

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 28.08.2024 16:44:10

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b5508986a6b255891f268f913a1551fae

**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»

Направленность (профиль) – «Управление персоналом организации»

Квалификация – «магистр»

Год начала обучения – 2024

Форма обучения: очная, заочная

Майский, 2024

Программа государственной итоговой аттестации составлена с учетом требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 958.

- 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 06.04.2021 № 245.

- 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.

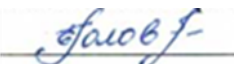
- Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ № 109н от 09.03.2022 г.


- 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».

Составители: Яковенко Н.Ю., доцент, к.э.н., Чугай Д.Ю., доцент, к.э.н., Аничин В.Л., профессор, д.э.н., Добрунова А.И., профессор, д.э.н.

Рассмотрена на заседании кафедры экономики  
«15» мая 2024 г., протокол №9

Зав. кафедрой  Е.А.Голованева

Руководитель основной профессиональной образовательной программы  Яковенко Н.Ю.

## **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 универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции:

<b>Коды компетенций</b>	<b>Формулировка компетенции</b>	<b>Индикаторы достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<b>УК-1</b>	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	<b>УК-1.1</b> Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке	<b>Знать:</b> основы ситуационного анализа решаемых проблем. <b>Уметь:</b> анализировать проблемную ситуацию, выделяя ее основные составляющие. <b>Владеть:</b> информацией о методах и вариантах решений задач с помощью математического моделирования.

		<p><b>УК-1.2</b> Предлагает способы решения проблемной ситуации исходя из осуществленного поиска вариантов решения на основе доступных источников информации</p>	<p><b>Знать:</b> структуру выбранного алгоритма решения задачи.  <b>Уметь:</b> выбирать очередность и приоритетность решения задач подлежащих разработке задач с помощью математического моделирования.  <b>Владеть:</b> способами и методами решения задач с помощью математического моделирования.</p>
		<p><b>УК-1.3</b> Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности</p>	<p><b>Знать:</b> цели, поставленные при решении данной задачи, роль моделирования в научных исследованиях; модели планирования и управления производственно-экономическими системам; основы теории проектирования систем;  <b>Уметь:</b> выбирать оптимальный алгоритм решения по достижению цели, разрабатывать модели прогноза, оптимального планирования и управления для исследования социально- и производственно-экономических систем;  <b>Владеть:</b> методами разработки решения по достижению поставленной цели, навыками применения математических моделей для решения организационных, экономических и производственных задач.</p>
<p><b>УК-2</b></p>	<p>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p>	<p><b>УК-2.1</b> Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения</p>	<p><b>Знать:</b> концепцию управления проектами.  <b>Уметь:</b> разрабатывать цели и задачи проекта, оценивать ожидаемые результаты проекта, находить возможные сферы их применения.  <b>Владеть:</b> методами экономической оценки ожидаемых результатов проекта.</p>
		<p><b>УК-2.2</b> Формирует план-график реализации проекта и план контроля его выполнения предвидя</p>	<p><b>Знать:</b> особенности планирования реализации и контроля проекта.  <b>Уметь:</b> разрабатывать план-</p>

		конечный результат и последовательность шагов для его достижения	график реализации проекта и план контроля его выполнения. <b>Владеть:</b> методами декомпозиции цели проекта.
		<b>УК-2.3</b> Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами	<b>Знать:</b> особенности организации работы участников проекта. <b>Уметь:</b> организовывать и координировать работу участников проекта. <b>Владеть:</b> методами организации, координации и ресурсообеспечения работы команды проекта.
		<b>УК-2.4</b> Представляет публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в различных формах (отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях) и предлагает пути его внедрения в практику	<b>Знать:</b> особенности публичного представления результатов проекта. <b>Уметь:</b> публично представлять результаты проекта и предлагать пути их внедрения. <b>Владеть:</b> методами публичного представления результатов проекта.
<b>УК-3</b>	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>УК-3.1</b> Разрабатывает командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий	<b>Знать:</b> методы разработки командной стратегии по работе коллектива, особенности поведения людей в группе. <b>Уметь:</b> разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения людей с которыми работает. <b>Владеть:</b> приемами разработки командной стратегии, по работе коллектива, приемами формирования эффективной команды, методами управления конфликтами.
		<b>УК-3.2</b> Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	<b>Знать:</b> эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели. <b>Уметь:</b> разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту <b>Владеть:</b> эффективными стилями руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабаты-

			вать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту
		<b>УК-3.3</b> Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	<b>Знать:</b> основные теории мотивации; порядок организации заработной платы. <b>Уметь:</b> регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; формировать заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда. <b>Владеть:</b> методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала.
		<b>УК-3.4.</b> Планирует командную работу, распределяет поручения, делегирует полномочия и управляет членами команды	<b>Знать:</b> методы планирования командной работы, принципы формирования команд, способы распределения ролей в команде, правила индивидуального и группового поведения. <b>Уметь:</b> распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами команды. <b>Владеть:</b> способностью планировать командную работу, оценивать управленческие навыки, применять на практике методы делегирования полномочий.
<b>УК-4</b>	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	<b>УК-4.1.</b> Демонстрирует интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)	<b>Знать:</b> современные технологии обучения, выработанные отечественной и зарубежной педагогикой высшей школы; структуру педагогической деятельности преподавателя, ее содержание и технологии обучения в вузе; основы и модели межличностного и межкультурного взаимодействия; языковые средства (лексические, грамматические, фонетические), на основе которых формируются и совершенствуются базовые умения говорения, аудирования, чтения и письма; структурные и содержательные

			<p>особенности различных жанров публичной и научной речи: доклада, статьи, презентации, реферата.</p> <p><b>Уметь:</b> осуществлять и организовывать преподавательскую деятельность по основным образовательным программам высшего образования, с учетом обоснованного выбора и эффективного использования образовательных технологий, методов и средств обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития.</p> <p><b>Владеть:</b> технологиями организации процесса обучения, приемами и техниками профессионального саморазвития; навыками публичной речи; навыками построения лекционных и практических занятий, определения их целей, задач, этапов, методологической основы.</p>
		<p><b>УК- 4.2.</b> Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные.</p>	<p><b>Знать:</b> использование формы речевого общения для выражения различных коммуникативных намерений, а также для формулирования своей точки зрения; как получить информацию на иностранном языке; как работать с электронными специальными словарями и энциклопедиями.</p> <p><b>Уметь:</b> состоятельно изучать и критически анализировать научную литературу.</p> <p><b>Владеть:</b> методикой объективности оценивания собственной деятельности и результатов обучения; способностью соотносить языковые средства с конкретными ситуациями, условиями и задачами межкультурного речевого общения.</p>
		<p><b>УК-4.3.</b> Демонстрирует интегративные умения, необходимые для эффек-</p>	<p><b>Знать:</b> активно участвовать в дискуссиях на различную тематику, выражать свое мнение</p>



		тивного участия в академических и профессиональных дискуссиях.	ние, четко высказывать свою точку зрения, приводить аргументы. <b>Уметь:</b> сообщать информацию на основе прочитанного текста в форме четко организованного и аргументированного монологического высказывания. <b>Владеть:</b> навыками аннотирования и реферирования на иностранном языке.
<b>УК-5</b>	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<b>УК-5.1</b> Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	<b>Знать:</b> причины появления социальных обычаев и различий в поведении людей <b>Уметь:</b> объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними <b>Владеть:</b> навыками объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними
		<b>УК-5.2</b> Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Знать:</b> механизмы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач <b>Уметь:</b> создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач <b>Владеть:</b> умениями теоретического анализа литературы и практическими навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
<b>УК-6</b>	Способен определять и реализовывать приори-	<b>УК-6.1</b> Владеет методиками самооценки, самоконтроля	<b>Знать:</b> методики самооценки, самоконтроля и саморазвития <b>Уметь:</b> определять и реализо-

	<p>ритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда</p>	<p>выявлять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p><b>Владеть:</b> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда.</p>
		<p><b>УК-6.2.</b> Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни</p>	<p><b>Знать:</b> технологии и навыки управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике технологии и навыки управления своей познавательной деятельностью на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни</p> <p><b>Владеть:</b> технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни</p>
		<p><b>УК-6.3</b> Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности</p>	<p><b>Знать:</b> профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности</p> <p><b>Уметь:</b> проектировать профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности</p> <p><b>Владеть:</b> формами и методами проектирования профессиональной траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности</p>

<b>ОПК 1</b>	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<b>ОПК1.1</b> Осуществляет постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом	<b>Знать:</b> основы конституционного, трудового, земельного, аграрного, гражданского законодательства; <b>Уметь:</b> использовать необходимые нормативные правовые документы в профессиональной деятельности; защищать свои права в соответствии с законодательством, руководствоваться в профессиональной деятельности нормативно-правовыми актами в сфере АПК <b>Владеть:</b> способностью использовать базовые правовые знания в профессиональной деятельности
		<b>ОПК 1.2</b> Решает профессиональные задачи и критически оценивает существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	<b>Знать:</b> законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности; <b>Уметь:</b> анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения; правильно составлять и оформлять правовые документы; применять правовые знания для оценки юридических фактов; <b>Владеть:</b> способностью решать профессиональные задачи и критически оценивать существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях
<b>ОПК-2</b>	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	<b>ОПК-2.1</b> Демонстрирует знания на продвинутом уровне современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	<b>Знать:</b> современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач; основные этапы проведения научных исследований и их перспективные направления; <b>Уметь:</b> планировать и проводить теоретические и практические научные исследования; составлять программу исследования; проводить сбор и обработку ин-

			формации; <b>Владеть:</b> навыками планирования и проведения научных исследований; навыками составления программы научного исследования; навыками сбора и обработки информации
		<b>ОПК-2.2</b> Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом	<b>Знать:</b> информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом <b>Уметь:</b> использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом <b>Владеть:</b> навыками применения интеллектуальных информационно-аналитических систем при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом
<b>ОПК-3</b>	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	<b>ОПК-3.1</b> – Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде	<b>Знать:</b> особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации <b>Уметь:</b> разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде <b>Владеть:</b> способностью реализовывать стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации
		<b>ОПК-3.2</b> – Определяет и оценивает социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде	<b>Знать:</b> методы оценки социальной и экономической эффективности стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации <b>Уметь:</b> определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации. <b>Владеть:</b> способностью определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в

			динамичной среде
<b>ОПК-4</b>	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<b>ОПК-4.1</b> Владеет современными практиками проектирования организационных изменений и способностью руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<b>Знать:</b> современные практики проектирования организационных изменений <b>Уметь:</b> проектировать организационные изменения. <b>Владеть:</b> способностью руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.
		<b>ОПК-4.2</b> Способен руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации при планировании и организации научных исследований	<b>Знать:</b> цели и задачи проектной и процессной деятельности при планировании и организации научных исследований <b>Уметь:</b> руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации <b>Владеть:</b> методами управления проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
<b>ОПК-5</b>	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	<b>ОПК-5.1</b> Демонстрирует знания современных информационных технологий при решении профессиональных задач	<b>Знать:</b> назначение и функции информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики. <b>Уметь:</b> обоснованно оценивать функциональные возможности информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики <b>Владеть:</b> навыками обоснованного выбора современных программных продуктов, обеспечивающих и функциональных информационных технологий
		<b>ОПК-5.2</b> Использует современные информационные технологии при решении профессиональных задач в управлении персоналом	<b>Знать:</b> особенности применения информационных систем и современных программных средств для решения профессиональных задач в области управления персоналом, поиска и обработки информации, выбора варианта решения. <b>Уметь:</b> применять информационные технологии, инструменты поиска, анализа и обработки экономической информации в

			<p>управлении персоналом</p> <p><b>Владеть:</b> современными информационными технологиями и программными средствами для решения профессиональных задач в управлении персоналом</p>
<b>ПК 1</b>	Способен организовывать и проводить научные исследования в профессиональной деятельности	<b>ПК-1.1</b> Способен выбирать методики проведения научных исследований в профессиональной деятельности	<p><b>Знать:</b> методологию научных исследований, а также этапы их проведения; методы, которые могут быть использованы в научно-исследовательской работе по управлению персоналом;</p> <p><b>Уметь:</b> выбирать тему исследования, определять объект и предмет исследования, определять цель и задачи, формулировать название работы, разрабатывать гипотезу, составлять план научного исследования; выбирать методы исследования, организовывать условия проведения исследования, проводить исследование;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками проведения научных исследований по управлению персоналом; навыками выбора методики проведения научного исследования в управлении персоналом.</p>
		<b>ПК-1.2</b> Обобщает и анализирует результаты научных исследований, осуществляет их разработку	<p><b>Знать:</b> методы представления информации о результатах научных исследований;</p> <p><b>Уметь:</b> обрабатывать результаты научных исследований, осуществлять их разработку, формулировать выводы и представлять результаты научных исследований в форме отчета, доклада, тезиса, статьи;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками структурирования, ясного и последовательного изложения результатов научных исследований, формирования четких и обоснованных выводов.</p>

<b>ПК-2</b>	Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	<b>ПК-2.1</b> Разрабатывает планы и программы, связанные с системой операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	<b>Знать:</b> виды планов и программ, связанных с системой операционного управления персоналом <b>Уметь:</b> Разрабатывать планы и программы, связанные с системой операционного управления персоналом и работой структурного подразделения <b>Владеть:</b> методами операционного управления персоналом и подразделением организации
		<b>ПК-2.2</b> Осуществляет реализацию операционного управления персоналом, анализирует вопросы обеспечения персоналом и реализовывает программы обучения и аттестации кадров	<b>Знать:</b> методы и источники привлечения персоналом <b>Уметь:</b> реализовывать программы обучения и аттестации кадров <b>Владеть:</b> технологий проведения аттестации персонала
		<b>ПК-2.3</b> Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	<b>Знать:</b> методические основы организации и нормирования труда персонала, режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации <b>Уметь:</b> осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, навыками расчета норм труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов
<b>ПК-3</b>	Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	<b>ПК-3-1</b> Разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации, бюджетов и расходов на персонал, осуществляет кадровый учет	<b>Знать:</b> принципы построения бюджета затрат, определения и анализа причин положительных и отрицательных отклонений; методики планирования и прогнозирования потребности в персонале <b>Уметь:</b> применять экономические знания в процессе решения задач построения и контроля за

			<p>исполнением бюджета затрат на персонал; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации</p> <p><b>Владеть:</b> методами построения бюджета затрат на персонал и анализа причин возможных отклонений соответствующих показателей; порядком документационного сопровождения мероприятий по оплате и организации труда персонала</p>
		<p><b>ПК-3-2</b> Осуществляет реализацию системы стратегического управления персоналом организации, разработку кадровой политики организации</p>	<p><b>Знать:</b> принципы формирования эффективной кадровой политики предприятия; кадровую политику и стратегию организации</p> <p><b>Уметь:</b> оценивать состояние кадровой политики предприятия; разрабатывать мероприятия по оптимизации кадровой политики</p> <p><b>Владеть:</b> технологиями анализа эффективности кадровой службы; методами управления развитием и эффективностью организации, методами анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p>
		<p><b>ПК – 3.3</b> Осуществляет стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом</p>	<p><b>Знать:</b> 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</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-</p>



			экономической эффективности; использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом <b>Владеть:</b> 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
--	--	--	---

### 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 экономики, 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 экономики 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 срока, отведенного на выполнение ВКР в соответствии с годовым календарным учебным графиком по соответствующей образовательной программе. В случае если студент не выбрал тему ВКР в установленный срок, тема ВКР ему определяется решением заведующего выпускающей кафедрой.

После выбора темы ВКР 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 годо-

вым 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 экономики.

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. Ре-

комендуется 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 3 8.04.03 «Управление персоналом» подготавливается в двух вариантах: в машинописном и электронном. Один экземпляр передается в библиотеку для размещения в электронной библиотеке 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 ставятся. 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 заголовки 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 – м<sup>2</sup>, гектар – га; объема: кубический метр – м<sup>3</sup>; 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 календарных 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.

## **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 квалифика-



ционной 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 ГОС-Тов, ЕСКД, СПКД, нормативно-технических и руководящих документов; стройность, логичность и грамотность изложения текстовых материалов.

6. Оценка научного руководителя.

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

Таблица №1

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

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

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

Качество защиты ВКР оценивается на основании следующих показателей:

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

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

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

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

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

Таблица № 2

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

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

Критерии определения итоговой оценки.

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

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

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

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

«Неудовлетворительно», если качество выполненной ВКР или качество ее защиты оценены на «неудовлетворительно».

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

–«отлично», если большинство членов комиссии определило общую оценку «отлично», а остальные не ниже «хорошо»;

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

–«удовлетворительно», если большинство членов комиссии определило общую оценку «удовлетворительно»;

–«неудовлетворительно», если большинство членов комиссии определило общую оценку «неудовлетворительно», а также в случае отказа выпускника от защиты.

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

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»** устанавливают:

– вид выпускной квалификационной работы в соответствии с требованиями образовательного стандарта (дипломная работа); порядок и сроки выполнения ВКР; реко-

мендуемый объем, структура работы; требования к оформлению ВКР; порядок и сроки прохождения предзащиты ВКР;

– возможность использования дистанционной формы прохождения предзащиты 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 произведения 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

### 6.1. Учебно-методическое обеспечение

1. Овчаров, А. О. Методология научного исследования: учебник / А. О. Овчаров. - 1. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 304 с. - ISBN 978-5-16-009204-1. - ISBN 978-5-16-100943-7 :~Б. ц. - <https://znanium.com/catalog/document?pid=944389&id=303865> Текст : непосредственный
2. Космин, В. В. Основы научных исследований (Общий курс) : учебное пособие / В.В. Космин. - 4, перераб. и доп. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. - 238 с. - ISBN 978-5-369-01753-1. - ISBN 978-5-16-106389-7. - ISBN 978-5-16-013721-6 : ~Б. ц. - <https://znanium.com/catalog/document?pid=1088366&id=357975> Текст : непосредственный.
3. Наседкина, Т. И. Учебное пособие по дисциплине "Планирование и организация научных исследований" направления подготовки 38.04.01 Экономика и 38.04.03 Управление персоналом : учебное пособие / Т. И. Наседкина, А. А. Белов ; Белгородский ГАУ. - Белгород : Белгородский ГАУ, 2021. - 153 с. -- [http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r\\_plus/cgiirbis\\_64\\_ft.exe?S21COLORTERMS=0&LNG=&Z21ID=GUEST&I21DBN=BOOKS\\_FULLTEXT&P21DBN=BOOKS&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=briefHTML\\_ft&S21CNR=5&C21COM=S&S21ALL=%3C.%3EI=%D0%A7%2D21%2F%D0%9D%2031%2D625516164%3C.%3E&USES21ALL=1](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_plus/cgiirbis_64_ft.exe?S21COLORTERMS=0&LNG=&Z21ID=GUEST&I21DBN=BOOKS_FULLTEXT&P21DBN=BOOKS&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=briefHTML_ft&S21CNR=5&C21COM=S&S21ALL=%3C.%3EI=%D0%A7%2D21%2F%D0%9D%2031%2D625516164%3C.%3E&USES21ALL=1) Текст : электронный.
4. Афонин А.М. Управление проектами: учебное пособие / А. М. Афонин. - 1. - Москва: Издательство "ФОРУМ", 2020. - 184 с. - ISBN 978-5-91134-372-9. - ISBN 978-5-16-015785-6: ~Б. ц. <http://znanium.com/catalog/document/?pid=1054558&id=356128>
5. Романова М.В. Управление проектами: учебное пособие / М.В. Романова. - 1. - Москва: Издательский Дом "ФОРУМ", 2020. - 256 с. - ISBN 978-5-8199-0308-7. - ISBN 978-5-16-101127-0. - ISBN 978-5-16-002920-7: ~Б. ц. <http://znanium.com/catalog/document/?pid=1039340&id=355250>
6. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. - 1. - Москва: Издательский Центр РИОР, 2020. - 288 с. - ISBN 978-5-369-00151-6: <http://znanium.com/catalog/document/?pid=1047094&id=356047>
7. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А.Я. Кибанов. - 4, доп. и перераб. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 695 с. - ISBN 978-5-16-003671-7. - ISBN 978-5-16-100653-5: <http://znanium.com/catalog/document/?pid=1092145&id=358348>
8. Чуланова О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2014. — 122 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=458273>
9. Бычин В.Б. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие / В. Б. Бычин. - 1. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 188 с. - ISBN 978-5-16-009283-6. - ISBN 978-5-16-100191-2: ~Б. ц. <http://znanium.com/catalog/document/?pid=1082746&id=354209>
10. Давитян М.Г. Правовое и нормативное обеспечение в профессиональной деятельности : учебное пособие / Л. П. Рядинский, М. Г. Давитян; Белгородский ГАУ. - Белгород : Белгородский ГАУ, 2017. - 105 с. Режим доступа: [file:///C:/Users/ВосемьпятдванольLeo/Downloads/RyadinskiyLP\\_Prav\\_norm\\_obespech\\_prof\\_deyat\\_Uch\\_pos.pdf](file:///C:/Users/ВосемьпятдванольLeo/Downloads/RyadinskiyLP_Prav_norm_obespech_prof_deyat_Uch_pos.pdf)
11. Асалиев А.М Оценка персонала в организации/Асалиев,А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 200 с.:-(Высшее образование: Магистратура) Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=511069>
12. Усенко, Л. Н. Функционально-стоимостной анализ в коммерческих организациях: теория и практика : монография / Л. Н. Усенко, О. А. Склярова, В. М. Шеравнер. - 3-

е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2020. - 206 с. - ISBN 978-5-9765-2504-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1150915>

13. [Кибанов, А. Я.](#) Управление персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. - 288 с. - ISBN 978-5-369-00151-6: <http://znanium.com/catalog/document/?pid=1047094&id=356047>

14. [Кибанов, А. Я.](#) Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. - 4, доп. и перераб. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 695 с. - ISBN 978-5-16-003671-7. - ISBN 978-5-16-100653-5: <http://znanium.com/catalog/document/?pid=1092145&id=358348>

15. Хадасевич, Н. Р. Кадровая политика организации и управление персоналом: учебное пособие / Н. Р. Хадасевич, Е. А. Адаменко, И. Н. Плесовских, Е. Н. Покатиловская. - Сургут: СурГУ, 2022. - 41 с. - ~Б. ц. - Текст: непосредственный. <https://e.lanbook.com/book/337883>

16. Родионова Ю.В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / Ю.В. Родионова. — Нижний Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. — 57 с. <https://e.lanbook.com/book/144775>

17. Журавлева, Ирина Витальевна. Кадровику - все о приказах, кадровых и некадровых : Пособие / И. В. Журавлева, М. В. Журавлева. - 1. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 516 с. - ISBN 978-5-16-009887-6: ~Б. ц. <http://znanium.com/bookread2.php?book=460789>

18. Сунгатуллина, Л. Б. Бухгалтерский управленческий учет расходов на вознаграждения работников : монография / Л.Б. Сунгатуллина. - 1. - Москва: Издательство "Магистр", 2019. - 400 с. - ISBN 978-5-9776-0338-6. - ISBN 978-5-16-102341-9. - ISBN 978-5-16-010357-0: ~Б. ц. - Текст: непосредственный. <http://znanium.com/bookread2.php?book=460789>

19. Асалиев А.М Оценка персонала в организации/Асалиев,А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 200 с.: - (Высшее образование: Магистратура) Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=511069>

20. Асалиев А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 143 с. - ISBN 978-5-16-006913-5. - ISBN 978-5-16-104878-8: ~Б. ц. - Текст: непосредственный. Режим доступа: [znanium.com](http://znanium.com)

## 6.2 Периодические издания

1. АПК: экономика, управление [http://vniiesh.ru/publications/zhurnal\\_laquoapk](http://vniiesh.ru/publications/zhurnal_laquoapk)
2. Белгородский агромир [http://www.belferma.ru/pereodic/zhurnal\\_belgorodskij\\_agromir/](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](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>

## 6.3. Видеоматериалы

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



#### 6.4. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

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

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

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

<p>Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации №317</p>	<p>Специализированная мебель для обучающихся на 46 посадочных мест.          Рабочее место преподавателя: 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.          Набор демонстрационного оборудования: мультимедийный проектор OptomaDLP TexasInstruments, настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia, 2 акустические колонки Defender.          Информационные стенды (планшеты настенные):          - Источники привлечения персонала;          - Численность и структура персонала;          - Движение персонала;          - Профессиограмма;          - Понятие и виды деловой карьеры;          - Элементы человеческого капитала;          - Стратегия управления персоналом;</p>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Принципы и задачи управления персоналом;</li> <li>- Понятие кадровой политики;</li> <li>- Факторы, влияющие формирование кадровой политики</li> </ul>
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214	Стол преподавательский – 3 шт., стол компьютерный – 1 шт., стул мягкий – 6 шт., шкаф стеллаж -3 шт., шкаф плат.двух дверный – 1 шт., шкаф книжный со стеклом – 1 шт., тумба – 2 шт., компьютер -1 шт., принтер – 1 шт., сейф – 1 шт., жалюзи-1шт
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)	<p>Читальный зал №1 (010-012)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Специализированная мебель;</li> <li>- комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.) в количестве 10 единиц с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ;</li> <li>- неттоп Intel NUC BOXNUC8I13BEH2,i3 8109U, 3.6 GHz, 4Gb DDR4/3;</li> <li>- Экран Lumien Control LMC-100110 (305*229)/2;</li> <li>- мультимедийный-проектор Epson EB-X39/2;</li> <li>- акустическая система SVEN SPS-635;</li> <li>- микшерный пульт SOUNDKING MIX02AU;</li> <li>- вокальный динамический микрофон VOLTA DM-b58</li> </ul> <p>Читальный зал №2 (009-011)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Специализированная мебель;</li> <li>- комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Intel 000001101340596/10; монитор: SAMSUNG 000001101340591/100</li> <li>- настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см);</li> <li>- аудиовидео кабель HDMI</li> </ul>

## 7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 317	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор от 28.11.2023 № УТУЦ7873/4.1.23.988 231310200541231020100100080005829244) – 522 лицензии. Срок действия лицензии 1 год
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 – бес-

	срочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор от 28.11.2023 № УТУЦ7873/4.1.23.988 231310200541231020100100080005829244) – 522 лицензии. Срок действия лицензии 1 год
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)	MS Windows WinStrtr 7 Acadm Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acadm. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор от 28.11.2023 № УТУЦ7873/4.1.23.988 231310200541231020100100080005829244) – 522 лицензии. Срок действия лицензии 1 год 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.

### 7.3. Электронные библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда

- ЭБС «ZNANIUM.COM», лицензионный договор (неисключительная лицензия) № 1605эбс–4.1.23.1044 от 12.12.2023 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»;
- ЭБС «AgriLib», дополнительное соглашение № 1 от 31.01.2020/33 к лицензионному договору №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015;
- ЭБС «Лань», лицензионный договор № 1-14-2023 от 06.10.2023 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань»;
- ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

**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»

Направленность (профиль) – «Управление персоналом организации»

Квалификация – «магистр»

Год начала обучения – 2024

Форма обучения: очная, заочная

Майский, 2024

**1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы**

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Наименование оценочного средства
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	<p><b>УК-1.1</b> Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке</p>	<p><b>Знать:</b> основы ситуационного анализа решаемых проблем.  <b>Уметь:</b> анализировать проблемную ситуацию, выделяя ее основные составляющие.  <b>Владеть:</b> информацией о методах и вариантах решений задач с помощью математического моделирования.</p>	защита ВКР
		<p><b>УК-1.2</b> Предлагает способы решения проблемной ситуации исходя из осуществленного поиска вариантов решения на основе доступных источников информации</p>	<p><b>Знать:</b> структуру выбранного алгоритма решения задачи.  <b>Уметь:</b> выбирать очередность и приоритетность решения задач подлежащих разработке задач с помощью математического моделирования.  <b>Владеть:</b> способами и методами решения задач с помощью математического моделирования.</p>	защита ВКР
		<p><b>УК-1.3</b> Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности</p>	<p><b>Знать:</b> цели, поставленные при решении данной задачи, роль моделирования в научных исследованиях; модели планирования и управления производственно-экономическими системам; основы теории проектирования систем;  <b>Уметь:</b> выбирать оптимальный алгоритм решения по достижению цели, разрабатывать модели прогноза, оптимального планирования и управления для исследования социально- и производственно-экономических систем;</p>	защита ВКР

			<b>Владеть:</b> методами разработки решения по достижению поставленной цели, навыками применения математических моделей для решения организационных, экономических и производственных задач.	
<b>УК-2</b>	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<b>УК-2.1</b> Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения	<b>Знать:</b> концепцию управления проектами. <b>Уметь:</b> разрабатывать цели и задачи проекта, оценивать ожидаемые результаты проекта, находить возможные сферы их применения. <b>Владеть:</b> методами экономической оценки ожидаемых результатов проекта.	защита ВКР
		<b>УК-2.2</b> Формирует план-график реализации проекта и план контроля его выполнения предвидя конечный результат и последовательность шагов для его достижения	<b>Знать:</b> особенности планирования реализации и контроля проекта. <b>Уметь:</b> разрабатывать план-график реализации проекта и план контроля его выполнения. <b>Владеть:</b> методами декомпозиции цели проекта.	защита ВКР
		<b>УК-2.3</b> Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами	<b>Знать:</b> особенности организации работы участников проекта. <b>уметь:</b> организовывать и координировать работу участников проекта. <b>Владеть:</b> методами организации, координации и ресурсообеспечения работы команды проекта.	защита ВКР
		<b>УК-2.4</b> Представляет публично результаты проекта (или	<b>Знать:</b> особенности публичного представления результатов проекта.	защита ВКР

		отдельных его этапов) в различных формах (отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях) и предлагает пути его внедрения в практику	<b>уметь:</b> публично представлять результаты проекта и предлагать пути их внедрения. <b>Владеть:</b> методами публичного представления результатов проекта.	
<b>УК-3</b>	Способен организовать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>УК-3.1</b> Разрабатывает командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий	<b>Знать:</b> методы разработки командной стратегии по работе коллектива, особенности поведения людей в группе. <b>Уметь:</b> разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения людей с которыми работает. <b>Владеть:</b> приемами разработки командной стратегии, по работе коллектива, приемами формирования эффективной команды, методами управления конфликтами.	защита ВКР
		<b>УК-3.2</b> Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	<b>Знать:</b> эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели. <b>Уметь:</b> разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту <b>Владеть:</b> эффективными стилями руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	защита ВКР
		<b>УК-3.3</b> Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления	<b>Знать:</b> основные теории мотивации; порядок организации заработной платы. <b>Уметь:</b> регулировать производительность труда на предприятиях на основе	защита ВКР

		возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	системы мотивации; формировать заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда. <b>Владеть:</b> методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала.	
		<b>УК-3.4.</b> Планирует командную работу, распределяет поручения, делегирует полномочия и управляет членами команды	<b>Знать:</b> методы планирования командной работы, принципы формирования команд, способы распределения ролей в команде, правила индивидуального и группового поведения. <b>Уметь:</b> распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами команды. <b>Владеть:</b> способностью планировать командную работу, оценивать управленческие навыки, применять на практике методы делегирования полномочий.	защита ВКР
<b>УК-4</b>	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	<b>УК-4.1.</b> Демонстрирует интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)	<b>Знать:</b> современные технологии обучения, выработанные отечественной и зарубежной педагогикой высшей школы; структуру педагогической деятельности преподавателя, ее содержание и технологии обучения в вузе; основы и модели межличностного и межкультурного взаимодействия; языковые средства (лексические, грамматические, фонетические), на основе которых формируются и совершенствуются базовые умения говорения, аудирования, чтения и письма; структурные и содержательные осо-	защита ВКР



			<p>бенности различных жанров публичной и научной речи: доклада, статьи, презентации, реферата.</p> <p><b>Уметь:</b> осуществлять и организовывать преподавательскую деятельность по основным образовательным программам высшего образования, с учетом обоснованного выбора и эффективного использования образовательных технологий, методов и средств обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития.</p> <p><b>Владеть:</b> технологиями организации процесса обучения, приемами и техниками профессионального саморазвития; навыками публичной речи; навыками построения лекционных и практических занятий, определения их целей, задач, этапов, методологической основы.</p>	
		<p><b>УК- 4.2.</b> Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные.</p>	<p><b>Знать:</b> использование формы речевого общения для выражения различных коммуникативных намерений, а также для формулирования своей точки зрения; как получить информацию на иностранном языке; как работать с электронными специальными словарями и энциклопедиями.</p> <p><b>Уметь:</b> состоятельно изучать и критически анализировать научную литературу.</p> <p><b>Владеть:</b> методикой объективности оценивания собственной деятельности и</p>	защита ВКР

			результатов обучения; способностью соотносить языковые средства с конкретными ситуациями, условиями и задачами межкультурного речевого общения.	
		<b>УК-4.3.</b> Демонстрирует интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях.	<b>Знать:</b> активно участвовать в дискуссиях на различную тематику, выражать свое мнение, четко высказывать свою точку зрения, приводить аргументы. <b>Уметь:</b> сообщать информацию на основе прочитанного текста в форме четко организованного и аргументированного монологического высказывания. <b>Владеть:</b> навыками аннотирования и реферирования на иностранном языке.	защита ВКР
<b>УК-5</b>	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<b>УК-5.1</b> Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	<b>Знать:</b> причины появления социальных обычаев и различий в поведении людей <b>Уметь:</b> объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними <b>Владеть:</b> навыками объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	защита ВКР
		<b>УК-5.2</b> Владеет навыками создания	<b>Знать:</b> механизмы создания недискриминационной среды взаимодействия	защита ВКР

		недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	при выполнении профессиональных задач <b>Уметь:</b> создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач <b>Владеть:</b> умениями теоретического анализа литературы и практическими навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	
<b>УК-6</b>	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<b>УК-6.1</b> Владеет методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	<b>Знать:</b> методики самооценки, самоконтроля и саморазвития <b>Уметь:</b> определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки <b>Владеть:</b> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда.	защита ВКР
		<b>УК-6.2.</b> Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни	<b>Знать:</b> технологии и навыки управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни <b>Уметь:</b> применять на практике технологии и навыки управления своей познавательной деятельностью на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни	защита ВКР

			<b>Владеть:</b> технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни	
		<b>УК-6.3</b> Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности	<b>Знать:</b> профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности <b>Уметь:</b> проектировать профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности <b>Владеть:</b> формами и методами проектирования профессиональной траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности	защита ВКР
<b>ОПК 1</b>	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследо-	<b>ОПК1.1</b> Осуществляет постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом	<b>Знать:</b> основы конституционного, трудового, земельного, аграрного, гражданского законодательства; <b>Уметь:</b> использовать необходимые нормативные правовые документы в профессиональной деятельности; защищать свои права в соответствии с законодательством, руководствоваться в профессиональной деятельности нормативно-правовыми актами в сфере АПК <b>Владеть:</b> способностью использовать базовые правовые знания в профессиональной деятельности	защита ВКР

	ваний по управлению персоналом и в смежных областях	<b>ОПК 1.2</b> Решает профессиональные задачи и критически оценивает существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	<b>Знать:</b> законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности; <b>Уметь:</b> анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения; правильно составлять и оформлять правовые документы; применять правовые знания для оценки юридических фактов; <b>Владеть:</b> способностью решать профессиональные задачи и критически оценивает существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	защита ВКР
<b>ОПК-2</b>	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	<b>ОПК-2.1</b> Демонстрирует знания на продвинутом уровне современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	<b>Знать:</b> современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач; основные этапы проведения научных исследований и их перспективные направления; <b>Уметь:</b> планировать и проводить теоретические и практические научные исследования; составлять программу исследования; проводить сбор и обработку информации; <b>Владеть:</b> навыками планирования и проведения научных исследований; навыками составления программы научного исследования; навыками сбора и обработки информации	защита ВКР

		<b>ОПК-2.2</b> Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом	<b>Знать:</b> информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом <b>Уметь:</b> использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом <b>Владеть:</b> навыками применения интеллектуальных информационно-аналитических систем при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом	защита ВКР
<b>ОПК-3</b>	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	<b>ОПК-3.1</b> – Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде	<b>Знать:</b> особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации <b>Уметь:</b> разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде <b>Владеть:</b> способностью реализовывать стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации	защита ВКР
		<b>ОПК-3.2</b> – Определяет и оценивает социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде	<b>Знать:</b> методы оценки социальной и экономической эффективности стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации <b>Уметь:</b> определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления	защита ВКР

			<p>персоналом организации.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде</p>	
<b>ОПК-4</b>	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<b>ОПК-4.1</b> Владеет современными практиками проектирования организационных изменений и способностью руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<p><b>Знать:</b> современные практики проектирования организационных изменений</p> <p><b>Уметь:</b> проектировать организационные изменения.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.</p>	защита ВКР
		<b>ОПК-4.2</b> Способен руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации при планировании и организации научных исследований	<p><b>Знать:</b> цели и задачи проектной и процессной деятельности при планировании и организации научных исследований</p> <p><b>Уметь:</b> руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p> <p><b>Владеть:</b> методами управления проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	защита ВКР
<b>ОПК-5</b>	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	<b>ОПК-5.1</b> Демонстрирует знания современных информационных технологий при решении профессиональных задач	<p><b>Знать:</b> назначение и функции информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики.</p> <p><b>Уметь:</b> обоснованно оценивать функциональные возможности информационных систем и современных программных продуктов для решения про-</p>	защита ВКР

			<p>фессиональных задач в области экономики</p> <p><b>Владеть:</b> навыками обоснованного выбора современных программных продуктов, обеспечивающих и функциональных информационных технологий</p>	
		<p><b>ОПК-5.2</b> Использует современные информационные технологии при решении профессиональных задач в управлении персоналом</p>	<p><b>Знать:</b> особенности применения информационных систем и современных программных средств для решения профессиональных задач в области управления персоналом, поиска и обработки информации, выбора варианта решения.</p> <p><b>Уметь:</b> применять информационные технологии, инструменты поиска, анализа и обработки экономической информации в управлении персоналом</p> <p><b>Владеть:</b> современными информационными технологиями и программными средствами для решения профессиональных задач в управлении персоналом</p>	защита ВКР
<b>ПК 1</b>	Способен организовывать и проводить научные исследования в профессиональной деятельности	<p><b>ПК-1.1</b></p> <p>Способен выбирать методики проведения научных исследований в профессиональной деятельности</p>	<p><b>Знать:</b> методологию научных исследований, а также этапы их проведения; методы, которые могут быть использованы в научно-исследовательской работе по управлению персоналом;</p> <p><b>Уметь:</b> выбирать тему исследования, определять объект и предмет исследования, определять цель и задачи, формулировать название работы, разрабатывать гипотезу, составлять план научного исследования; выбирать методы</p>	защита ВКР



			<p>исследования, организовывать условия проведения исследования, проводить исследования;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками проведения научных исследований по управлению персоналом;</p> <p>навыками выбора методики проведения научного исследования в управлении персоналом.</p>	
		<p><b>ПК-1.2</b> Обобщает и анализирует результаты научных исследований, осуществляет их разработку</p>	<p><b>Знать:</b> методы представления информации о результатах научных исследований;</p> <p><b>Уметь:</b> обрабатывать результаты научных исследований, осуществлять их разработку, формулировать выводы и представлять результаты научных исследований в форме отчета, доклада, тезиса, статьи;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками структурирования, ясного и последовательного изложения результатов научных исследований, формирования четких и обоснованных выводов.</p>	защита ВКР
<b>ПК-2</b>	Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	<p><b>ПК-2.1</b> Разрабатывает планы и программы, связанные с системой операционного управления персоналом и работой структурного подразделения</p>	<p><b>Знать:</b> виды планов и программ, связанных с системой операционного управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> Разрабатывать планы и программы, связанные с системой операционного управления персоналом и работой структурного подразделения</p> <p><b>Владеть:</b> методами операционного управления персоналом и подразделением организации</p>	защита ВКР

		<p><b>ПК-2.2</b> Осуществляет реализацию операционного управления персоналом, анализирует вопросы обеспечения персоналом и реализовывает программы обучения и аттестации кадров</p>	<p><b>Знать:</b> методы и источники привлечения персоналом <b>Уметь:</b> реализовывать программы обучения и аттестации кадров <b>Владеть:</b> технологий проведения аттестации персонала</p>	защита ВКР
		<p><b>ПК-2.3</b> Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала</p>	<p><b>Знать:</b> методические основы организации и нормирования труда персонала, режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации <b>Уметь:</b> осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, навыками расчета норм труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов</p>	защита ВКР
<b>ПК-3</b>	Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	<p><b>ПК-3-1</b> Разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации, бюджетов и расходов на персонал, осуществляет кадровый учет</p>	<p><b>Знать:</b> принципы построения бюджета затрат, определения и анализа причин положительных и отрицательных отклонений; методики планирования и прогнозирования потребности в персонале <b>Уметь:</b> применять экономические знания в процессе решения задач построе-</p>	защита ВКР

			<p>ния и контроля за исполнением бюджета затрат на персонал; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации</p> <p><b>Владеть:</b> методами построения бюджета затрат на персонал и анализа причин возможных отклонений соответствующих показателей; порядком документационного сопровождения мероприятий по оплате и организации труда персонала</p>	
		<p><b>ПК-3-2</b> Осуществляет реализацию системы стратегического управления персоналом организации, разработку кадровой политики организации</p>	<p><b>Знать:</b> принципы формирования эффективной кадровой политики предприятия; кадровую политику и стратегию организации</p> <p><b>Уметь:</b> оценивать состояние кадровой политики предприятия; разрабатывать мероприятия по оптимизации кадровой политики</p> <p><b>Владеть:</b> технологиями анализа эффективности кадровой службы; методами управления развитием и эффективностью организации, методами анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p>	защита ВКР

		<p><b>ПК – 3.3</b>  Осуществляет стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом</p>	<p><b>Знать:</b> 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</p> <p><b>Уметь:</b> 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</p> <p><b>Владеть:</b> 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</p>	<p>защита ВКР</p>
--	--	--	--	-------------------

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>Неудовлетворительно</i>	<i>Удовлетворительно</i>	<i>Хорошо</i>	<i>Отлично</i>
<b>УК-1</b> Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	<b>УК-1.1</b> Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке	<i>Не способен</i> анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке	<i>Частично способен</i> анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке	<i>Владеет способностью</i> анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке	<i>Свободно владеет способностью</i> анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке
	<b>Знать:</b> основы ситуационного анализа решаемых проблем.	Допускает грубые ошибки при рассмотрении основ ситуационного анализа решаемых проблем.	Может изложить основы ситуационного анализа решаемых проблем.	Знает основы ситуационного анализа решаемых проблем.	Знает и аргументирует основы ситуационного анализа решаемых проблем.
	<b>Уметь:</b> анализировать проблемную ситуацию, выделяя ее основные составляющие.	Не умеет анализировать проблемную ситуацию, выделяя ее основные составляющие	Частично умеет анализировать проблемную ситуацию, выделяя ее основные составляющие	Способен в типовой ситуации анализировать проблемную ситуацию, выделяя ее основные составляющие	Способен самостоятельно анализировать проблемную ситуацию, выделяя ее основные составляющие
	<b>Владеть:</b> информацией о методах и вариантах реше-	Не владеет информацией о методах и ва-	Частично владеет информацией о ме-	Владеет информацией о методах и вари-	Свободно владеет информацией о мето-

	ний задач с помощью математического моделирования	риантах решений задач с помощью математического моделирования	тодах и вариантах решений задач с помощью математического моделирования	антах решений задач с помощью математического моделирования	дах и вариантах решений задач с помощью математического моделирования
	<b>УК-1.2</b> Предлагает способы решения проблемной ситуации исходя из осуществленного поиска вариантов решения на основе доступных источников информации	<b>Не способен</b> предлагать способы решения проблемной ситуации исходя из осуществленного поиска вариантов решения на основе доступных источников информации	<b>Частично способен</b> предлагать способы решения проблемной ситуации исходя из осуществленного поиска вариантов решения на основе доступных источников информации	<b>Владеет способностью</b> предлагать способы решения проблемной ситуации исходя из осуществленного поиска вариантов решения на основе доступных источников информации	<b>Свободно владеет способностью</b> предлагать способы решения проблемной ситуации исходя из осуществленного поиска вариантов решения на основе доступных источников информации
	<b>Знать:</b> структуру выбранного алгоритма решения задачи.	Допускает грубые ошибки при рассмотрении структуры выбранного алгоритма решения задачи	Может изложить структуру выбранного алгоритма решения задачи	Знает структуру выбранного алгоритма решения задачи	Знает и может аргументировать структуру выбранного алгоритма решения задачи
	<b>Уметь:</b> выбирать очередность и приоритетность решения задач подлежащих разработке задач с помощью математического моделирования.	Не умеет выбирать очередность и приоритетность решения задач подлежащих разработке задач с помощью математического моделирования	Частично умеет выбирать очередность и приоритетность решения задач подлежащих разработке задач с помощью математического моделирования	Способен в целом выбирать очередность и приоритетность решения задач подлежащих разработке задач с помощью математического моделирования	Способен самостоятельно выбирать очередность и приоритетность решения задач подлежащих разработке задач с помощью математического моделирования
	<b>Владеть:</b> способами и методами решения задач с помощью математического моделирования.	Не владеет способами и методами решения задач с помощью математического	Частично владеет способами и методами решения задач с помощью матема-	В целом владеет способами и методами решения задач с помощью матема-	Свободно владеет способами и методами решения задач с помощью математи-

		го моделирования	тического моделирования	тического моделирования	ческого моделирования
	<b>УК-1.3</b> Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности	<i>Не способен</i> разрабатывать стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности	<i>Частично способен</i> разрабатывать стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности	<i>Владеет способностью</i> разрабатывать стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности	<i>Свободно владеет способностью</i> разрабатывать стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности
	<b>Знать:</b> цели, поставленные при решении данной задачи, роль моделирования в научных исследованиях; модели планирования и управления производственно-экономическими системам; основы теории проектирования систем	Допускает грубые ошибки при рассмотрении цели, поставленные при решении данной задачи, роли моделирования в научных исследованиях; модели планирования и управления производственно-экономическими системам; основы теории проектирования	Может изложить цели, поставленные при решении данной задачи, роли моделирования в научных исследованиях; модели планирования и управления производственно-экономическими системам; основы теории проектирования систем.	Знает цели, поставленные при решении данной задачи, роли моделирования в научных исследованиях; модели планирования и управления производственно-экономическими системам; основы теории проектирования систем..	Знает и аргументирует цели, поставленные при решении данной задачи, роли моделирования в научных исследованиях; модели планирования и управления производственно-экономическими системам; основы теории проектирования систем.

		систем.			
	<b>Уметь:</b> выбирать оптимальный алгоритм решения по достижению цели, разрабатывать модели прогноза, оптимального планирования и управления для исследования социально- и производственно-экономических систем	Не умеет выбирать оптимальный алгоритм решения по достижению цели, - разрабатывать модели прогноза, оптимального планирования и управления для исследования социально- и производственно-экономических систем	Частично умеет выбирать оптимальный алгоритм решения по достижению цели, - разрабатывать модели прогноза, оптимального планирования и управления для исследования социально- и производственно-экономических систем	Способен в типовой ситуации выбирать оптимальный алгоритм решения по достижению цели, - разрабатывать модели прогноза, оптимального планирования и управления для исследования социально- и производственно-экономических систем	Способен самостоятельно выбирать оптимальный алгоритм решения по достижению цели, - разрабатывать модели прогноза, оптимального планирования и управления для исследования социально- и производственно-экономических систем
	<b>Владеть:</b> методами разработки решения по достижению поставленной цели, навыками применения математических моделей для решения организационных, экономических и производственных задач	Не владеет методами разработки решения по достижению поставленной цели, - навыками применения математических моделей для решения организационных, экономических и производственных задач	Частично владеет методами разработки решения по достижению поставленной цели, - навыками применения математических моделей для решения организационных, экономических и производственных задач	Владеет методами разработки решения по достижению поставленной цели, - навыками применения математических моделей для решения организационных, экономических и производственных задач	Свободно владеет методами разработки решения по достижению поставленной цели, - навыками применения математических моделей для решения организационных, экономических и производственных задач
<b>УК-2</b> Способен управлять проектом на всех этапах его жизнен-	<b>УК-2.1</b> Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую,	<i>Не способен</i> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<i>Частично способен</i> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	<b>Владеет способностью</b> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	<b>Свободно владеет способностью</b> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла



ного цикла	методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения				
	<b>Знать:</b> концепцию управления проектами	Допускает грубые ошибки при изложении концепции управления проектами.	Может изложить в основном концепцию управления проектами	Излагает и обосновывает концепцию управления проектами	Знает современные концепции управления проектами.
	<b>Уметь:</b> разрабатывать цели и задачи проекта, оценивать ожидаемые результаты проекта, находить возможные сферы их применения	Не умеет разрабатывать цели и задачи проекта, оценивать ожидаемые результаты проекта, находить возможные сферы их применения	Частично умеет разрабатывать цели и задачи проекта, оценивать ожидаемые результаты проекта, находить возможные сферы их применения	Способен разрабатывать цели и задачи проекта, оценивать результаты проекта, находить сферы их применения	Способен самостоятельно разрабатывать цели и задачи проекта, оценивать результаты проекта, находить сферы их применения
	<b>Владеть:</b> методами экономической оценки ожидаемых результатов проекта	Не владеет методами экономической оценки ожидаемых результатов проекта	Частично владеет методами экономической оценки ожидаемых результатов проекта	В основном владеет методами экономической оценки ожидаемых результатов проекта	Свободно владеет методами экономической оценки ожидаемых результатов проекта
	<b>УК-2.2</b> Формирует план-график реализации проекта и план контроля его выполнения предвидя конечный результат и последовательность шагов для его достижения	<b>Не способен</b> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<b>Частично способен</b> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	<b>Владеет способностью</b> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	<b>Свободно владеет способностью</b> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
	<b>Знать:</b> особенности планирования реализации и контроля проекта	Не знает особенности планирования реализации и контроля проекта.	Частично знает особенности планирования реализации и контроля проекта	В основном знает особенности планирования реализации и контроля проекта	Знает особенности планирования реализации и контроля проекта.

<b>Уметь:</b> разрабатывать план-график реализации проекта и план контроля его выполнения	Не умеет разрабатывать план-график реализации проекта и план контроля его выполнения	Частично умеет разрабатывать план-график реализации проекта и план контроля его выполнения	Способен разрабатывать план-график реализации проекта и план контроля его выполнения	Способен самостоятельно разрабатывать план-график реализации проекта и план контроля его выполнения
<b>Владеть:</b> методами декомпозиции цели проекта	Не владеет методами декомпозиции цели проекта	Частично владеет методами декомпозиции цели проекта	В основном владеет методами декомпозиции цели проекта	Свободно владеет методами декомпозиции цели проекта
<b>УК-2.3</b> Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами	<i>Не способен</i> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<i>Частично способен</i> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	<i>Владеет способностью</i> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	<i>Свободно владеет способностью</i> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
<b>Знать:</b> особенности организации работы участников проекта.	Не знает особенности организации работы участников проекта	Частично знает особенности организации работы участников проекта	В основном знает особенности организации работы участников проекта	Знает особенности организации работы участников проекта
<b>Уметь:</b> организовывать и координировать работу участников проекта	Не умеет организовывать и координировать работу участников проекта	Частично умеет организовывать и координировать работу участников проекта	Способен организовывать и координировать работу участников проекта	Способен самостоятельно организовывать и координировать работу участников проекта
<b>Владеть:</b> методами организации, координации и ресурсообеспечения работы команды проекта	Не владеет методами организации, координации и ресурсообеспечения работы команды проекта	Частично владеет методами организации, координации и ресурсообеспечения работы команды проекта	В основном владеет методами организации, координации и ресурсообеспечения работы команды проекта	Свободно владеет методами организации, координации и ресурсообеспечения работы команды проекта

	<b>УК-2.4</b> Представляет публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в различных формах (отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях) и предлагает пути его внедрения в практику	<i>Не способен</i> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<i>Частично способен</i> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	<i>Владеет способностью</i> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	<i>Свободно владеет способностью</i> управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
	<b>Знать:</b> особенности публичного представления результатов проекта	Не знает <i>особенности публичного представления результатов проекта</i>	Частично знает <i>особенности публичного представления результатов проекта</i>	В основном знает <i>особенности публичного представления результатов проекта</i>	Знает <i>особенности публичного представления результатов проекта</i>
	<b>Уметь:</b> публично представлять результаты проекта и предлагать пути их внедрения.	Не умеет <i>публично представлять результаты проекта и предлагать пути их внедрения</i>	Частично умеет <i>публично представлять результаты проекта и предлагать пути их внедрения</i>	Способен <i>публично представлять результаты проекта и предлагать пути их внедрения</i>	Способен <i>самостоятельно публично представлять результаты проекта и предлагать пути их внедрения</i>
	<b>Владеть:</b> методами публичного представления результатов проекта	Не владеет методами публичного представления результатов проекта	Частично владеет методами публичного представления результатов проекта	В основном владеет методами публичного представления результатов проекта	Свободно владеет методами публичного представления результатов проекта
<b>УК-3</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для	<b>УК-3.1</b> Разрабатывает командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих дей-	<b>Не способен</b> разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает	<b>Частично способен</b> разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с кото-	<b>Владеет способностью</b> разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей	<b>Свободно владеет способностью</b> разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с кото-

достижения поставленной цели	ствий	/ взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий.	рыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий..	с которыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий.	рыми работает / взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий.
	<b>Знать:</b> методы разработки командной стратегии по работе коллектива, особенности поведения людей в группе.	Допускает грубые ошибки в знаниях методов разработки командной стратегии по работе коллектива, особенностей поведения людей в группе.	Может изложить: методы разработки командной стратегии по работе коллектива, особенности поведения людей в группе	Знает сущность методов разработки командной стратегии по работе коллектива, особенностей поведения людей в группе.	Аргументировано использует методы разработки командной стратегии по работе коллектива, особенности поведения людей в группе.
	<b>Уметь:</b> разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения людей с которыми работает	Не умеет разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения людей с которыми работает.	Частично умеет разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения людей с которыми работает.	Способен осуществлять разработку командной стратегии по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения людей с которыми работает.	Способен самостоятельно разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения людей с которыми работает.
	<b>Владеть:</b> приемами разработки командной стратегии, по работе коллектива, приемами формирования эффективной команды, методами управления конфликтами.	Не владеет приемами разработки командной стратегии, по работе коллектива, приемами формирования эффективной команды, методами управления конфликтами.	Частично владеет приемами разработки командной стратегии, по работе коллектива, приемами формирования эффективной команды, методами управления конфликтами.	Владеет приемами разработки командной стратегии, по работе коллектива, приемами формирования эффективной команды, методами управления конфликтами.	Свободно владеет приемами разработки командной стратегии, по работе коллектива, приемами формирования эффективной команды, методами управления конфликтами.
	<b>УК-3.2</b> Применяет эффективные стили руководства	<b>Не способен</b> применять эффективные	<b>Частично способен</b> применять эффек-	<b>Владеет способностью</b> применения	<b>Свободно владеет способностью</b> при-

	командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	стили руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	тивные стили руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	менять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту
	<b>Знать:</b> эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели	<b>Допускает грубые ошибки</b> при определении стилей руководства командой для достижения поставленной цели	<b>Может изложить</b> стили руководства командой для достижения поставленной цели.	<b>Знает</b> стили руководства командой для достижения поставленной цели	Знает и аргументирует сравнение стилей руководства командой для достижения поставленной цели.
	<b>Уметь:</b> разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	<b>Не умеет</b> разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	<b>Частично умеет разрабатывать</b> мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	<b>Способен разрабатывать</b> мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Способен самостоятельно анализировать и разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту
	<b>Владеть:</b> эффективными стилями руководства командой для достижения поставленной цели в т.ч. разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	<b>Не владеет</b> методами планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода.	<b>Частично владеет</b> методами планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода.	<b>Владеет методами</b> планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода.	<b>Свободно владеет</b> методами планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода
	<b>УК-3.3</b> Предвидит результаты (последствия) как	Способность предвидеть результаты	Частично владеет способностью пред-	Владеет способностью предвидеть ре-	Свободно владеет способностью пред-

	личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	(последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон не сформирована	видеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	зультаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	видеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
	<b>Знать:</b> основные теории мотивации; порядок организации заработной платы	Не знает основные теории мотивации; порядок организации заработной платы	Частично знает основные теории мотивации; порядок организации заработной платы	В целом знает основные теории мотивации; порядок организации заработной платы	Знает основы основные теории мотивации; порядок организации заработной платы
	<b>Уметь:</b> регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; формировать заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда	Не умеет регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; формировать заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда	Частично умеет регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; формировать заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда	Способен регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; формировать заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда	Способен на практике регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; формировать заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда
	<b>Владеть:</b> методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала	Не владеет методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда	Частично владеет методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мо-	Владеет методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда	Свободно владеет методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации

	персонала	тивации труда персонала	персонала	труда персонала
<b>УК-3.4.</b> Планирует командную работу, распределяет поручения, делегирует полномочия и управляет членами команды	Не способен планировать командную работу, распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами команды	частично способен планировать командную работу, распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами команды	владеет способностью планировать командную работу, распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами команды	свободно владеет способностью планировать командную работу, распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами команды
<b>Знать:</b> методы планирования командной работы, принципы формирования команд, способы распределения ролей в команде, правила индивидуального и группового поведения.	Допускает грубые ошибки в знаниях методов планирования командной работы, принципов формирования команд, способов распределения ролей в команде, правилах индивидуального и группового поведения.	Может изложить: методы планирования командной работы, принципы формирования команд, способы распределения ролей в команде, правила индивидуального и группового поведения.	Знает сущность методов планирования командной работы, принципов формирования команд, способов распределения ролей в команде, правилах индивидуального и группового поведения.	Аргументировано использует методы планирования командной работы, принципы формирования команд, способы распределения ролей в команде, правила индивидуального и группового поведения.
<b>Уметь:</b> распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами команды	Не умеет распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами команды.	Частично умеет распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами команды.	Способен распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами команды.	Способен самостоятельно распределять поручения, делегировать полномочия и управлять членами команды.
<b>Владеть:</b> способностью планировать командную работу, оценивать управленческие навыки, применять на практике методы	Не владеет способностью планировать командную работу, оценивать управленческие навыки, при-	Частично владеет способностью планировать командную работу, оценивать управленческие	Владеет способностью планировать командную работу, оценивать управленческие навыки, при-	Свободно владеет способностью планировать командную работу, оценивать управленческие

	делегирования полномочий	менять на практике методы делегирования полномочий	навыки, применять на практике методы делегирования полномочий	менять на практике методы делегирования полномочий	навыки, применять на практике методы делегирования полномочий
<b>УК-4</b> Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	<b>УК-4.1.</b> Демонстрирует интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)	<b>Не способен</b> демонстрировать интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.).	<b>Частично способен</b> демонстрировать интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.).	<b>Владеет способностью</b> демонстрировать интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.).	<b>Свободно владеет способностью демонстрировать</b> интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.).
	<b>Знать:</b> современные технологии обучения, выработанные отечественной и зарубежной педагогикой высшей школы; структуру педагогической деятельности преподавателя, ее содержание и технологии обучения в вузе; основы и модели межличностного и межкультурного взаимодействия; языковые средства (лексические, грамматические, фонетические), на основе которых формируются и совершенствуются базовые умения говорения,	Не знает современные технологии обучения, выработанные отечественной и зарубежной педагогикой высшей школы; структуру педагогической деятельности преподавателя, ее содержание и технологии обучения в вузе; основы и модели межличностного и межкультурного взаимодействия; языковые средства (лексические, грамматиче-	Частично знает современные технологии обучения, выработанные отечественной и зарубежной педагогикой высшей школы; структуру педагогической деятельности преподавателя, ее содержание и технологии обучения в вузе; основы и модели межличностного и межкультурного взаимодействия;	Хорошо знает современные технологии обучения, выработанные отечественной и зарубежной педагогикой высшей школы; структуру педагогической деятельности преподавателя, ее содержание и технологии обучения в вузе; основы и модели межличностного и межкультурного взаимодействия;	Отлично знает современные технологии обучения, выработанные отечественной и зарубежной педагогикой высшей школы; структуру педагогической деятельности преподавателя, ее содержание и технологии обучения в вузе; основы и модели межличностного и межкультурного взаимодействия; языковые средства (лексиче-



	<p>аудирования, чтения и письма; структурные и содержательные особенности различных жанров публичной и научной речи: доклада, статьи, презентации, реферата</p>	<p>ские, фонетические), на основе которых формируются и совершенствуются базовые умения говорения, аудирования, чтения и письма; структурные и содержательные особенности различных жанров публичной и научной речи: доклада, статьи, презентации, реферата.</p>	<p>(лексические, грамматические, фонетические), на основе которых формируются и совершенствуются базовые умения говорения, аудирования, чтения и письма; структурные и содержательные особенности различных жанров публичной и научной речи: доклада, статьи, презентации, реферата.</p>	<p>(лексические, грамматические, фонетические), на основе которых формируются и совершенствуются базовые умения говорения, аудирования, чтения и письма; структурные и содержательные особенности различных жанров публичной и научной речи: доклада, статьи, презентации, реферата.</p>	<p>ческие, грамматические, фонетические), на основе которых формируются и совершенствуются базовые умения говорения, аудирования, чтения и письма; структурные и содержательные особенности различных жанров публичной и научной речи: доклада, статьи, презентации, реферата.</p>
	<p><b>Уметь:</b> осуществлять и организовывать преподавательскую деятельность по основным образовательным программам высшего образования, с учетом обоснованного выбора и эффективного использования образовательных технологий, методов и средств обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития</p>	<p>Не умеет осуществлять и организовывать преподавательскую деятельность по основным образовательным программам высшего образования, с учетом обоснованного выбора и эффективного использования образовательных технологий, методов и средств обучения с целью обеспечения планируемого уровня</p>	<p>Частично умеет осуществлять и организовывать преподавательскую деятельность по основным образовательным программам высшего образования, с учетом обоснованного выбора и эффективного использования образовательных технологий, методов и средств обучения с целью обеспечения</p>	<p>Хорошо умеет осуществлять и организовывать преподавательскую деятельность по основным образовательным программам высшего образования, с учетом обоснованного выбора и эффективного использования образовательных технологий, методов и средств обучения с целью обеспечения плани-</p>	<p>Отлично умеет осуществлять и организовывать преподавательскую деятельность по основным образовательным программам высшего образования, с учетом обоснованного выбора и эффективного использования образовательных технологий, методов и средств обучения с целью обеспечения планируемого уровня</p>

		личностного и профессионального развития.	планируемого уровня личностного и профессионального развития.	руемого уровня личностного и профессионального развития.	личностного и профессионального развития.
	<b>Владеть:</b> технологиями организации процесса обучения, приемами и техниками профессионального саморазвития; навыками публичной речи; навыками построения лекционных и практических занятий, определения их целей, задач, этапов, методологической основы	Не владеет технологиями организации процесса обучения, приемами и техниками профессионального саморазвития; навыками публичной речи; навыками построения лекционных и практических занятий, определения их целей, задач, этапов, методологической основы.	Частично владеет технологиями организации процесса обучения, приемами и техниками профессионального саморазвития; навыками публичной речи; навыками построения лекционных и практических занятий, определения их целей, задач, этапов, методологической основы.	Хорошо владеет технологиями организации процесса обучения, приемами и техниками профессионального саморазвития; навыками публичной речи; навыками построения лекционных и практических занятий, определения их целей, задач, этапов, методологической основы.	Свободно владеет технологиями организации процесса обучения, приемами и техниками профессионального саморазвития; навыками публичной речи; навыками построения лекционных и практических занятий, определения их целей, задач, этапов, методологической основы.
	<b>УК- 4.2.</b> Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные.	<b>Не способен</b> представлять результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные.	<b>Частично способен</b> представлять результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные.	<b>Владеет способностью</b> представлять результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные.	<b>Свободно владеет способностью</b> представлять результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные.
	<b>Знать:</b> использование формы речевого общения для выражения различных ком-	Не способен использовать формы речевого общения для	Частично способен использовать формы речевого общения	Хорошо способен использовать формы речевого общения	Свободно использует формы речевого общения для выражения

	<p>муникативных намерений, а также для формулирования своей точки зрения; как получить информацию на иностранном языке; как работать с электронными специальными словарями и энциклопедиями</p>	<p>выражения различных коммуникативных намерений, а также для формулирования своей точки зрения; не способен получить информацию на иностранном языке; не способен работать с электронными специальными словарями и энциклопедиями.</p>	<p>для выражения различных коммуникативных намерений, а также для формулирования своей точки зрения; частично способен получить информацию на иностранном языке, работать с электронными специальными словарями и энциклопедиями.</p>	<p>для выражения различных коммуникативных намерений, а также для формулирования своей точки зрения; способен получить информацию на иностранном языке, работать с электронными специальными словарями и энциклопедиями.</p>	<p>различных коммуникативных намерений, а также для формулирования своей точки зрения; получает информацию на иностранном языке; отлично работает с электронными специальными словарями и энциклопедиями.</p>
	<p><b>Уметь:</b> состоятельно изучать и критически анализировать научную литературу</p>	<p>Не умеет состоятельно изучать и критически анализировать научную литературу.</p>	<p>Частично умеет состоятельно изучать и критически анализировать научную литературу.</p>	<p>Хорошо умеет состоятельно изучать и критически анализировать научную литературу.</p>	<p>Свободно состоятельно изучает и критически анализирует научную литературу.</p>
	<p><b>Владеть:</b> методикой объективности оценивания собственной деятельности и результатов обучения; способностью соотносить языковые средства с конкретными ситуациями, условиями и задачами межкультурного речевого общения</p>	<p>Не владеет методикой объективности оценивания собственной деятельности и результатов обучения; способностью соотносить языковые средства с конкретными ситуациями, условиями и задачами межкультурного речевого общения.</p>	<p>Частично владеет методикой объективности оценивания собственной деятельности и результатов обучения; способностью соотносить языковые средства с конкретными ситуациями, условиями и задачами межкультурного речевого общения.</p>	<p>Хорошо владеет методикой объективности оценивания собственной деятельности и результатов обучения; способностью соотносить языковые средства с конкретными ситуациями, условиями и задачами межкультурного речевого общения.</p>	<p>В совершенстве владеет методикой объективности оценивания собственной деятельности и результатов обучения; способностью соотносить языковые средства с конкретными ситуациями, условиями и задачами межкультурного речевого общения.</p>

	<b>УК-4.3.</b> Демонстрирует интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях.	<i>Не способен</i> продемонстрировать интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях.	<i>Частично способен</i> продемонстрировать интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях.	<i>Владеет способностью</i> продемонстрировать интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях.	<i>Свободно владеет способностью</i> продемонстрировать интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях.
	<b>Знать:</b> активно участвовать в дискуссиях на различную тематику, выражать свое мнение, четко высказывать свою точку зрения, приводить аргументы	Не участвует в дискуссиях на различную тематику, не выражает свое мнение, четко не высказывает свою точку зрения, не приводит аргументы.	Неактивно участвует в дискуссиях на различную тематику, недостаточно выражает свое мнение, нечетко высказывает свою точку зрения, приводит слабые аргументы.	Активно участвует в дискуссиях на различную тематику, выражает свое мнение, четко высказывает свою точку зрения, приводит аргументы.	Очень активно участвует в дискуссиях на различную тематику, выражает свое мнение, четко высказывает свою точку зрения, приводит веские аргументы.
	<b>Уметь:</b> сообщать информацию на основе прочитанного текста в форме четко организованного и аргументированного монологического высказывания	Не умеет сообщать информацию на основе прочитанного текста в форме четко организованного и аргументированного монологического высказывания.	Частично умеет сообщать информацию на основе прочитанного текста в форме четко организованного и аргументированного монологического высказывания.	Хорошо умеет сообщать информацию на основе прочитанного текста в форме четко организованного и аргументированного монологического высказывания.	Отлично умеет сообщать информацию на основе прочитанного текста в форме четко организованного и аргументированного монологического высказывания.
	<b>Владеть:</b> навыками аннотирования и реферирования на иностранном языке	Не владеет навыками аннотирования и реферирования на иностранном языке.	Частично владеет навыками аннотирования и реферирования на иностранном языке.	Хорошо владеет навыками аннотирования и реферирования на иностранном языке.	Отлично владеет навыками аннотирования и реферирования на иностранном языке.

<b>УК-5</b> Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<b>УК-5.1</b> Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	<i>Не способен</i> адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	<i>Частично способен</i> адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	<i>Владеет способностью</i> адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	<i>Свободно владеет способностью</i> адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей
	<b>Знать:</b> причины появления социальных обычаев и различий в поведении людей	<i>Не знает</i> причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	<i>Частично знает</i> причины появления социальных обычаев и различий в поведении людей	<i>Знает в целом</i> причины появления социальных обычаев и различий в поведении людей	<i>Свободно владеет</i> знаниями о причинах появления социальных обычаев и различий в поведении людей
	<b>Уметь:</b> объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними	<i>Не умеет</i> объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними	<i>Частично умеет</i> объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними	<i>Способен в целом</i> объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними	<i>Свободно умеет</i> объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними

	<b>Владеть:</b> навыками объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	<b>Не владеет</b> навыками объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин	<b>Частично владеет</b> навыками объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин	<b>Владеет в целом</b> навыками объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин	<b>Свободно владеет</b> навыками объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин
	<b>УК-5.2</b> <i>Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач</i>	<b>Не способен</b> владеть навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Частично способен</b> владеть навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Владеет способностью</b> создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Свободно владеет способностью</b> создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
	<b>Знать:</b> механизмы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Не знает</b> механизмы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Частично знает</b> механизмы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Знает в целом</b> механизмы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Знает и аргументированно излагает</b> механизмы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
	<b>Уметь:</b> создавать недискриминационную среду	Не умеет создавать недискри-	Частично умеет создавать недискри-	Способен в целом создавать	Свободно умеет создавать

	взаимодействия при выполнении профессиональных задач	минационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач	минационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач	недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач	недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач
	<b>Владеть:</b> умениями теоретического анализа литературы и практически навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Не владеет умениями теоретического анализа литературы и практически навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<i>Частично владеет</i> умениями теоретического анализа литературы и практически навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Владеет в целом</b> умениями теоретического анализа литературы и практически навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Свободно владеет</b> умениями теоретического анализа литературы и практически навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
<b>УК-6</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<b>УК-6.1</b> Владеет методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	<i>Не способен владеть</i> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	<i>Частично способен владеть</i> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	<b>Владеет</b> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	<b>Свободно владеет</b> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда
	<b>Знать:</b> методики самооценки, самоконтроля и саморазвития	Допускает грубые ошибки методик самооценки, само-	Может изложить методики самооценки, самоконтроля и са-	Знает методы методики самооценки, самоконтроля и са-	Знает и аргументирует методики самооценки, само-

		контроля и саморазвития	моразвития	моразвития	контроля и саморазвития
	<b>Уметь:</b> определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Не умеет определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Частично умеет определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Способен самостоятельно анализировать и разрабатывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
	<b>Владеть:</b> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда.	Не владеет методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	Частично владеет методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	Владеет методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	Свободно владеет способностью методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда
	<b>УК-6.2.</b> Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни	Не владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни	Частично владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни	Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни	Владеет и применяет на практике технологии и навыки управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни







<b>ОПК 1</b> Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК1.1 Осуществляет постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом	Не способен осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом	Частично способен осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом	Владеет способностью осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом	Свободно владеет способностью осуществлять постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, правового и нормативного обеспечения в профессиональной деятельности с учетом передовой практики и результатов научных исследований в управлении персоналом
	Знать: основы конституционного, трудового, земельного, аграрного, гражданского законодательства	Допускает грубые ошибки при рассмотрении основ конституционного, трудового, земельного, аграрного, гражданского законодательства	Может изложить основы конституционного, трудового, земельного, аграрного, гражданского законодательства	Знает основы конституционного, трудового, земельного, аграрного, гражданского законодательства	Знает и аргументировано применяет основы конституционного, трудового, земельного, аграрного, гражданского законодательства
	Уметь: использовать необходимые нормативные правовые документы в профес-	Не умеет использовать необходимые нормативные право-	Частично анализирует и использует необходимые норма-	Способен в типовой ситуации использовать необходимые	Способен самостоятельно использовать необходимые норма-

	<p>сиональной деятельности; защищать свои права в соответствии с законодательством, руководствоваться в профессиональной деятельности нормативно-правовыми актами в сфере АПК</p>	<p>вые документы в профессиональной деятельности; защищает свои права в соответствии с законодательством, руководствоваться в профессиональной деятельности нормативно-правовыми актами в сфере АПК</p>	<p>тивные правовые документы в профессиональной деятельности; защищает свои права в соответствии с законодательством, руководствоваться в профессиональной деятельности нормативно-правовыми актами в сфере АПК</p>	<p>нормативные правовые документы в профессиональной деятельности; защищать свои права в соответствии с законодательством, руководствоваться в профессиональной деятельности нормативно-правовыми актами в сфере АПК</p>	<p>тивные правовые документы в профессиональной деятельности; защищать свои права в соответствии с законодательством, руководствоваться в профессиональной деятельности нормативно-правовыми актами в сфере АПК</p>
	<p>Владеть: способностью использовать базовые правовые знания в профессиональной деятельности</p>	<p>Не владеет способностью использовать базовые правовые знания в различных сферах деятельности</p>	<p>Частично владеет способностью использовать базовые правовые знания в различных сферах деятельности</p>	<p>Владеет методами работы и использования базовых правовых знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>Свободно владеет методами работы и использования базовых правовых знаний в различных сферах деятельности</p>
	<p>ОПК 1.2 Решает профессиональные задачи и критически оценивает существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях</p>	<p>Не способен осуществлять разработку и реализацию экономически и финансово обоснованных организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности и несет за них ответственность</p>	<p>Частично способен осуществлять разработку и реализацию экономически и финансово обоснованных организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности и несет за них ответственность</p>	<p>Владеет способностью осуществлять разработку и реализацию экономически и финансово обоснованных организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности и несет за них ответственность</p>	<p>Свободно владеет способностью осуществлять разработку и реализацию экономически и финансово обоснованных организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности и несет за них ответственность</p>
	<p>Знать: законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие право-</p>	<p>Допускает грубые ошибки при рассмотрении законода-</p>	<p>Может изложить законодательные и иные нормативно-</p>	<p>Знает законодательные и иные нормативно-правовые ак-</p>	<p>Знает и аргументирует применяет законодательные и иные</p>

	отношения в процессе профессиональной деятельности	тельных и иные нормативно-правовых актов, регулирующих правоотношения в процессе профессиональной деятельности	правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности	ты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности	нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности
	Уметь: анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения; правильно составлять и оформлять правовые документы применять правовые знания для оценки юридических фактов	Не умеет анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения. -правильно составлять и оформлять правовые документы; -применять правовые знания для оценки юридических фактов	Частично анализирует и использует результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения. -правильно составлять и оформлять правовые документы; -применять правовые знания для оценки юридических фактов	Способен в типовой ситуации анализировать и использовать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения. -правильно составлять и оформлять правовые документы; -применять правовые знания для оценки юридических фактов	Способен самостоятельно анализировать и использовать результаты и последствия деятельности с правовой точки зрения. -правильно составлять и оформлять правовые документы; -применять правовые знания для оценки юридических фактов
	Владеть: способностью решать профессиональные задачи и критически оценивает существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Не владеет способностью решать профессиональные задачи и критически оценивает существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Частично владеет способностью решать профессиональные задачи и критически оценивает существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Владеет способностью решать профессиональные задачи и критически оценивает существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях	Свободно владеет способностью решать профессиональные задачи и критически оценивает существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях

<b>ОПК-2</b> Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	<b>ОПК-2.1</b> Демонстрирует знания на продвинутом уровне современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом	Не обладает знаниями современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом на продвинутом уровне	Частично обладает знаниями современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом на продвинутом уровне	Владеет знаниями современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом на продвинутом уровне	Свободно владеет знаниями современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач в управлении персоналом на продвинутом уровне
	Знать: современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач; основные этапы проведения научных исследований и их перспективные направления	Допускает грубые ошибки при воспроизводстве современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач; Не указывает основные этапы проведения научных исследований и их перспективные направления	Может изложить современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач; основные этапы проведения научных исследований и их перспективные направления.	Знает современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач; основные этапы проведения научных исследований и их перспективные направления	Аргументировано проводит изложение современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих задач; основных этапов проведения научных исследований и их перспективных направлений
	Уметь: планировать и проводить теоретические и практические научные исследования; составлять программу исследования; проводить сбор и обработку информации	Не умеет планировать и проводить теоретические и практические научные исследования; составлять программу исследования;	Частично умеет планировать и проводить теоретические и практические научные исследования; составлять программу исследования;	Способен планировать и проводить теоретические и практические научные исследования; составлять программу исследования;	Способен самостоятельно планировать и проводить теоретические и практические научные исследования; составлять программу исследования;

		проводить сбор и обработку информации;	проводить сбор и обработку информации;	проводить сбор и обработку информации; .	проводить сбор и обработку информации;
	Владеть: навыками планирования и проведения научных исследований; навыками составления программы научного исследования; навыками сбора и обработки информации	Не владеет навыками планирования и проведения научных исследований; навыками составления программы научного исследования; навыками сбора и обработки информации;	Частично владеет навыками планирования и проведения научных исследований; навыками составления программы научного исследования; навыками сбора и обработки информации	Владеет навыками самостоятельной исследовательской работы; методикой и методологией проведения научных исследований в профессиональной сфере	Свободно владеет навыками самостоятельной исследовательской работы; методикой и методологией проведения научных исследований в профессиональной сфере.
	ОПК-2.2 Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом	Не использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом	Частично использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом	Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом	Свободно использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом
	Знать: информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом	Допускает грубые ошибки при воспроизведении современных проблем управления персоналом в научно-исследовательских работах отечественных и зарубежных исследователей; особенности научных исследований; осо-	Может изложить современные проблемы управления персоналом в научно-исследовательских работах отечественных и зарубежных исследователей; особенности научных исследований в сфере	Знает современные проблемы управления персоналом в научно-исследовательских работах отечественных и зарубежных исследователей; особенности научных исследований в сфере	Аргументировано проводит изложение современных проблем управления персоналом в научно-исследовательских работах отечественных и зарубежных исследователей; особенностей научных исследований

		бенностей научных открытий в сфере управления персоналом в предшествующие периоды и в настоящее время	управления персоналом в предшествующие периоды и в настоящее время	управления персоналом в предшествующие периоды и в настоящее время	открытий в сфере управления персоналом в предшествующие периоды и в настоящее время
	Уметь: использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом	Не умеет осуществлять поиск новизны научного открытия в управлении персоналом; обобщать результаты научных исследований отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом	Частично умеет осуществлять поиск новизны научного открытия в управлении персоналом; обобщать результаты научных исследований отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом	Способен осуществлять поиск новизны научного открытия в управлении персоналом; обобщать результаты научных исследований отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом	Способен самостоятельно осуществлять поиск новизны научного открытия в управлении персоналом; обобщать результаты научных исследований отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом
	Владеть: навыками применения интеллектуальных информационно-аналитических систем при планировании и организации научных исследований в управлении персоналом	Не владеет навыками поиска новизны научного открытия в управлении персоналом; навыками обобщения научных трудов отечественных и зарубежных авторов в управлении персоналом	Частично владеет навыками поиска новизны научного открытия в управлении персоналом; навыками обобщения научных трудов отечественных и зарубежных авторов в управлении персоналом	Владеет навыками поиска новизны научного открытия в управлении персоналом; навыками обобщения научных трудов отечественных и зарубежных авторов в управлении персоналом	Свободно владеет навыками поиска новизны научного открытия в управлении персоналом; навыками обобщения научных трудов отечественных и зарубежных авторов в управлении персоналом
<b>ОПК-3</b> Способен разрабатывать и обеспечи-	ОПК-3.1 – Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий в системе управле-	Не способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и	Частично способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, по-	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и	Способен самостоятельно разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, по-



<p>печивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>ния персоналом организации в динамичной среде</p>	<p>технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде</p>	<p>литик и технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде</p>	<p>технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде</p>	<p>литик и технологий в системе управления персоналом организации в динамичной среде</p>
	<p>Знать: особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации</p>	<p>Не знает особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации</p>	<p>Знает в общих чертах особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации</p>	<p>Знает особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации</p>	<p>Аргументировано излагает особенности политик и технологий в системе управления персоналом организации</p>
	<p>Уметь: разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде</p>	<p>Не умеет разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде</p>	<p>Частично умеет разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде</p>	<p>Способен разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде</p>	<p>Способен самостоятельно разрабатывать стратегии в системе управления персоналом в динамичной среде</p>
	<p>Владеть: способностью реализовывать стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации</p>	<p>Не владеет способностью реализовывать стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации</p>	<p>Частично владеет способностью реализовывать стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации</p>	<p>Владеет способностью реализовывать стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации</p>	<p>Свободно владеет способностью реализовывать стратегии, политику и технологии в системе управления персоналом организации</p>
	<p>ОПК-3.2 – Определяет и оценивает социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персоналом организации в динамичной среде</p>	<p>Не способен определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персоналом органи-</p>	<p>Частично способен определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персона-</p>	<p>Способен определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персоналом ор-</p>	<p>Способен самостоятельно определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управления персоналом ор-</p>



		динамичной среде	ганизации в динамичной среде	динамичной среде	ции в динамичной среде
<b>ОПК-4</b> Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Владеет современными практиками проектирования организационных изменений и способностью руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Не способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Частично способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Владеет способностью проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Свободно владеет способностью проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
	Знать: современные практики проектирования организационных изменений	Не знает современные практики проектирования организационных изменений	Частично знает современные практики проектирования организационных изменений	В основном знает современные практики проектирования организационных изменений	Знает современные практики проектирования организационных изменений
	Уметь: проектировать организационные изменения	Не умеет проектировать организационные изменения	Частично умеет проектировать организационные изменения	Способен проектировать организационные изменения	Способен самостоятельно проектировать организационные изменения
	Владеть: способностью руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.	Не владеет способностью руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Частично владеет способностью руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	В основном владеет способностью руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Свободно владеет способностью руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
	ОПК-4.2 Способен руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации при планировании и организации научных исследо-	Не способен руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации при планировании и	Частично способен руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации при пла-	Владеет способностью руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением ор-	Свободно владеет способностью руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации при

	ваний	организации научных исследований	нировании и организации научных исследований	ганизации при планировании и организации научных исследований	планировании и организации научных исследований
	Знать: цели и задачи проектной и процессной деятельности при планировании и организации научных исследований	Не знает цели и задачи проектной и процессной деятельности при планировании и организации научных исследований	Частично знает цели и задачи проектной и процессной деятельности при планировании и организации научных исследований	В основном знает цели и задачи проектной и процессной деятельности при планировании и организации научных исследований	Знает цели и задачи проектной и процессной деятельности при планировании и организации научных исследований
	Уметь: руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Не умеет руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Частично умеет руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Способен руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Способен самостоятельно руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
	Владеть: методами управления проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Не владеет методами управления проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Частично владеет методами управления проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	В основном владеет методами управления проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Свободно владеет методами управления проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
<b>ОПК-5</b> Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении	ОПК-5.1 Демонстрирует знания современных информационных технологий при решении профессиональных задач	Не способен определять назначение и функции информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики	Частично способен определять назначение и функции информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики	Владеет способностью определять назначение и функции информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области эконо-	Свободно владеет способностью определять назначение и функции информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики

профессиональных задач				мики	
	Знать: назначение и функции информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики	Допускает грубые ошибки при описании назначения и функций информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики	Частично знает назначение и функции информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики	Знает назначение и функции информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики	Знает и объясняет назначение и функции информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики
	Уметь: обоснованно оценивать функциональные возможности информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики	Не умеет применять информационные технологии, инструменты поиска, анализа и обработки экономической информации, допуская грубые ошибки	Умеет применять информационные технологии, инструменты поиска, анализа и обработки экономической информации, допуская некоторые ошибки	Умеет применять информационные технологии, инструменты поиска, анализа и обработки экономической информации	Умеет обоснованно применять информационные технологии, инструменты поиска, анализа и обработки экономической информации
	Владеть: навыками обоснованного выбора современных программных продуктов, обеспечивающих и функциональных информационных технологий	Не владеет современными информационными технологиями и программными средствами для решения профессиональных задач	Частично владеет современными информационными технологиями и программными средствами для решения профессиональных задач	Владеет современными информационными технологиями и программными средствами для решения профессиональных задач	В совершенстве владеет современными информационными технологиями и программными средствами для решения профессиональных задач
	ОПК-5.2 Использует современные информационные технологии при решении профессиональных задач в	Не способен применять информационные технологии и программные сред-	Частично способен применять информационные технологии и программные	Владеет способностью применять информационные технологии и про-	Свободно применяет информационные технологии и программные средства

	управлении персоналом	ства для решения профессиональных задач	средства для решения профессиональных задач	граммные средства для решения профессиональных задач	для решения профессиональных задач
	Знать: особенности применения информационных систем и современных программных средств для решения профессиональных задач в области управления персоналом, поиска и обработки информации, выбора варианта решения	Допускает грубые ошибки при рассмотрении особенностей применения информационных систем и современных программных средств для решения профессиональных задач в области экономики, поиска и обработки информации, выбора варианта решения.	Может частично изложить особенности применения информационных систем и современных программных средств для решения профессиональных задач в области экономики, поиска и обработки информации, выбора варианта решения.	Знает особенности применения информационных систем и современных программных средств для решения профессиональных задач в области экономики, поиска и обработки информации, выбора варианта решения.	Знает и объясняет особенности применения информационных систем и современных программных средств для решения профессиональных задач в области экономики, поиска и обработки информации, выбора варианта решения.
	Уметь: применять информационные технологии, инструменты поиска, анализа и обработки экономической информации в управлении персоналом	Не умеет применять информационные технологии, инструменты поиска, анализа и обработки экономической информации	Частично умеет применять информационные технологии, инструменты поиска, анализа и обработки экономической информации	Умеет применять информационные технологии, инструменты поиска, анализа и обработки экономической информации	Свободно применяет информационные технологии, инструменты поиска, анализа и обработки экономической информации
	Владеть: современными информационными технологиями и программными средствами для решения профессиональных задач в управлении персоналом	Не владеет современными информационными технологиями и программными средствами для решения профессиональных задач	Частично владеет современными информационными технологиями и программными средствами для решения профессиональных задач	Владеет современными информационными технологиями и программными средствами для решения профессиональных задач	В полной мере владеет современными информационными технологиями и программными средствами для решения профессиональных задач

<b>ПК-1</b> Способен организовывать и проводить научные исследования в профессиональной деятельности	<b>ПК-1.1</b> Способен выбирать методики проведения научных исследований в профессиональной деятельности	Не способен выбирать методики проведения научных исследований в профессиональной деятельности	Частично способен выбирать методики проведения научных исследований в профессиональной деятельности	Способен выбирать методики проведения научных исследований в профессиональной деятельности	Свободно проводит выбор методик проведения научных исследований в профессиональной деятельности
	<b>Знать:</b> методологию научных исследований, а также этапы их проведения; методы, которые могут быть использованы в научно-исследовательской работе по управлению персоналом	Допускает грубые ошибки при изложении методологии научных исследований, а также этапы их проведения; методов, которые могут быть использованы в научно-исследовательской работе по управлению персоналом	Может изложить методологию научных исследований, а также этапы их проведения; методы, которые могут быть использованы в научно-исследовательской работе по управлению персоналом	Излагает методологию научных исследований, а также этапы их проведения; методы, которые могут быть использованы в научно-исследовательской работе по управлению персоналом	Аргументированно проводит изложение методологии научных исследований, а также этапов их проведения; методов, которые могут быть использованы в научно-исследовательской работе по управлению персоналом
	<b>Уметь:</b> выбирать тему исследования, определять объект и предмет исследования, определять цель и задачи, формулировать название работы, разрабатывать гипотезу, составлять план научного исследования; выбирать методы исследования, организовывать условия проведения исследования, проводить исследование	Не умеет выбирать тему исследования, определять объект и предмет исследования, определять цель и задачи, формулировать название работы, разрабатывать гипотезу, составлять план научного исследования; выбирать методы исследования, организовывать условия проведения исследо-	Частично умеет выбирать тему исследования, определять объект и предмет исследования, определять цель и задачи, формулировать название работы, разрабатывать гипотезу, составлять план научного исследования; выбирать методы исследования, организовывать условия проведения исследования,	Умеет выбирать тему исследования, определять объект и предмет исследования, определять цель и задачи, формулировать название работы, разрабатывать гипотезу, составлять план научного исследования; выбирать методы исследования, организовывать условия проведения исследо-	Способен самостоятельно выбирать тему исследования, определять объект и предмет исследования, определять цель и задачи, формулировать название работы, разрабатывать гипотезу, составлять план научного исследования; выбирать методы исследования, организовывать условия

		вания, проводить исследования	проводить исследования	вания, проводить исследования	проведения исследования, проводить исследования
	<b>Владеть:</b> навыками проведения научных исследований по управлению персоналом; навыками выбора методики проведения научного исследования в управлении персоналом	Не владеет навыками проведения научных исследований по управлению персоналом; навыками выбора методики проведения научного исследования в управлении персоналом.	Частично владеет навыками проведения научных исследований по управлению персоналом; навыками выбора методики проведения научного исследования в управлении персоналом	Владеет навыками проведения научных исследований по управлению персоналом; навыками выбора методики проведения научного исследования в управлении персоналом.	Свободно владеет навыками проведения научных исследований по управлению персоналом; навыками выбора методики проведения научного исследования в управлении персоналом.
	<b>ПК-1.2</b> Обобщает и анализирует результаты научных исследований, осуществляет их разработку	Не способен обобщать и анализировать результаты научных исследований, осуществлять их разработку	Частично способен обобщать и анализировать результаты научных исследований, осуществлять их разработку	Способен обобщать и анализировать результаты научных исследований, осуществлять их разработку	Свободно обобщает и анализирует результаты научных исследований, осуществляет их разработку
	<b>Знать:</b> методы представления информации о результатах научных исследований	Допускает грубые ошибки при изложении методов представления информации о результатах научных исследований	Может изложить методы представления информации о результатах научных исследований	Излагает методы представления информации о результатах научных исследований	Аргументированно проводит изложение методов представления информации о результатах научных исследований
	<b>Уметь:</b> обрабатывать результаты научных исследований, осуществлять их разработку, формулировать выводы и представлять результаты научных исследо-	Не умеет обрабатывать результаты научных исследований, осуществлять их разработку, формулировать выводы	Частично умеет обрабатывать результаты научных исследований, осуществлять их разработку, формулировать выводы и	Умеет обрабатывать результаты научных исследований, осуществлять их разработку, формулировать выводы и пред-	Способен самостоятельно обрабатывать результаты научных исследований, осуществлять их разработку, формулиро-



	ваний в форме отчета, доклада, тезиса, статьи	и представлять результаты научных исследований в форме отчета, доклада, тезиса, статьи	представлять результаты научных исследований в форме отчета, доклада, тезиса, статьи	ставлять результаты научных исследований в форме отчета, доклада, тезиса, статьи	вать выводы и представлять результаты научных исследований в форме отчета, доклада, тезиса, статьи
	<b>Владеть:</b> навыками структурирования, ясного и последовательного изложения результатов научных исследований, формирования четких и обоснованных выводов	Не владеет навыками структурирования, ясного и последовательного изложения результатов научных исследований, формирования четких и обоснованных выводов.	Частично владеет навыками структурирования, ясного и последовательного изложения результатов научных исследований, формирования четких и обоснованных выводов.	Владеет навыками структурирования, ясного и последовательного изложения результатов научных исследований, формирования четких и обоснованных выводов.	Свободно владеет навыками структурирования, ясного и последовательного изложения результатов научных исследований, формирования четких и обоснованных выводов.
<b>ПК-2</b> Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	<b>ПК-2.1</b> Разрабатывает планы и программы, связанные с системой операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	Не способен разрабатывать планы и программы, связанные с системой операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	Частично способен разрабатывать планы и программы, связанные с системой операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	Владеет способностью разрабатывать планы и программы, связанные с системой операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	Свободно владеет способностью применять планы и программы, связанные с системой операционного управления персоналом и работой структурного подразделения
	<b>Знать:</b> виды планов и программ, связанных с системой операционного управления персоналом	Допускает грубые ошибки при определении видов планов и программ, связанных с системой операционного управления персоналом	Может изложить виды планов и программ, связанных с системой операционного управления персоналом	Знает виды планов и программ, связанных с системой операционного управления персоналом	Знает и аргументирует сравнение видов планов и программ, связанных с системой операционного управления персоналом
	<b>Уметь:</b> разрабатывать планы и программы, связанные	Не умеет разрабатывать мероприятия по	Частично умеет разрабатывать мероприя-	Способен разрабатывать мероприятия	Способен самостоятельно анализиро-

	с системой операционного управлением персоналом и работой структурного подразделения	личностному, образовательному и профессиональному росту	тия по личностному, образовательному и профессиональному росту	по личностному, образовательному и профессиональному росту	вать и разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту
	<b>Владеть:</b> методами операционного управление персоналом и подразделением организации	Не владеет методами операционного управление персоналом и подразделением организации	Частично владеет методами операционного управление персоналом и подразделением организации	Владеет методами операционного управление персоналом и подразделением организации	Свободно владеет методами операционного управление персоналом и подразделением организации
	<b>ПК-2.2</b> Осуществляет реализацию операционного управления персоналом, анализирует вопросы обеспечения персоналом и реализовывает программы обучения и аттестации кадров	Не способен владеть реализацией операционного управления персоналом, анализирует вопросы обеспечения персоналом и реализовывает программы обучения и аттестации кадров	Частично способен владеть реализацией операционного управления персоналом, анализирует вопросы обеспечения персоналом и реализовывает программы обучения и аттестации кадров	Владеет навыками реализации операционного управления персоналом, анализирует вопросы обеспечения персоналом и реализовывает программы обучения и аттестации кадров	Свободно владеет навыками реализацией операционного управления персоналом, анализирует вопросы обеспечения персоналом и реализовывает программы обучения и аттестации кадров
	<b>Знать:</b> методы и источники привлечения персоналом	Допускает грубые ошибки при определении методов и источников привлечения персонала	Может изложить методы и источники привлечения персонала	Знает методы и источники привлечения персонала	Знает и аргументированно проводит сравнение методов и источников привлечения персонала
	<b>Уметь:</b> реализовывать программы обучения и аттестации кадров	Не умеет реализовывать программы обучения и аттестации кадров	Частично умеет реализовывать программы обучения и аттестации кадров	Способен реализовывать программы обучения и аттестации кадров	Способен самостоятельно реализовывать программы обучения и аттестации кадров
	<b>Владеть:</b> технологий про-	Не владеет техноло-	Частично владеет тех-	Владеет технологией	Свободно владеет

	ведения аттестации персонала	гией проведения аттестации персонала	нологией проведения аттестации персонала	проведения аттестации персонала	технологией проведения аттестации персонала
	<b>ПК-2.3</b> Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	Способность осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала – <i>не сформирована</i>	Частично владеет способностью осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	Владеет способностью осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	Свободно владеет способностью осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала
	<b>Знать:</b> методические основы организации и нормирования труда персонала, режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Допускает грубые ошибки при изложении методических основ организации и нормирования труда персонала, режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Может изложить методические основы организации и нормирования труда персонала, режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знает методические основы организации и нормирования труда персонала, режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Аргументировано излагает методические основы организации и нормирования труда персонала, режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
	<b>Уметь:</b> осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и сти-	Не умеет осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персо-	Частично умеет осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению пер-	Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персо-	Способен самостоятельно разрабатывать осуществлять администрирование процессов и документооборота по

	мулированию трудовой деятельности персонала	налом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	соналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	налом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала
	<b>Владеть:</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, навыками расчета норм труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов	Не владеет разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, рассчитывать нормы труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов	Частично владеет разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, рассчитывать нормы труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов	Владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, рассчитывать нормы труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов	Свободно владеет разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, рассчитывать нормы труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов
<b>ПК-3</b> Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	<b>ПК-3-1</b> Разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации, бюджетов и расходов на персонал, осуществляет кадровый учет	<b>Не способен</b> разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации, бюджетов и расходов на персонал, осуществлять кадровый учет	<b>Частично способен</b> разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации, бюджетов и расходов на персонал, осуществлять кадровый учет	<b>Владеет способностью</b> разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации, бюджетов и расходов на персонал, осуществлять кадровый учет	<b>Свободно владеет способностью</b> разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации, бюджетов и расходов на персонал, осуществлять кадровый учет
	<b>Знать:</b> принципы построения бюджета затрат, определения и анализа причин положительных и отрица-	Допускает грубые ошибки в принципах построения бюджета затрат, определения	Может изложить принципы построения бюджета затрат, определения и анализа	Знает сущность принципов построения бюджета затрат, определения и ана-	Аргументировано использует принципы построения бюджета затрат, опреде-

	тельных отклонений; методики планирования и прогнозирования потребности в персонале	и анализа причин положительных и отрицательных отклонений; методиках планирования и прогнозирования потребности в персонале	причин положительных и отрицательных отклонений; методики планирования и прогнозирования потребности в персонале	лиза причин положительных и отрицательных отклонений; методик планирования и прогнозирования потребности в персонале	ления и анализа причин положительных и отрицательных отклонений; методики планирования и прогнозирования потребности в персонале
	<b>Уметь:</b> применять экономические знания в процессе решения задач построения и контроля за исполнением бюджета затрат на персонал; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации	Не умеет применять экономические знания в процессе решения задач построения и контроля за исполнением бюджета затрат на персонал; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации	Частично умеет применять экономические знания в процессе решения задач построения и контроля за исполнением бюджета затрат на персонал; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации	Способен применять экономические знания в процессе решения задач построения и контроля за исполнением бюджета затрат на персонал; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации	Способен самостоятельно применять экономические знания в процессе решения задач построения и контроля за исполнением бюджета затрат на персонал; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации
	<b>Владеть:</b> методами построения бюджета затрат на персонал и анализа причин возможных отклонений соответствующих показателей; порядком документа-	Не владеет методами построения бюджета затрат на персонал и анализа причин возможных отклонений соответствующих	Частично владеет методами построения бюджета затрат на персонал и анализа причин возможных отклонений соответ-	Владеет методами построения бюджета затрат на персонал и анализа причин возможных отклонений соответствующих	Свободно владеет методами построения бюджета затрат на персонал и анализа причин возможных отклонений со-

	ционного сопровождения мероприятий по оплате и организации труда персонала	показателей; порядком документационного сопровождения мероприятий по оплате и организации труда персонала	ствующих показателей; порядком документационного сопровождения мероприятий по оплате и организации труда персонала	показателей; порядком документационного сопровождения мероприятий по оплате и организации труда персонала	ответствующих показателей; порядком документационного сопровождения мероприятий по оплате и организации труда персонала
	<b>ПК-3-2</b> Осуществляет реализацию системы стратегического управления персоналом организации, разработку кадровой политики организации	<b>Не способен</b> осуществлять реализацию системы стратегического управления персоналом организации, разработку кадровой политики организации	<b>Частично способен</b> осуществлять реализацию системы стратегического управления персоналом организации, разработку кадровой политики организации	<b>Владеет способностью</b> осуществлять реализацию системы стратегического управления персоналом организации, разработку кадровой политики организации	<b>Свободно владеет способностью</b> осуществлять реализацию системы стратегического управления персоналом организации, разработку кадровой политики организации
	<b>Знать:</b> принципы формирования эффективной кадровой политики предприятия; кадровую политику и стратегию организации	Допускает грубые ошибки в принципах формирования эффективной кадровой политики предприятия; кадровой политике и стратегии организации	Может изложить принципы формирования эффективной кадровой политики предприятия; кадровую политику и стратегию организации	Знает сущность принципов формирования эффективной кадровой политики предприятия; кадровой политики и стратегии организации	Аргументировано использует принципы формирования эффективной кадровой политики предприятия; кадровую политику и стратегию организации
	<b>Уметь:</b> оценивать состояние кадровой политики предприятия; разрабатывать мероприятия по оптимизации кадровой политики	Не умеет оценивать состояние кадровой политики предприятия; разрабатывать мероприятия по оптимизации кадровой политики	Частично умеет оценивать состояние кадровой политики предприятия; разрабатывать мероприятия по оптимизации кадровой политики	Способен применять оценивать состояние кадровой политики предприятия; разрабатывать мероприятия по оптимизации кадровой политики	Способен самостоятельно применять оценивать состояние кадровой политики предприятия; разрабатывать мероприятия по оптимизации кадровой политики

	<p><b>Владеть:</b> технологиями анализа эффективности кадровой службы; методами управления развитием и эффективностью организации, методами анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p>	<p>Не владеет технологиями анализа эффективности кадровой службы; методами управления развитием и эффективностью организации, методами анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p>	<p>Частично владеет технологиями анализа эффективности кадровой службы; методами управления развитием и эффективностью организации, методами анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p>	<p>Владеет технологиями анализа эффективности кадровой службы; методами управления развитием и эффективностью организации, методами анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p>	<p>Свободно владеет технологиями анализа эффективности кадровой службы; методами управления развитием и эффективностью организации, методами анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p>
	<p><b>ПК – 3.3</b> Осуществляет стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом</p>	<p>Не способен осуществлять стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом.</p>	<p>Частично способен осуществлять стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом.</p>	<p>Способен осуществлять стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом.</p>	<p>Способен самостоятельно осуществлять стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом.</p>
	<p><b>Знать:</b> 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</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; особенности</p>	<p>Частично знает основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников; особенности</p>	<p>Знает основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников; особенности</p>	<p>Аргументировано объясняет основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работ-</p>





		её персоналом.		её персоналом.	технологии работы с её персоналом.
	<b>Владеть:</b> 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	Не владеет 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.	Частично владеет 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.	Владеет 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.	Самостоятельно владеет 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.

**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 значимость	Хорошо	Хорошо	Удовлетворительно
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**

<b>Показатель</b>	<b>Значение показателя для оценивания ВКР на</b>		
	<b>Отлично</b>	<b>Хорошо</b>	<b>Удовлетворительно</b>
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 «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.

При неудовлетворительной оценке выпускной квалификационной работы студента-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  
\_\_\_\_\_

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.)

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



8. Вид отчетных материалов, представляемых в ГЭЖ (пояснительная записка, перечень, графического материала, отчет о НИР, технический проект, образцы 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 выполнения 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 РА-  
БОТЫ**

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

\* - не оценивается (трудно оценить)

оборотная сторона отзыва

**Отмеченные достоинства:**

*( например: 1 способность к формулированию цели, задачи и плана научного исследования в профессиональной области;*

*2 способность к построению математических моделей объектов исследования и выбору численного метода их моделирования, разработке нового или выбор готового алгоритма решения задач;*

*3 способность к выбору оптимального метода и разработке программ экспериментальных исследований, проведению измерений в профессиональной области; и т.д.)*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Отмеченные недостатки:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Заключение:**

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

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

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

соответствует требованиям Белгородского ГАУ, предъявляемым к ВКР.

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

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

«\_\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_» 201\_\_ г.

**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	1	Уровень оформления пояснительной записки:					
	0	- общий уровень грамотности					
		- стиль изложения					
		- качество иллюстративного материала					
1	Соответствие требованиям стандарта оформления пояснительной записки и графического материала						
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>							

\* - 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.