является составной частью выполнения учебного плана. Обучающиеся, не прошедшие процедуру предзащиты, не допускаются к защите ВКР за невыполнение учебного плана в полном объеме с последующим отчислением.

4. ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Подготовка и проведение государственной итоговой аттестации

Для проведения ГИА по направлению подготовки магистров 38.04.03 «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 магистров 38.04.03 «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 государственного аттестационного испытания. В расписании указываются даты, время и место проведения государственных аттестационных испытаний.

Приказ о допуске к прохождению государственного аттестационного испытания издается не позднее, чем за неделю до начала его проведения. К защите ВКР приказом ректора допускаются обучающиеся, успешно завершившие в полном объеме освоение образовательной программы по направлению подготовки высшего образования 38.04.03 «Управление персоналом».

4.1.1. «Требования к ВКР по направлению подготовки/специальности» устанавливаются:

- вид выпускной квалификационной работы в соответствии с требованиями образовательного стандарта (дипломная работа); порядок и сроки выполнения ВКР; рекомендуемый объем, структура работы; требования к оформлению ВКР; порядок и сроки прохождения защиты ВКР;
- возможность использования дистанционной формы прохождения защиты и защиты ВКР отсутствует;
- продолжительность защиты; критерии оценивания работ.

В «Требования к ВКР по направлению подготовки/специальности» включается пункт о том предусмотрена или нет процедура рецензирования ВКР.

4.1.2. Отзыв научного руководителя содержит сведения:

- о работе обучающегося в период подготовки ВКР. В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель представляет отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы.
- о соответствии содержания ВКР целевой установке; о научном уровне, полноте, качестве и новизне разработки темы; о степени самостоятельности, инициативы и творчества студента;
- об умениях и навыках, полученных студентом в процессе работы (умение работать с литературой и источниками, навыки производства расчетов, анализа полученных результатов, обобщения, умение делать научные и практические выводы и т.д.);
- об области возможного использования результатов ВКР или ее апробации; о результатах проверки работы бакалавра на предмет выявления использования заимствованного материала без ссылки на автора и (или) источник заимствования.

В заключении определяется уровень сформированности требуемых компетенций и работа представляется/ не представляется к защите в ГЭК.

4.1.4. Рецензирование

Выпускные работы специалистов и магистров подлежат обязательному рецензированию. Рецензирование бакалаврских работ вводится по решению совета факультета. Рецензенты дипломных работ специалистов назначаются из числа лиц, не являющихся работниками

кафедры, на которой выполнена работа. Рецензенты выпускных квалификационных работ магистров назначаются из числа лиц, не являющихся работниками университета. Оплата работы рецензентов производится в случае, если данные расходы предусмотрены в смете ООП.

Рецензия содержит объективную оценку ВКР и отражает:

- актуальность темы, ее теоретическое и практическое значение; научную, техническую, экономическую целесообразность; полноту и качество выполнения задания;
- наличие элементов исследовательского характера, умение анализировать, обобщать и делать выводы;
- достоинства и недостатки выпускной квалификационной работы, качество оформления выпускной квалификационной работы; рецензия заканчивается выводами о полноте разработки темы, соответствии поставленных и раскрытых вопросов научному заданию, о возможной области использования полученных результатов и предложением оценки.

5. 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.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося подавшего апелляцию, в течение 3 рабочих дней со дня заседания комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.

Апелляционная комиссия принимает одно из следующих решений:

- об обоснованности мнения обучающегося, подавшего апелляцию, о нарушении установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и о повышении оценки за государственное аттестационное испытание (с указанием оценки);

- об обоснованности мнения обучающегося, подавшего апелляцию, о нарушении установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и о повторном проведении государственного аттестационного испытания для обучающегося;

- о необоснованности мнения обучающегося, подавшего апелляцию, о нарушении установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания.

Проведение заседания государственной экзаменационной комиссии или апелляционной комиссии и решения, принятые соответствующей комиссией, оформляются протоколом.

Повторное проведение государственного аттестационного испытания осуществляется в присутствии одного из членов апелляционной комиссии не позднее даты завершения обучения в образовательной организации обучающегося, подавшего апелляцию, в соответствии с государственным образовательным стандартом. Апелляция на повторное проведение государственного аттестационного испытания не принимается.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом. Технологии : учебное пособие / Ю.Н.Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 192 с.

2. Благов, Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю.Е. Благов. – Санкт-Петербург: Издательство «Высшая школа менеджмента», Высшая школа менеджмента СПбГУ, 2010. – 272 с.
<http://znanium.com/bookread2.php?book=492721>

3. Бухгалтерский управленческий учет: Учебное пособие / Кондраков Н. П., Иванова М. А., 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=397779>

4. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин. - М.: НОРМА ИНФРА-М, 2014.
<http://znanium.com/bookread2.php?book=462619>

5. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко. - М: Издательство Юрайт, 2013. - 468 с.

6. Деловая коммуникация: учебное пособие/О.А. Казакова, А.Н. Серебренникова, Е.М. Филиппова. - Томск: Издательство Томского политехнического университета, 2013. - 132 с.
7. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 378 с.
<http://znanium.com/bookread2.php?book=255795>
8. Кибанов, А.Я. Конфликтология [Электронный ресурс]: Учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. - 2, перераб. и доп. – М.: ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2014. - 301 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=405091>
9. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации : актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: КноРус, 2013. - 368 с.
<http://znanium.com/bookread2.php?book=396249>
10. Кирсанова, М.В. Современное делопроизводство: Учебное пособие / М.В. Кирсанова – 4-е изд. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2014.
<http://znanium.com/bookread2.php?book=395921>
11. Козырев, Г.И. Конфликтология [Электронный ресурс]: Учебник / Г.И. Козырев. – М.: Издательский Дом «ФОРУМ»; М.: ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2014. - 304 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=420956>
12. Коротков, Э.М. Корпоративная социальная ответственность / Э.М. Коротков, С.А. Антонов, О.Н. Александрова. – М.: Юрайт-Издат, 2012. – 445 с.
13. Кужева, С.Н. Методы исследования в менеджменте [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.Н. Кужева. — Электрон. дан. — Омск: ОмГУ (Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского), 2014. — 188 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61901
14. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: Учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2013. – 398 с.
15. Мангутов, И.С. Управление и самоуправление карьерой: учебник / И.С. Мангутов, В.Н. Скворцов. - СПб.: ЛГУ им. А.С Пушкина, 2011. 120 с.
16. Михеева, Е.В. Информационные технологии в профессиональной деятельности: учебное пособие / Е.В. Михеева. - 13-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2014. - 384 с.
17. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2013. – 524 с.
18. Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие / Соломанилина Т.О., Соломанидин В.Г. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 312 с.
19. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 380 с.
(<http://znanium.com/bookread2.php?book=405732>).

20. Применение функционально-стоимостного анализа в решении управленческих задач: Учебное пособие. - Москва: Издательский Дом «ИНФРА-М», 2011. - 245 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=246557>

21. Пугачев, В.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / В.П. Пугачёв, Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 394 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=222503>

22. Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 188 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=429982>

23. Рыжова, В.В. Функционально-стоимостный анализ в решении управленческих задач по сокращению издержек: Учебное пособие / В.В. Рыжова. - Москва: Издательский Центр РИОР; Москва : ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2012. - 226 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=257267>

24. Рядинский, Л. П. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. Учебное пособие для студентов Белгородского ГАУ / Л.П. Рядинский, М.Г. Давитян. - Белгород: Изд-во Белгородского ГАУ, 2016.- 107 с.

http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=162213913034482114&Image_file_name=Akt%5F523%5CRyadinskiyL%2EP%2EPravovoe%5Fobespechenie%5Fprofessionalnoy%5Fdeyatelnosti%2EUchebnoe%5Fposobie%2Epdf&mfn=49959&FT_REQUEST=24%2E%20%D0%A0%D1%8F%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%2C%20%D0%9B%2E%20%D0%9F%2E%20%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B4%D0%B5%D1%8F%2D%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%2E&CODE=107&PAGE=1

25. Селезнева, Е.В. Лидерство: учебник / Е.В. Селезнева - М.: Юрайт.2014.

26. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: Инфра-М, 2014. <http://znanium.com/bookread2.php?book=444619>

6.3 ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ

1. АПК: экономика, управление
http://vniiesh.ru/publications/zhurnal_laquoapk
2. Белгородский агромир
http://www.belferma.ru/pereodic/zhurnal_belgorodskij_agromir/

3. Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве
<http://panor.ru/magazines/normirovanie-i-oplata-truda-v-selskom-khozyaystve.html>
4. Общество и экономика <https://inecon.org/qobshhestvo-i-ekonomikaq.html>
5. Российский экономический журнал <http://www.re-j.ru/>
6. Экономика и жизнь <https://www.eg-online.ru/>
7. Экономика сельского хозяйства России <http://www.esxr.ru/>
8. Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий
<http://www.eshpp.ru/>
9. Экономика, статистика и информатика <https://statecon.rea.ru/jour>
10. Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве
http://vniiesh.ru/publications/zhurnal_ekonomika_trud_upravlenie_v_selskom_xozjajstve
11. Экономист <http://www.economist.com.ru/archive.htm>
12. Экономическая наука современной России <https://www.ecr-journal.ru/jour>

6.4.ВИДЕОМАТЕРИАЛЫ

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа:
<http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.5. 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. ФЕРМЕР.RU - главный фермерский портал <http://www.fermer.ru/>
4. База данных Research Papers in Economics -
<https://edirc.repec.org/data/derasru.html>
5. Единый архив экономических и социологических данных
http://sophist.hse.ru/data_access.shtml
6. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
7. Всероссийский институт научной и технической информации – Режим доступа: <http://www.viniti.ru/>
8. Научная электронная библиотека – Режим доступа:
<http://elibrary.ru/defaultx.asp>
9. Международная информационная система по сельскому хозяйству и смежным с ним отраслям «AGRIS (Agricultural Research Information System)» – Режим доступа: <http://agris.fao.org>
10. ЭБС «ZNANIUM.COM» – Режим доступа: <http://znanium.com>
11. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/books>

12. Информационное правовое обеспечение «Гарант» (для учебного процесса) – Режим доступа: <http://www.garant.ru>

13. СПС Консультант Плюс: Версия Проф – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

6.6. 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.

7. 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 лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации	Специализированная мебель для обучающихся на 46 посадочных мест. <i>Рабочее место преподавателя:</i> стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - мультимедийный проектор Optoma DLP Texas Instruments; - настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia; - 2 акустические колонки Defender. <i>Информационные стенды (планишеты настенные):</i> - Источники привлечения персонала; - Численность и структура персонала; - Движение персонала; - Профессиограмма; - Понятие и виды деловой карьеры; - Элементы человеческого капитала; - Стратегия управления персоналом; - Принципы и задачи управления персоналом; - Понятие кадровой политики; - Факторы, влияющие формирование кадровой политики.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Специализированная мебель: 3 стола, 2 полумягких стула, 3 тумбочки, 2 книжных шкафа, 1 шкаф платяной двухстворчатый, 1 сейф. Рабочее место лаборанта: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУ BROTHER (принтер, сканер, ксерокс).
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)	Читальный зал (вход №009) на 37 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i> - комплект компьютерной техники (системный блок, монитор,

	<p>клавиатура, мышь) возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ;</p> <p><i>Набор демонстрационного оборудования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); - аудио-видео кабель HDMI (для подключения телевизора к компьютеру). <p>Читальный зал (вход №012) на 80 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ, в том числе 10 мест, оснащенных комплектами компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i> библиотечная кафедра-стойка на три рабочих места; комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p>
--	---

2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 317**	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 лицензии. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	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) - 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. MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virusKasperskyEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019 Информационно правовое обеспечение «Гарант» (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA

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 предоставле-

ние 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 «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», 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 2019/ 2020 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Государственная итоговая аттестация

дисциплина (модуль)

38.04.03 Управление персоналом

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела ПП)

ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела ПП)

УДАЛЕНО (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
государственной итоговой аттестации**

Направление – 38.04.03 «Управление персоналом»
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация - «магистр (программа прикладной магистратуры)»
Год начала обучения – 2019

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	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знать: основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления основы методологии философского и научного познания; развитие науки и смену типов научной рациональности	защита ВКР
		Уметь: применять методы абстрактного мышления, анализ и синтеза, выработанные в ходе развития философской мысли; анализировать определяющие тенденции экономического развития общества; анализировать теории и концепции управления с философских позиций	защита ВКР
		Владеть: навыками анализа философских проблем экономики и управления в современных условиях;	защита ВКР
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях; формы социальной и этической ответственности за принимаемые решения	защита ВКР
		Уметь: диагностировать конфликтную ситуацию; выбирать стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях	защита ВКР
		Владеть: навыками диагностики конфликтной ситуации; стратегическими и тактическими приемами поведения в конфликтных ситуациях	защита ВКР
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, ис-	Знать: взаимосвязь основных философских концепций и управления с позиции истории и совре-	защита ВКР

	пользованию творческого потенциала	менности основные философские аспекты проблем экономики и управления в современных условиях	
		Уметь: самостоятельно анализировать философские проблемы в экономике и управлении; формировать и аргументировано отстаивать собственную позицию по различным философским проблемам экономики и управления;	защита ВКР
		Владеть: методологией и методикой проведения научных исследований; навыками осмысления феномена управления с позиции философии, взаимосвязи основных философских направлений и управления	защита ВКР
ОПК-1	готовность к коммуникации в устной и письменной формах, на русском и иностранном языках, для решения задач профессиональной деятельности	Знать: употребительные фразеологические сочетания изучаемого языка, характерные для письменной и устной речи в ситуациях делового общения; обороты на основе неличных глагольных форм, пассивные конструкции, эмфатические и инверсионные структуры, синтаксические построения.	защита ВКР
		Уметь: вычленять опорные смысловые блоки в читаемом тексте, определять структурно-семантическое ядро, выделять основные мысли и факты, находить логические связи, исключать избыточную информацию, группировать и объединять выделенные положения по принципу общности, а также формировать навык языковой догадки (с опорой на контекст, словообразование, интернациональные слова и др.) и навык прогнозирования поступающей информации; вести рабочий словарь терминов и слов, характерных для изучаемого магистрантом языка.	защита ВКР

		Владеть: особенностями и приемами перевода текстов по специальности; умениями монологической речи на уровне самостоятельно подготовленного и неподготовленного высказывания по темам специальности и научной работе; умениями диалогической речи, позволяющей магистранту принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с его научной работой и специальностью.	защита ВКР
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: основы делового корпоративного менеджмента	защита ВКР
		Уметь: организовать реализацию корпоративной социальной ответственности	защита ВКР
		Владеть: принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности	защита ВКР
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;	Знать: механизм выявления современных проблем управления персоналом	защита ВКР
		Уметь: выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом	защита ВКР
		Владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации	защита ВКР
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать: способы оценки эффективности использования и развития персонала	защита ВКР
		Уметь: всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	защита ВКР
		Владеть: способами оценки эффективности использования и развития персонала	защита ВКР
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов	Знать: особенности создания команды профессионалов и эффективно работать в командах	защита ВКР

	и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Уметь: отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения Владеть: навыками эффективной работы в команде	
ОПК-6	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знать: основные концептуальные положения формирования и практической реализации КСО; роль КСО в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества; роль и место этики бизнеса в системе КСО; механизмы практической реализации КСО.	защита ВКР
		Уметь: обосновывать необходимость разработки КСО и определять её направленность; организовать реализацию КСО; идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО; оценивать эффективность реализации КСО.	защита ВКР
		Владеть: анализом эффективности КСО; разработкой программ КСО, информационного и методического обеспечения КСО.	защита ВКР
ОПК-7	Владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знать: современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	защита ВКР
		Уметь: владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	защита ВКР
		Владеть: методами реализации современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности	защита ВКР
ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подго-	Знать: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	защита ВКР
		Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	защита ВКР

	товки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Владеть: методами определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	защита ВКР
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знать: способы оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	защита ВКР
		Уметь: применять способы оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	защита ВКР
		Владеть: способами оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	защита ВКР
ОПК-10	Владение методами и программными средствами разработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Знать: Содержание, состав, структуру информационных систем и технологий, их функции, принципы организации; состояние современного рынка прикладных программных продуктов; способы и методы исследования проблем прикладной информатики; основные подходы к интерпретации и визуализации результатов численных расчетов;	защита ВКР
		Уметь: Использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные информационные технологии и системы; использовать современные методы исследований при решении практических задач прикладной области; автоматизировать процесс решения прикладных задач с помощью встроенных языков программирования;	защита ВКР

		Владеть: Навыками работы с современными техническими средствами и информационными технологиями; методами, позволяющими оценивать современное состояние и тенденциях развития рынка прикладного программного обеспечения в профессиональной области; навыками самостоятельного принятия решений относительно выбора прикладных программ для решения задач;	защита ВКР
ОПК-11	Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать: актуальные научные проблемы управления персоналом;	защита ВКР
		Уметь: выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом	
		Владеть: способами формулирования проблем управления персоналом	
ОПК-12	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знать: состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования	защита ВКР
		Уметь: выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной управленческой ситуации; разрабатывать инструментарий конкретного исследования; проводить эмпирические исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	защита ВКР
		Владеть: инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации	защита ВКР
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения	Знать: процессы групповой динамики и принципов формирования команды	защита ВКР
		Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов, осуществлять диагностику организационной	защита ВКР

	стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	культуры Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	защита ВКР
ПК-2	уметь оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	Знать: методы оценки кадрового потенциала, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом	защита ВКР
		Уметь: определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом	защита ВКР
		Владеть: технологии управления персоналом в организации	защита ВКР
ПК-3	уметь разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знать: политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	защита ВКР
		Уметь: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	защита ВКР
		Владеть: методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	защита ВКР
ПК-4	Умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Знать: политику адаптации персонала организации	защита ВКР
		Уметь: разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	защита ВКР
		Владеть: навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации	защита ВКР

ПК-5	Умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Знать: виды обучения персонала, способы развития персонала	защита ВКР
		Уметь: разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	защита ВКР
		Владеть: навыками разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации	защита ВКР
ПК-6	уметь определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знать: виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	защита ВКР
		Уметь: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	защита ВКР
		Владеть: методикой оценки персонала	защита ВКР
ПК-7	умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Знать: 1) основные 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	защита ВКР
		Уметь: 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.	защита ВКР
		Владеть: 1) методами материального и нематериального стимулирования труда; 2) методами исследования мотивации сотрудников; 3) методами анализа и оценки эффективности мотивации	защита ВКР

		вазии труда персонала	
ПК-8	Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Знать: основные способы и инструменты диагностики конфликтов в кросскультурной среде	защита ВКР
		Уметь: своевременно вырабатывать управленческие решения с целью обеспечения комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры	защита ВКР
		Владеть: навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде и приемами поддержания комфортного морально-психологического климата в организации	защита ВКР
ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знать: режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	защита ВКР
		Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	защита ВКР
		Владеть: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации	защита ВКР
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знать: способы внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	защита ВКР
		Уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	защита ВКР
		Владеть: методикой внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	защита ВКР
ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, системати-	Знать: направление деятельности системы управления персоналом,	защита ВКР
		Уметь: выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации	защита ВКР

	зировать информацию для достижения поставленной цели	Владеть: способами систематизирования информации для достижения поставленной цели	защита ВКР
ПК-12	Владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности в своей профессиональной деятельности	Знать: состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения для проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации	защита ВКР
		Уметь: определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации; проводить эмпирические исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации	защита ВКР
		Владеть: инструментальными средствами эмпирического исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации о состоянии развития организации и ее кадрового потенциала	защита ВКР
ПК-13	знать методы и владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Знать: знать методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	защита ВКР
		Уметь: проводить оценку эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	защита ВКР
		Владеть: навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	защита ВКР
ПК-14	знать и уметь применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение	Знать: знать методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	защита ВКР
		Уметь; применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персона-	защита ВКР

	ние целей организации	ла	
		Владеть: методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	защита ВКР
ПК-15	знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	Знать: 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 материального стимулирования работников.	защита ВКР
		Уметь: выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом.	защита ВКР
		Владеть: специальной терминологией; методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами оценки удовлетворенности трудом; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала; современным экономическим мышлением.	защита ВКР
ПК-16	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Знать: особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры	защита ВКР
		Уметь: анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры	защита ВКР
		Владеть: навыками анализа морально-психологического климата и состояния организаци-	защита ВКР

		онной культуры	
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Знать: методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	защита ВКР
		Уметь: применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	защита ВКР
		Владеть: методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	защита ВКР
ПК-18	умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Знать: принципы построения бюджета затрат, определения и анализа причин положительных и отрицательных отклонений	защита ВКР
		Уметь: применять экономические знания в процессе решения задач построения и контроля за исполнением бюджета затрат на персонал	защита ВКР
		Владеть: методами построения бюджета затрат на персонал и анализа причин возможных отклонений соответствующих показателей	защита ВКР
ПК-19	владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Знать: принципы формирования эффективной кадровой политики предприятия	защита ВКР
		Уметь: оценивать состояние кадровой политики предприятия, разрабатывать мероприятия по ее оптимизации	защита ВКР
		Владеть: технологиями анализа эффективности кадровой службы	защита ВКР
ПК-20	умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате	Знать: задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций	защита ВКР
		Уметь: определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате	защита ВКР

	заключения трудового договора	заключения трудового договора	
		Владеть: навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций, консультирования работодателя и персонала организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	защита ВКР
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Знать: наиболее острые социально-трудовые проблемы организации	защита ВКР
		Уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	защита ВКР
		Владеть: навыками выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	защита ВКР
ПК-30	Владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персона-	Знать способы разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом	защита ВКР
		Уметь формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	защита ВКР

	лом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Владеть навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	защита ВКР
ПК-31	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	Знать: - основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников; - особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса;	защита ВКР
		Уметь: - разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности; - использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом;	защита ВКР
		Владеть: - навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом; - навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности	защита ВКР

ПК-32	владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	Знать: способы проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	защита ВКР
		Уметь: проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивной имидж организации как работодателя	защита ВКР
		Владеть: знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	защита ВКР
ПК-33	владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Знать: инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	защита ВКР
		Уметь: оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	защита ВКР
		Владеть: инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	защита ВКР
ПК-34	владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Знать: социальные технологии в работе с персоналом; методику внедрения планов социального развития организации	защита ВКР
		Уметь: использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации	защита ВКР
		Владеть: навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	защита ВКР
ПК-35	Владение навыками органи-	Знать:	защита ВКР

	зации управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	<ul style="list-style-type: none"> - причины и факторы, порождающие конфликты и стрессы в деятельности персонала организации; - функции конфликта; - структуру и динамику конфликта; - приемы и методы разрешения конфликтов в организации; - методику ведения переговоров по разрешению конфликтов, в том числе с участием посредника 	
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - находить пути разрешения конфликтов; - лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами 	защита ВКР
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами и методами разрешения конфликтов в организации; - навыками организации управления конфликтами и стрессами; - навыками личного эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами 	защита ВКР
ПК-36	Владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - причины и факторы, порождающие стрессы в деятельности персонала организации; - методы снижения уровня стрессов в деятельности персонала организации 	защита ВКР
		<p>Уметь: разрабатывать, внедрять и оценивать программы по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации</p>	защита ВКР
		<p>Владеть: навыками разработки, внедрения и оценки программ по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации</p>	защита ВКР

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность неформирована</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>
ОК-1	Способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Не способен к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Частично способен к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Способен к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Владеет навыками абстрактного мышления, анализа, синтеза
	Знать: основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления основы методологии философского и научного познания; развитие науки и смену типов научной рациональности	Допускает грубые ошибки в понятиях и категориях, закономерностях развития природы, общества и мышления Не знает основы методологии философского и научного познания;	Может описать в понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления Частично знает основы методологии философского и научного познания;	Знает понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления, основы методологии философского и научного познания;	Способен аргументировано обосновать понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления, основы методологии философского и научного познания;
	Уметь: применять методы абстрактного мышления, анализ и синтеза, выработанные в ходе развития философской мысли; анализировать определяющие тенденции экономического развития общества; анализировать теории и концепции управления с философских позиций	Не умеет применять методы абстрактного мышления, анализ и синтеза, выработанные в ходе развития философской мысли; анализировать определяющие тенденции экономического развития общества; анализировать теории и концепции управления с философских позиций	В целом успешно применяет методы абстрактного мышления, анализ и синтеза, выработанные в ходе развития философской мысли; анализировать определяющие тенденции экономического развития общества; анализировать теории и концепции управления	Умеет, но с отдельными недочетами, применять методы абстрактного мышления, анализ и синтеза, выработанные в ходе развития философской мысли; анализировать определяющие тенденции экономического развития общества; анализировать теории и концепции управления	Может самостоятельно применять методы абстрактного мышления, анализ и синтеза, выработанные в ходе развития философской мысли; анализировать определяющие тенденции экономического развития общества; анализировать теории и концепции управления
	Владеть: навыками анализа философских проблем экономики и управления в современных условиях;	Не владеет навыками анализа философских проблем экономики и управления в современных условиях;	Частично владеет навыками анализа философских проблем экономики и управления в современных условиях;	Владеет навыками навыками анализа философских проблем экономики и управления в современных условиях;	Свободно владеет навыками навыками анализа философских проблем экономики и управления в современных условиях;
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Не способен и не готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Частично способен действовать в нестандартных ситуациях и нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Владеет навыками личного социально ответственного поведения в нестандартных ситуациях
	Знать: 1) стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях;	Допускает грубые ошибки в воспроизводстве стратегий и тактик поведения в конфликтных ситуациях;	Может описать основные стратегии и тактики поведения в конфликтных ситуациях;	Знает стратегии и тактические приемы поведения в конфликтных ситуациях;	Способен аргументировано выбрать стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях;

	2) формы социальной и этической ответственности за принимаемые решения	циях; не знает формы и критерии социально ответственного поведения	знает некоторые формы социальной и этической ответственности менеджера за принимаемые решения	формы социальной и этической ответственности за принимаемые решения	демонстрирует сформированные систематические знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений
	Уметь: 1) диагностировать конфликтную ситуацию; 2) выбирать стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях	Не может правильно диагностировать конфликтную ситуацию; выбрать стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях	В целом успешно, но не систематически осуществляет диагностику конфликтных ситуаций; частично умеет выбирать стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях	Умеет, но с отдельными недочетами, диагностировать конфликтную ситуацию; выбирать стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях	Может самостоятельно диагностировать конфликтную ситуацию; выбрать стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях
	Владеть: навыками диагностики конфликтной ситуации; стратегическими и тактическими приемами поведения в конфликтных ситуациях	Не владеет навыками диагностики конфликтной ситуации; стратегическими и тактическими приемами поведения в конфликтных ситуациях	Частично владеет навыками диагностики конфликтной ситуации; стратегическими и тактическими приемами поведения в конфликтных ситуациях	Владеет навыками диагностики конфликтной ситуации; стратегическими и тактическими приемами поведения в конфликтных ситуациях	Свободно владеет навыками диагностики конфликтной ситуации; стратегическими и тактическими приемами поведения в конфликтных ситуациях
ОК-3	<i>готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Допускает грубые ошибки в воспроизводстве знаний и навыков по саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Может описать основные понятия о саморазвитии, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Знает понятия и особенности саморазвития, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Свободно владеет навыками личного саморазвития, самореализации, использованию творческого потенциала</i>
	Знать: основные понятия связанные с готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Не может правильно изложить основные понятия связанные с готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	В целом может изложить основные понятия связанные с готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Умеет, изложить но с отдельными недочетами, основные понятия связанные с готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Способен аргументировано назвать основные понятия связанные с готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
	Уметь: самостоятельно осуществлять саморазвитие, самореализацию, использовать творческий потенциал	Не владеет навыками самостоятельно осуществлять саморазвитие, самореализацию, использовать творческий потенциал	Частично владеет навыками самостоятельно осуществлять саморазвитие, самореализацию, использовать творческий потенциал	Владеет навыками самостоятельно осуществлять саморазвитие, самореализацию, использовать творческий потенциал	Может самостоятельно осуществлять саморазвитие, самореализацию, использовать творческий потенциал
	Владеть: методологией и методикой проведения саморазвития, самореализации, использовать творческий потенциал	Допускает грубые ошибки в воспроизводстве методологии и методике проведения саморазвития, самореализации, использовании творческого потенциала	Может описать методологию и методику проведения саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	Знает стратегию и тактику использования методологии и методики проведения саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	Свободно владеет навыками использования методологии и методики проведения саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала
ОПК-1	<i>готовность к коммуникации в устной и письменной формах,</i>	<i>Не готов к коммуникации в устной и письменной формах,</i>	<i>Может осуществлять коммуникации в устной и письменной</i>	<i>Знает понятия и особенности коммуникации в устной и</i>	<i>Свободно владеет навыками коммуникации в устной и</i>

	<i>на русском и иностранном языках, для решения задач профессиональной деятельности</i>	<i>на русском и иностранном языках, для решения задач профессиональной деятельности</i>	<i>формах, на русском и иностранном языках, для решения задач профессиональной деятельности</i>	<i>письменной формах, на русском и иностранном языках, для решения задач профессиональной деятельности</i>	<i>письменной формах, на русском и иностранном языках, для решения задач профессиональной деятельности</i>
	Знать: употребительные фразеологические сочетания изучаемого языка, характерные для письменной и устной речи в ситуациях делового общения; обороты на основе неличных глагольных форм, пассивные конструкции, эмфатические и инверсионные структуры, синтаксические построения.	Не может правильно изложить фразеологические сочетания изучаемого языка, характерные для письменной и устной речи в ситуациях делового общения; обороты на основе неличных глагольных форм, пассивные конструкции, эмфатические и инверсионные структуры, синтаксические построения.	В целом может правильно изложить фразеологические сочетания изучаемого языка, характерные для письменной и устной речи в ситуациях делового общения; обороты на основе неличных глагольных форм, пассивные конструкции, эмфатические и инверсионные структуры, синтаксические построения.	Умеет, правильно изложить фразеологические сочетания изучаемого языка, характерные для письменной и устной речи в ситуациях делового общения; обороты на основе неличных глагольных форм, пассивные конструкции, эмфатические и инверсионные структуры, синтаксические построения.	Способен аргументировано изложить фразеологические сочетания изучаемого языка, характерные для письменной и устной речи в ситуациях делового общения; обороты на основе неличных глагольных форм, пассивные конструкции, эмфатические и инверсионные структуры, синтаксические построения.
	Уметь: вычленять опорные смысловые блоки в читаемом тексте, определять структурно-семантическое ядро, выделять основные мысли и факты, находить логические связи, исключать избыточную информацию, группировать и объединять выделенные положения по принципу общности, а также формировать навык языковой догадки (с опорой на контекст, словообразование, интернациональные слова и др.) и навык прогнозирования поступающей информации; вести рабочий словарь терминов и слов, характерных для изучаемого магистрантом языка.	Не умеет вычленять опорные смысловые блоки в читаемом тексте, определять структурно-семантическое ядро, выделять основные мысли и факты, находить логические связи, исключать избыточную информацию, группировать и объединять выделенные положения по принципу общности, а также формировать навык языковой догадки (с опорой на контекст, словообразование, интернациональные слова и др.) и навык прогнозирования поступающей информации; вести рабочий словарь терминов и слов, характерных для изучаемого магистрантом языка.	Частично владеет навыками вычленять опорные смысловые блоки в читаемом тексте, определять структурно-семантическое ядро, выделять основные мысли и факты, находить логические связи, исключать избыточную информацию, группировать и объединять выделенные положения по принципу общности, а также формировать навык языковой догадки (с опорой на контекст, словообразование, интернациональные слова и др.) и навык прогнозирования поступающей информации; вести рабочий словарь терминов и слов, характерных для изучаемого магистрантом языка.	Владеет навыками вычленять опорные смысловые блоки в читаемом тексте, определять структурно-семантическое ядро, выделять основные мысли и факты, находить логические связи, исключать избыточную информацию, группировать и объединять выделенные положения по принципу общности, а также формировать навык языковой догадки (с опорой на контекст, словообразование, интернациональные слова и др.) и навык прогнозирования поступающей информации; вести рабочий словарь терминов и слов, характерных для изучаемого магистрантом языка.	Может самостоятельно вычленять опорные смысловые блоки в читаемом тексте, определять структурно-семантическое ядро, выделять основные мысли и факты, находить логические связи, исключать избыточную информацию, группировать и объединять выделенные положения по принципу общности, а также формировать навык языковой догадки (с опорой на контекст, словообразование, интернациональные слова и др.) и навык прогнозирования поступающей информации; вести рабочий словарь терминов и слов, характерных для изучаемого магистрантом языка.
	Владеть: особенностями и приемами перевода текстов по специальности; умениями монологической речи на уровне самостоятельно подготовленного и неподготовленного вы-	Допускает грубые ошибки в воспроизводстве особенностей и приемов перевода текстов по специальности; умениями монологической речи на уровне самостоятельно подготовленного и	Может описать особенности и приемы перевода текстов по специальности; способен к монологической речи на уровне самостоятельно подготовленного и неподготовленного высказыва-	Знает особенности и приемы перевода текстов по специальности; владеет умениями монологической речи на уровне самостоятельно подготовленного и неподготовленного высказы-	Свободно владеет навыками особенностями и приемами перевода текстов по специальности; умениями монологической речи на уровне самостоятельно подготовленного и неподготовленного

	сказывания по темам специальности и научной работе; умениями диалогической речи, позволяющей магистранту принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с его научной работой и специальностью.	неподготовленного высказывания по темам специальности и научной работе; умениями диалогической речи, позволяющей магистранту принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с его научной работой и специальностью.	ния по темам специальности и научной работе; владеет умениями диалогической речи, позволяющей магистранту принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с его научной работой и специальностью.	вания по темам специальности и научной работе; умениями диалогической речи, позволяющей магистранту принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с его научной работой и специальностью.	высказывания по темам специальности и научной работе; умениями диалогической речи, позволяющей магистранту принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с его научной работой и специальностью.
ОПК-2	<i>готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<i>Не готов руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<i>Частично готов руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<i>Готов руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<i>Свободно владеет навыками и готов руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>
	Знать: основы делового корпоративного менеджмента	Допускает грубые ошибки в основах делового корпоративного менеджмента	Может описать основы делового корпоративного менеджмента	Знает основы делового корпоративного менеджмента	Способен аргументировано назвать основы делового корпоративного менеджмента
	Уметь: организовать реализацию корпоративной социальной ответственности	Не может организовать реализацию корпоративной социальной ответственности	В целом может организовать реализацию корпоративной социальной ответственности	Умеет организовывать реализацию корпоративной социальной ответственности	Может самостоятельно организовать реализацию корпоративной социальной ответственности
	Владеть: принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности	Не владеет принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности	Частично владеет принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности	Владеет принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности	Свободно владеет принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности
ОПК-3	<i>владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;</i>	<i>Не владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;</i>	<i>Частично владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;</i>	<i>Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;</i>	<i>Свободно владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;</i>
	Знать: механизм выявления современных проблем управления персоналом	Допускает грубые ошибки в знании механизма выявления современных проблем управления персоналом	Может описать механизм выявления современных проблем управления персоналом	Знает механизм выявления современных проблем управления персоналом	Способен аргументировано выбрать механизм выявления современных проблем управления персоналом
	Уметь: выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом	Не может выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом	В целом может выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом	Умеет выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом	Может самостоятельно выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом
	Владеть: комплексным видением	Не владеет комплексным видением	Частично владеет комплексным	Владеет комплексным видением	Свободно владеет комплексным

	<i>сти при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</i>	<i>при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии не сформирована</i>	<i>ветственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</i>	<i>ственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</i>	<i>ветственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</i>
	Знать: 1) основные концептуальные положения формирования и практической реализации КСО; 2) роль КСО в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества; 3) роль и место этики бизнеса в системе КСО; 4) механизмы практической реализации КСО.	Допускает грубые ошибки при воспроизводстве основных концептуальных положений формирования и практической реализации КСО; роли КСО в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества; роли и места этики бизнеса в системе КСО, механизмов практической реализации КСО	Может изложить основные концептуальные положения формирования и практической реализации КСО; роль КСО в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества; роль и место этики бизнеса в системе КСО; механизмы практической реализации КСО	Знает основные концептуальные положения формирования и практической реализации КСО; роль КСО в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества; роль и место этики бизнеса в системе КСО; механизмы практической реализации КСО	Аргументированно проводит сравнение основных концептуальных положений формирования и практической реализации КСО; роли КСО в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества; роли и места этики бизнеса в системе КСО, механизмов практической реализации КСО
	Уметь: 1) обосновывать необходимость разработки КСО и определять её направленность; 2) организовать реализацию КСО; 3) идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО; 4) оценивать эффективность реализации КСО.	Не умеет обосновывать необходимость разработки КСО и определять её направленность; организовать реализацию КСО; идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО; оценивать эффективность реализации КСО	Частично умеет обосновывать необходимость разработки КСО и определять её направленность; организовать реализацию КСО; идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО; оценивать эффективность реализации КСО	Способен обосновывать необходимость разработки КСО и определять её направленность; организовать реализацию КСО; идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО; оценивать эффективность реализации КСО	Способен самостоятельно обосновывать необходимость разработки КСО и определять её направленность; организовать реализацию КСО; идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО; оценивать эффективность реализации КСО
	Владеть: 1) анализом эффективности КСО; 2) разработкой программ КСО, информационного и методического обеспечения КСО.	Не владеет анализом эффективности КСО; разработкой программ КСО, информационного и методического обеспечения КСО	Частично владеет анализом эффективности КСО; разработкой программ КСО, информационного и методического обеспечения КСО	Владеет анализом эффективности КСО; разработкой программ КСО, информационного и методического обеспечения КСО	Свободно владеет анализом эффективности КСО; разработкой программ КСО, информационного и методического обеспечения КСО
ОПК-7	Владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной дея-	Способность владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной дея-	Частично владеет современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной дея-	Владеет современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной дея-	Свободно владеет современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной дея-

	<i>работки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</i>	<i>ми разработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы не сформирована</i>	<i>граммными средствами разработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</i>	<i>ными средствами разработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</i>	<i>граммными средствами разработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</i>
	Знать: Содержание, состав, структуру информационных систем и технологий, их функции, принципы организации; состояние современного рынка прикладных программных продуктов; способы и методы исследования проблем прикладной информатики; основные подходы к интерпретации и визуализации результатов численных расчетов;	Допускает грубые ошибки при определении состава, структуры информационных систем и технологий, их функции, принципы организации; состояние современного рынка прикладных программных продуктов; способы и методы исследования проблем прикладной информатики; основные подходы к интерпретации и визуализации результатов численных расчетов	Может изложить структуру информационных систем и технологий, их функции, принципы организации; состояние современного рынка прикладных программных продуктов; способы и методы исследования проблем прикладной информатики; основные подходы к интерпретации и визуализации результатов численных расчетов;	Знает структуру информационных систем и технологий, их функции, принципы организации; состояние современного рынка прикладных программных продуктов; способы и методы исследования проблем прикладной информатики; основные подходы к интерпретации и визуализации результатов численных расчетов;	Аргументировано проводит сравнение структуры информационных систем и технологий, их функции, принципы организации; состояние современного рынка прикладных программных продуктов; способы и методы исследования проблем прикладной информатики; основные подходы к интерпретации и визуализации результатов численных расчетов;
	Уметь: Использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные информационные технологии и системы; использовать современные методы исследований при решении практических задач прикладной области; автоматизировать процесс решения прикладных задач с помощью встроенных языков программирования;	Не умеет использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные информационные технологии и системы; использовать современные методы исследований при решении практических задач прикладной области; автоматизировать процесс решения прикладных задач с помощью встроенных языков программирования;	Частично умеет использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные информационные технологии и системы; использовать современные методы исследований при решении практических задач прикладной области; автоматизировать процесс решения прикладных задач с помощью встроенных языков программирования;	Способен частично использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные информационные технологии и системы; использовать современные методы исследований при решении практических задач прикладной области; автоматизировать процесс решения прикладных задач с помощью встроенных языков программирования;	Способен самостоятельно разрабатывать и использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные информационные технологии и системы; использовать современные методы исследований при решении практических задач прикладной области; автоматизировать процесс решения прикладных задач с помощью встроенных языков программирования;
	Владеть: Навыками работы с современными техническими средствами и информационными технологиями; методами, позволяющими оценивать современное состояние и тенден-	Не владеет навыками работы с современными техническими средствами и информационными технологиями; методами, позволяющими оценивать современное состояние и тенденциях раз-	Частично владеет Навыками работы с современными техническими средствами и информационными технологиями; методами, позволяющими оценивать современное состояние и тенден-	Владеет навыками работы с современными техническими средствами и информационными технологиями; методами, позволяющими оценивать современное состояние и тенден-	Свободно владеет навыками работы с современными техническими средствами и информационными технологиями; методами, позволяющими оценивать современное состояние и тенден-

	циях развития рынка прикладного программного обеспечения в профессиональной области; навыками самостоятельно принятия решений относительно выбора прикладных программ для решения задач;	в развития рынка прикладного программного обеспечения в профессиональной области; навыками самостоятельного принятия решений относительно выбора прикладных программ для решения задач;	циях развития рынка прикладного программного обеспечения в профессиональной области; навыками самостоятельного принятия решений относительно выбора прикладных программ для решения задач;	циях развития рынка прикладного программного обеспечения в профессиональной области; навыками самостоятельно принятия решений относительно выбора прикладных программ для решения задач;	циях развития рынка прикладного программного обеспечения в профессиональной области; навыками самостоятельного принятия решений относительно выбора прикладных программ для решения задач;
ОПК-11	Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Способность выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Частично владеет способностью выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Владеет способностью выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Свободно владеет способностью выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
	Знать: актуальные научные проблемы управления персоналом;	Допускает грубые ошибки при определении актуальных научных проблем управления персоналом;	Может изложить актуальные научные проблемы управления персоналом;	Знает актуальные научные проблемы управления персоналом;	Аргументировано называет актуальные научные проблемы управления персоналом;
	Уметь: выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом	Не умеет выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом	Частично умеет выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом	Способен частично выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом	Способен самостоятельно выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом
	Владеть: способами формулирования проблем управления персоналом	Не владеет способами формулирования проблем управления персоналом	Частично владеет способами формулирования проблем управления персоналом	Владеет способами формулирования проблем управления персоналом	Свободно владеет способами формулирования проблем управления персоналом
ОПК-12	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Способность уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов не сформирована	Частично владеет способностью уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Владеет способностью уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Свободно владеет способностью уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
	Знать: состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования	Допускает грубые ошибки при определении состава, назначения и содержания применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования	Может изложить основные положения состава, назначения и содержания применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования	Знает состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования	Аргументировано проводит сравнение состава, назначения и содержания применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования
	Уметь: выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной управ-	Не умеет выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной управлен-	Частично умеет выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной управлен-	Способен выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной	Способен самостоятельно выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкрет-

			<i>мирована</i>		<i>мирована</i>
	Знать: виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Допускает грубые ошибки при определении видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Может изложить основные виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знает виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Аргументировано проводит сравнение виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	Уметь: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	Не умеет определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	Частично умеет определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	Способен самостоятельно определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала
	Владеть: методикой оценки персонала	Не владеет методикой оценки персонала	Частично владеет методикой оценки персонала	Владеет методикой оценки персонала	Свободно владеет методикой оценки персонала
ПК-7	<i>умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</i>	<i>Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач не сформирована</i>	<i>Частично умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</i>	<i>Умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</i>	<i>В совершенстве умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</i>
	Знать: 1) основные 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	Допускает грубые ошибки при воспроизводстве основных 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 оплаты труда и материального стимулирования работников	Может изложить основные 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 материального стимулирования работников	Знает основные 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 материального стимулирования работников	Демонстрирует систематические знания основных 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 оплаты труда и материального стимулирования работников
	Уметь: 1) выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; 2) регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мо-	Не умеет выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мо-	Частично умеет выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мо-	Способен выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе систе-	Способен самостоятельно выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе систе-

	тельность 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.	тивации; факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда	мотивации; факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда	мы мотивации; факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда	системы мотивации; факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда
	Владеть: 1) методами материального и нематериального стимулирования труда; 2) методами исследования мотивации сотрудников; 3) методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала	Не владеет методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала	Частично владеет методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала	Владеет методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала	Свободно владеет методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала
ПК-8	Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Не способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Частично способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Способен самостоятельно обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
	Знать: основные способы и инструменты диагностики конфликтов в кросскультурной среде	Не знает основные способы и инструменты диагностики конфликтов в кросскультурной среде	Может описать основные способы и инструменты диагностики конфликтов в кросскультурной среде	Демонстрирует устойчивые знания основных способов и инструментов диагностики конфликтов в кросскультурной среде	Свободно владеет способами и инструментами диагностики конфликтов в кросскультурной среде
	Уметь: своевременно вырабатывать управленческие решения с целью обеспечения комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры	Не умеет своевременно вырабатывать управленческие решения с целью обеспечения комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры	Частично способен своевременно вырабатывать управленческие решения с целью обеспечения комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры	Умеет своевременно вырабатывать управленческие решения с целью обеспечения комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры	Способен самостоятельно вырабатывать управленческие решения с целью обеспечения комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры
	Владеть: навыками профилак-	Не владеет навыками профилак-	Частично владеет навыками про-	Владеет навыками профилак-	Свободно владеет навыками

	материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом				
	Владеть: 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	Не владеет специальной терминологией; методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами оценки удовлетворенности трудом; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала; современным экономическим мышлением	Частично владеет специальной терминологией; методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами оценки удовлетворенности трудом; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала; современным экономическим мышлением	Владеет специальной терминологией; методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами оценки удовлетворенности трудом; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала; современным экономическим мышлением	Свободно владеет специальной терминологией; методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами оценки удовлетворенности трудом; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала; современным экономическим мышлением
ПК-16	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры – не сформирована	Частично владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Свободно владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
	Знать: особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Допускает грубые ошибки при изложении особенностей морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Может изложить особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Знает особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Аргументировано излагает особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры
	Уметь: анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры	Не умеет анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры	Частично умеет анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры	Способен анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры	Способен самостоятельно анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры
	Владеть: навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Не владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Частично владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Свободно владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профес-	Владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профес-	Частично владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и про-	Владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профес-	Свободно владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и про-

<i>ционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности</i>	<i>стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности – не сформирована.</i>	<i>стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности – сформирована частично.</i>	<i>ационально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности – в целом сформирована.</i>	<i>онально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности – в целом сформирована.</i>
<p>Знать:</p> <p>1) основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников;</p> <p>2) особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса;</p>	<p>Не знает основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников. Допускает грубые ошибки в экономическом обосновании внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса.</p>	<p>Частично и неуверенно знает основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников. Допускает некоторые ошибки в экономическом обосновании внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию процесса труда.</p>	<p>В целом знает основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников. В основном знает особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию процесса труда</p>	<p>Блестяще знает основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников. Отлично знает особенности экономического обоснования проектов совершенствования работы с персоналом, направленные на оптимизацию процесса труда. Аргументированно и последовательно внедряет их в практику работы хозяйства.</p>
<p>Уметь:</p> <p>1) разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности;</p> <p>2) использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом;</p>	<p>Не умеет разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности. При использовании функционально-стоимостного анализа в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом допускает грубейшие ошибки.</p>	<p>Частично умеет разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности. При использовании функционально-стоимостного анализа в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом допускает ошибки, влияющие на результат.</p>	<p>В целом умеет разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности. При использовании функционально-стоимостного анализа в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом допускает ошибки, влияющие на результат.</p>	<p>Может грамотно разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности. Уверенно, умело и аргументированно умеет использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом.</p>
<p>Владеть:</p>	<p>Навыками применения функцио-</p>	<p>Слабо владеет навыками приме-</p>	<p>В целом владеет навыками</p>	<p>Свободно владеет навыками</p>

	развития организации	вития организации	планы социального развития организации	развития организации	планы социального развития организации
	Владеть: навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	Не владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	Частично владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	Владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	Свободно владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом
<i>ПК-35</i>	<i>Владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</i>	<i>Не владеет навыками организации управления конфликтами и стрессами, не способен лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</i>	<i>Частично владеет навыками организации управления конфликтами и стрессами, способен в отдельных случаях лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</i>	<i>Владеет навыками организации управления конфликтами и стрессами, демонстрирует способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</i>	<i>Свободно владеет навыками организации управления конфликтами и стрессами, готов и полностью способен лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</i>
	Знать: 1) причины и факторы, порождающие конфликты и стрессы в деятельности персонала организации; 2) функции конфликта; 3) структуру и динамику конфликта; 4) приемы и методы разрешения конфликтов в организации; 5) методику ведения переговоров по разрешению конфликтов, в том числе с участием посредника	Допускает грубые ошибки в определении причин и факторов, порождающих конфликты и стрессы в деятельности персонала организации; функций конфликта; структурных составляющих и динамических переменных конфликта; воспроизводстве приемов и методов разрешения конфликтов в организации; методики ведения переговоров по разрешению конфликтов, в том числе с участием посредника	Способен определить причины и факторы, порождающие конфликты и стрессы в деятельности персонала организации; функции конфликта; структурные составляющие и динамические переменных конфликта; демонстрирует частичные знания приемов и методов разрешения конфликтов в организации; методики ведения переговоров по разрешению конфликтов, в том числе с участием посредника	Демонстрирует устойчивые знания причин и факторов, порождающих конфликты и стрессы в деятельности персонала организации; функций конфликта; структурных составляющих и динамических переменных конфликта; приемов и методов разрешения конфликтов в организации; методики ведения переговоров по разрешению конфликтов, в том числе с участием посредника	Способен свободно определить причины и факторы, порождающие конфликты и стрессы в деятельности персонала организации; функции конфликта; структурные составляющие и динамические переменных конфликта; раскрывает полное содержание приемов и методов разрешения конфликтов в организации; методики ведения переговоров по разрешению конфликтов, в том числе с участием посредника
	Уметь: 1) находить пути разрешения конфликтов; 2) лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами	Не умеет находить пути разрешения конфликтов; не способен лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Частично умеет находить пути разрешения конфликтов; способен лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Умеет находить пути разрешения конфликтов; лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Умеет самостоятельно находить пути разрешения конфликтов; способен и готов лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

	ми и стрессами				лению конфликтами и стрессами
	Владеть: 1) приемами и методами разрешения конфликтов в организации; 2) навыками организации управления конфликтами и стрессами; 3) навыками личного эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Не владеет приемами и методами разрешения конфликтов в организации; навыками организации управления конфликтами и стрессами; навыками личного эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Частично владеет приемами и методами разрешения конфликтов в организации; навыками организации управления конфликтами и стрессами; навыками личного эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Владеет приемами и методами разрешения конфликтов в организации; навыками организации управления конфликтами и стрессами; навыками личного эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Свободно владеет приемами и методами разрешения конфликтов в организации; навыками организации управления конфликтами и стрессами; навыками личного эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами
<i>ПК-36</i>	<i>Владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</i>	<i>Не владеет знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</i>	<i>Частично владеет знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</i>	<i>Владеет знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</i>	<i>Свободно владеет знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</i>
	Знать: 1) причины и факторы, порождающие конфликты и стрессы в деятельности персонала организации; 2) методы снижения уровня стрессов в деятельности персонала организации	Допускает грубые ошибки в определении причин и факторов, порождающих конфликты и стрессы в деятельности персонала организации; воспроизводит методы снижения уровня стрессов в деятельности персонала организации	Способен определить причины и факторы, порождающие конфликты и стрессы в деятельности персонала организации; демонстрирует частичные знания методов снижения уровня стрессов в деятельности персонала организации	Демонстрирует устойчивые знания причин и факторов, порождающих конфликты и стрессы в деятельности персонала организации; методы снижения уровня стрессов в деятельности персонала организации	Способен свободно определить причины и факторы, порождающие конфликты и стрессы в деятельности персонала организации; раскрывает полное содержание методов снижения уровня стрессов в деятельности персонала организации
	Уметь: разрабатывать, внедрять и оценивать программы по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации	Не умеет разрабатывать, внедрять и оценивать программы по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации	Частично умеет разрабатывать, внедрять и оценивать программы по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации	Умеет разрабатывать, внедрять и оценивать программы по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации	Умеет самостоятельно разрабатывать, внедрять и оценивать программы по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации
	Владеть: навыками разработки,	Не владеет навыками разработки,	Частично владеет навыками раз-	Владеет навыками разработки,	Свободно владеет навыками раз-

	внедрения и оценки программ по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации	внедрения и оценки программ по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации	работки, внедрения и оценки программ по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации	внедрения и оценки программ по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации	работки, внедрения и оценки программ по снижению уровня стрессов в деятельности персонала организации
--	--	--	---	--	---

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерная тематика выпускных квалификационных работ по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом»

1. Мотивация в механизме управления персоналом сельскохозяйственных предприятий Белгородской области
2. Совершенствование методов преодоления трудовых конфликтов (на примере ...)
3. Оценка в системе управления персоналом организации (на примере ...)
4. Совершенствование работы отдела кадров организации (на примере ...)
5. Управление производительностью труда на основе мотивации персонала (на примере ...)
6. Совершенствование системы управления персоналом организации (на примере ...)
7. Совершенствование системы адаптации персонала (на примере ...)
8. Совершенствование системы развития персонала организации (на примере ...)
9. Развитие организационной культуры предприятия (на примере ...)
10. Управление социальным развитием персонала организации (на примере ...)
11. Совершенствование кадровой политики организации (на примере ...)
12. Повышение эффективности управления персоналом на предприятии (на примере ...)
13. Совершенствование организации управленческого труда (на примере ...)
14. Совершенствование технологии найма персонала (на примере ...)
15. Совершенствование системы управления карьерой персонала организации (на примере ...)
16. Эффективность использования трудовых ресурсов в системе управления организацией (на примере ...)
17. Управление формированием и развитием кадрового потенциала организации (на примере ...)
18. Совершенствование процедуры аттестации персонала (на примере ...)
19. Формирование и развитие профессиональной культуры управленческого персонала (на примере ...)
20. Формирование системы обучения персонала на предприятии (на примере ...)
21. Формирование и развитие рынка труда (на примере ...)
22. Совершенствование деятельности кадровых агентств на рынке труда (на примере ...)
23. Направления реорганизации процессов набора и отбора персонала в системе управления организацией (на примере ...)

24. Влияние социально-трудовых отношений на формирование трудовых ресурсов (на примере ...)
25. Повышение эффективности кадровых решений в управлении организацией (на примере ...)
26. Оценка эффективности работы управленческого персонала организации (на примере ...)
27. Организация коммуникационных процессов управления в организации (на примере ...)
28. Совершенствование системы управления персоналом на основе применения информационных технологий на предприятии (на примере ...)
29. Совершенствование документационного обеспечения управления персоналом (на примере ...)

Критерии оценки выпускной квалификационной работы:

- Оценки **«отлично»** заслуживают выпускные квалификационные работы, в которых полно и всесторонне раскрыто теоретическое содержание темы, дан глубокий критический анализ действующей практики учетно-аналитической работы. Творчески были решены проблемные вопросы, сделаны экономически обоснованные предложения. Обучающийся при защите дал аргументированные ответы на все вопросы членов Государственной комиссии, проявил творческие способности в понимании и изложении ответов на вопросы.
- Оценки **«хорошо»** заслуживают выпускные квалификационные работы, в которых содержание изложено на высоком теоретическом уровне, правильно сформулированы выводы и даны экономически обоснованные предложения, а на все вопросы, заданные при защите, обучающийся дал правильные ответы, но не проявил творческие способности.
- Оценки **«удовлетворительно»** заслуживают выпускные квалификационные работы, в которых теоретические вопросы в основном раскрыты, выводы в основном правильны, предложения представляют интерес, но недостаточно убедительно аргументированы и не на все вопросы членов комиссии обучающийся при защите дал правильные и убедительные ответы.
- Оценки **«неудовлетворительно»** заслуживают выпускные квалификационные работы, которые в основном отвечают предъявляемым требованиям, но при защите обучающийся не дал правильных ответов на большинство заданных вопросов, то есть обнаружил серьезные пробелы в профессиональных знаниях.

4. Методические материалы определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

Процедура оценки знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, проводится государственной экзаменационной комиссией в результате защиты выпускной квалификационной работы.

Оценка ВКР складывается из двух оценок:

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

Качество выполненной ВКР оценивается по следующим показателям. Актуальность. Степень соответствия содержания ВКР заданию и ее ориентация на решение актуальных практических задач в сфере профессиональной деятельности.

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

Научный уровень. Качество, глубина, корректность и достоверность выполненных в ВКР теоретических экспериментальных исследований, расчетов, испытаний, опытов; 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 экспериментов.

Практическая значимость. Уровень реализации или степень проработанности предложений по реализации основных результатов ВКР на основе современных технологий и элементной базы.

Качество оформления работы. Качество оформления графических и иллюстративных материалов, степень соблюдения в них требований ГОСТ, нормативно-технических и руководящих документов, положений и требований; стройность, логичность и грамотность изложения текстовых материалов; полнота отражения основных результатов ВКР.

Критерии оценки качества выполненной ВКР

<i>Показатель</i>	<i>Значение показателя для оценивания ВКР на</i>		
	<i>Отлично</i>	<i>Хорошо</i>	<i>Удовлетворительно</i>
Актуальность	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
Уровень обоснованности	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
Научный уровень	Отлично	Удовлетворительно	Удовлетворительно
Практическая зна-	Хорошо	Хорошо	Удовлетворительно

чимость			
Качество оформления	Хорошо	Удовлетворительно	Удовлетворительно
Оценка рецензента	Отлично	Удовлетворительно	Удовлетворительно
Оценка руководителя	Хорошо	Хорошо	Удовлетворительно

Качество защиты ВКР оценивается на основании следующих показателей.

Форма доклада. Степень свободы и уверенности изложения материала, четкости мысли, корректности и правильности использования научно-технических понятий и терминов, лаконичность, умение использовать графический, иллюстративный материал.

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.

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

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

Качество выполнения ВКР оценивается на «отлично», «хорошо» или «удовлетворительно», если все рассмотренные выше показатели удовлетворяют критериям. При наличии «неудовлетворительной» оценки по одному из показателей качество выполнения ВКР оценивается на «неудовлетворительно».

Критерии оценки защиты ВКР

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

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 «отлич-

но» 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.

При неудовлетворительной оценке выпускной квалификационной работы студент-выпускник имеет право повторно ее защищать после доработки и внесения исправлений, но не более одного раза и не раньше следующего учебного года.

Студентам, сдавшие курсовые экзамены с оценкой «отлично» не менее чем по 75 % всех дисциплин учебного плана, а по остальным дисциплинам – с оценкой «хорошо» и защитившим выпускную квалификационную работу с оценкой «отлично», выдается диплом с отличием.

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 5

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____

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				
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА						

* - не оценивается (трудно оценить)

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

**О Т З Ы В
РЕЦЕНЗЕНТА
О ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ**

Студент _____ (ФИО)

Группа _____ Кафедра _____ Факультет _____

Квалификация _____

Направление подготовки _____

Направленность (профиль) _____

Наименование темы: _____

Рецензент _____

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

ОЦЕНКА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

	№	Показатели оценки	Оценка				
			5	4	3	2	0*
Справочно-информационная составляющая	1	Соответствие представленного материала теме ВКР					
	2	Раскрытие актуальности темы работы					
	3	Степень полноты обзора состояния вопроса					
	4	Уровень и корректность использования в работе методов исследований, математического моделирования, инженерных расчетов					
	5	Степень комплексности работы, применение в ней компетенций, полученных в ходе изучения дисциплин учебного плана					
	6	Использование рекомендованных информационных ресурсов Internet					
	7	Использование современных пакетов компьютерных программ и технологий					
Творческая	8	Ясность, четкость, последовательность и обоснованность изложения					
	9	Оригинальность и новизна полученных результатов, научных, конструкторских и технологических решений					
Оформительская	10	Уровень оформления пояснительной записки:					
		- общий уровень грамотности					
		- стиль изложения					
		- качество иллюстративного материала					
11	Соответствие требованиям стандарта оформления пояснительной записки и графического материала						
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА							

* - не оценивается (трудно оценить)

Отмеченные достоинства _____

Отмеченные недостатки: _____

Заключение:

Считаю, что выполненная студентом(кой) _____ (ФИО)

ВКР на тему « _____ (название выпускной квалификационной работы)

_____ «
показывает _____ уровень сформированности компетенций
(минимальный/базовый/продвинутый)

выпускника. Тема ВКР _____, поставленные в работе задачи
(степень раскрытия темы)

_____ . Результаты ВКР _____ практической значимостью,
(решены/частично решены/не решены) (обладают/не обладают)

могут быть использованы _____ .

ВКР может быть представлена к защите и заслуживает оценки _____, а её
автор присуждения квалификации _____ по направлению подготовки/специальности
_____ « _____ ».

(шифр)

(название)

Рецензент

ученая степень, звание, место работы _____ (подпись) _____ (ФИО)

« _____ » « _____ » 201__ г.