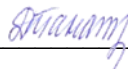




Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. декана факультета управления

  
\_\_\_\_\_ Танатова Д.К.  
«15» мая 2020 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Направление подготовки:  
38.03.03 Управление персоналом**

**Направленность (профиль):  
Управление персоналом организации**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ – ПРОГРАММА  
БАКАЛАВРИАТА**

**Уровень профессионального образования  
Высшее образование – бакалавриат**

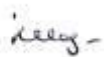
**Очная, очно-заочная, заочная форма обучения**

Москва, 2020 г.

Фонд оценочных средств для государственной итоговой /итоговой аттестации обучающихся по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «Управление персоналом» разработан на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015г. № 1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «Управление персоналом».

Фонд оценочных средств для государственной итоговой (итоговой) аттестации обучающихся по основной профессиональной образовательной программе разработан рабочей группой в составе: к.э.н, доцент Шадской И.Г., д.э.н., проф. Ильиной И.Ю.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы к.э.н., доцент



И.Г. Шадская

(подпись)

Фонд оценочных средств для государственной итоговой (итоговой) аттестации обучающихся по основной профессиональной образовательной программе обсужден и утвержден на Ученом совете факультета управления  
Протокол №11 от 15 мая 2020 г.

И.о. декана факультета  
управления  
Доктор социологических наук,  
профессор

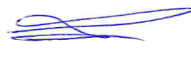


Д.К. Танатова

(подпись)

Фонд оценочных средств для государственной итоговой (итоговой) аттестации обучающихся по основной профессиональной образовательной программе «Управление персоналом» рекомендован к утверждению представителями организаций-работодателей:

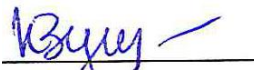
Заместитель генерального директора  
АО «АНКОР»



Т.В. Баскина

(подпись)

Акционерное общество «БОСС. Кадровые  
системы» руководитель направления HR  
консалтинг, к. пед. н



Н.А. Зунина

(подпись)

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| 1. Форма государственных аттестационных испытаний по основной профессиональной образовательной программе.....   | 4  |
| 2. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения основной профессиональной образовательной программы .....   | 4  |
| 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания.....  | 19 |
| 4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки конкретных результатов освоения образовательной программы, перечень которых определяется образовательной организацией совместно с работодателями и (или) их объединениями. .... | 22 |
| 5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения основной профессиональной образовательной программы .....   | 26 |

## 1. Форма государственных аттестационных испытаний по основной профессиональной образовательной программе

Государственная итоговая (итоговая) аттестация обучающихся по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «Управление персоналом» включает в себя:

- защиту выпускной квалификационной работы.

## 2. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения основной профессиональной образовательной программы

| № п/п | Код компетенции   | Содержание компетенции в соответствии с учебным планом   |
|-------|---|--|
| ОК-1  | способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции                                  | Знать: основы философских знаний   |
|       |   | Уметь: использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции   |
|       |   | Владеть: навыками применения философских знаний для формирования мировоззренческой позиции                                       |
| ОК-2  | способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции | Знать: основные этапы и закономерности исторического развития общества   |
|       |   | Уметь: анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции        |
|       |   | Владеть: навыками анализа основных этапов и закономерностей исторического развития общества для формирования гражданской позиции |
| ОК-3  | способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности   | Знать: основы применения экономических знаний в различных сферах деятельности  |
|       |   | Уметь: использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности  |
|       |   | Владеть: навыками использования основных экономических знаний в различных сферах деятельности                                    |

|      |   |  |
|------|---|--|
| ОК-4 | способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности  | Знать: основы правовых знаний  |
|      |   | Уметь: использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности   |
|      |   | Владеть: способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности  |
| ОК-5 | способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия | Знать: основы коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках  |
|      |   | Уметь: применять коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия        |
|      |   | Владеть: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия |
| ОК-6 | способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия                                 | Знать: социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия  |
|      |   | Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия  |
|      |   | Владеть: навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия                                       |
| ОК-7 | способностью к самоорганизации и самообразованию  | Знать: особенности самоорганизации и самообразования   |
|      |   | Уметь: формировать цели самоорганизации и самообразования  |
|      |   | Владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию  |
| ОК-8 | способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения   | Знать: методы и средства физической культуры   |

|       |  |  |
|-------|--|--|
|       | полноценной социальной и профессиональной деятельности   | <p>Уметь: использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>   |
| ОК-9  | способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций   | <p>Знать: приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</p> <p>Уметь: использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</p> <p>Владеть: навыками использования приемов первой помощи, методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</p>   |
| ОПК-1 | знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации   | <p>Знать: основы современной философии и концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом</p> <p>Уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p> <p>Владеть: навыками применения теоретических положений в практике управления персоналом организации</p>   |
| ОПК-2 | знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы | <p>Знать: основы Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p> <p>Уметь: применять отдельные положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p> |

|       |  |   |
|-------|--|---|
|       |  | Владеть: навыками применения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы |
| ОПК-3 | знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)  | Знать: содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)  |
|       |  | Уметь: применять основные разделы Социального права, Миграционного права, касающиеся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)  |
|       |  | Владеть: навыками применения основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)   |
| ОПК-4 | владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) | Знать: основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)                         |
|       |  | Уметь: работать с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)                              |
|       |  | Владеть: навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)                     |

|       |  |  |
|-------|--|--|
|       |  | Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)   |
| ОПК-5 | способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации   | Знать: виды исследований в контексте целей и задач своей организации   |
|       |  | Уметь: анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации   |
|       |  | Владеть: навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации   |
| ОПК-6 | владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения   | Знать: подходы к обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения   |
|       |  | Уметь: отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения   |
|       |  | Владеть: культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения  |
| ОПК-7 | готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других   | Знать: основы кооперации с коллегами и работы на общий результат   |
|       |  | Уметь: координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности других  |
|       |  | Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других   |
| ОПК-8 | способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их | Знать: основные нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, социально-экономические проблемы и процессы в организации   |
|       |  | Уметь: правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их |



|        |   |   |
|--------|---|---|
|        | реализации и готовностью нести ответственность за их результаты   | результаты  |
|        |   | Владеть: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты |
| ОПК-9  | способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)  | Знать: основы проведения публичных выступлений, переговоров, проведение совещаний, деловой переписки, электронных коммуникаций  |
|        |   | Уметь: осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)  |
|        |   | Владеть: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)   |
| ОПК-10 | способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности | Знать: стандартные задачи профессиональной деятельности   |
|        |   | Уметь: решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности   |
|        |   | Владеть: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности  |
| ПК-1   | Обладать знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования  | Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью  |

|      |   |   |
|------|---|---|
|      | <p>трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>  | <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом</p> <p>Владеть: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника</p>   |
| ПК-2 | <p>Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике</p>   | <p>Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>Уметь: осуществлять кадровое планирование и контролинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегии по привлечению персонала</p> <p>Владеть: навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> |
| ПК-3 | <p>Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике</p> | <p>Знать: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала</p> <p>Уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала</p> <p>Владеть: навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме</p>  |
| ПК-4 | <p>Обладать знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике</p>   | <p>Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала</p> <p>Уметь: формировать системы трудовой адаптации персонала</p> <p>Владеть: навыками разработки и ведения программ трудовой адаптации</p>   |
| ПК-5 | <p>Обладать знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики</p>        | <p>Знать: основы научной организации и нормирования труда, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>Уметь: эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>Владеть: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм</p>            |

|      |   |   |
|------|---|---|
|      | и принципов формирования команды и умение применять их на практике  | обслуживания и численности.   |
| ПК-6 | Обладать знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике  | Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала                                     |
|      |   | Уметь: управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать обучение персонала на практике   |
|      |   | Владеть: навыками организации работы с кадровым резервом и методами обучения персонала  |
| ПК-7 | Обладать знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала | Знать: цели, задач и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации  |
|      |   | Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала  |
|      |   | Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала  |
| ПК-8 | Обладать знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике                 | Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий  |
|      |   | Уметь: формировать системы мотивации и стимулирования персонала   |
|      |   | Владеть: навыками применения дисциплинарных взысканий, оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)   |
| ПК-9 | Обладать знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,   | Знать: основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала |
|      |   | Уметь: применять на практике нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, осуществлять оптимизацию режимов труда и   |

|       |  |   |
|-------|--|---|
|       | <p>владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>   | <p>отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p> <p>Владеть: навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологиями управления безопасностью труда персонала</p>   |
| ПК-10 | <p>Обладать знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации</p> | <p>Знать: основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации</p> <p>Уметь: осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации</p> <p>Владеть: навыками оформления документации сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала</p> |
| ПК-11 | <p>Обладать владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>   | <p>Знать: правила разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов</p> <p>Уметь: разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда</p> <p>Владеть: навыками разработки правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках и других нормативных актов, касающихся организации труда</p>   |
| ПК-12 | <p>Обладать знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p>   | <p>Знать: основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> <p>Уметь: разрабатывать кадровую и управленческую документацию, оптимизировать документооборот, внедрять процедуры регулирования трудовых отношений</p> <p>Владеть: навыками</p>   |
| ПК-13 | <p>Обладать умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное</p>  | <p>Знать: основы кадрового делопроизводства и организации архивного хранения кадровых документов, основы кадровой статистики,</p>   |

|       |   |   |
|-------|---|---|
|       | хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников | составления кадровой отчетности<br>Уметь: вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно правовыми актами, обеспечивать защиту персональных данных сотрудников<br>Владеть: навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами  |
| ПК-14 | Обладать навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике   | Знать: содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), основы разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению<br>Уметь: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), разрабатывать и обосновывать мероприятия по их улучшению<br>Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению |
| ПК-15 | Обладать навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации  | Знать: основы анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчета численности и профессионального состава персонала<br>Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации<br>Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации   |
| ПК-16 | Обладать навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике  | Знать: основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации<br>Уметь: осуществлять мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала<br>Владеть: навыками анализа  |

|       |   |   |
|-------|---|---|
|       |   | конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала   |
| ПК-17 | Обладать знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) | Знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом   |
|       |   | Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня  |
|       |   | Владеть: навыками составления карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях  |
| ПК-18 | Обладать владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике   | Знать: основы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний, оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала     |
|       |   | Уметь: прогнозировать профессиональные риски, анализировать травматизм и профессиональные заболевания, оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала               |
|       |   | Владеть: методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний.  |
| ПК-19 | Обладать умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала  | Знать: основы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала   |
|       |   | Уметь: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала   |
|       |   | Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала  |
| ПК-20 | Обладать владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления  | Знать: основы профессионального развития персонала  |
|       |   | Уметь: планировать карьеру и управлять профессиональным развитием персонала   |
|       |   | Владеть: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов |

|       |  |  |
|-------|--|--|
|       | персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала  | услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала                                     |
| ПК-21 | Обладать знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике                           | Знать: основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения и работы с кадровым резервом   |
|       |  | Уметь: оценивать качество обучения, управления карьерой, работы с кадровым резервом  |
|       |  | Владеть: навыками оценки служебно-профессионального продвижения  |
| ПК-22 | Обладать умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени   | Знать: основы формирования бюджета затрат на персонал  |
|       |  | Уметь: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение   |
|       |  | Владеть: навыками контроля за использованием рабочего времени  |
| ПК-23 | Обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике                                       | Знать: основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации  |
|       |  | Уметь: организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации   |
|       |  | Владеть: методами исследований удовлетворенности персонала работой в организации   |
| ПК-24 | Обладать способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации   | Знать: технологии формирования и развития системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, принципы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации |
|       |  | Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации  |
|       |  | Владеть: методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования  |
| ПК-25 | Обладать способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих | Знать: основы анализа рыночных и специфических рисков  |
|       |  | Уметь: проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом   |
|       |  | Владеть: методами анализа рыночных и специфических рисков  |

|       |  |  |
|-------|--|--|
|       | решений  |  |
| ПК-26 | Обладать знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал  | Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала   |
|       |  | Уметь: проводить аудит и контроллинг персонала   |
|       |  | Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал   |
| ПК-27 | Обладать владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом  | Знать: методы и программные средства обработки деловой информации, специализированные кадровые компьютерные программы  |
|       |  | Уметь: использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом   |
|       |  | Владеть: методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий |
| ПК-28 | Обладать знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций  | Знать: корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации  |
|       |  | Уметь: использовать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации на практике   |
|       |  | Владеть: навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций  |
| ПК-29 | Обладать владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации | Знать: основы управления социальным развитием организации  |
|       |  | Уметь: составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации                                     |
|       |  | Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом                              |
| ПК-30 | Обладать знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и  | Знать: основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе   |



|       |   |  |
|-------|---|--|
|       | конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике  | <p>Уметь: разрешать трудовые споры и конфликты в коллективе</p> <p>Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации</p>  |
| ПК-31 | Обладать способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива   | <p>Знать: основы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p> <p>Уметь применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p>Владеть: навыками формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>                  |
| ПК-32 | Обладать владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации   | <p>Знать: технологию диагностики организационной культуры</p> <p>Уметь: обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p>Владеть: навыками диагностики организационной культуры</p>   |
| ПК-33 | Обладать владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания   | <p>Знать: основы самоуправления и самостоятельного обучения, предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p>Уметь: обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p>Владеть: навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам</p>                  |
| ПК-34 | Обладать знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и | <p>Знать: основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода)</p> <p>Уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</p> <p>Владеть: методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации</p> |

|       |   |   |
|-------|---|---|
|       | ответственности на основе их делегирования  |   |
| ПК-35 | Обладать знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом  | Знать: основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом  |
|       |   | Уметь: использовать инновации в сфере управления персоналом   |
|       |   | Владеть: способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом  |
| ПК-36 | Обладать знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала   | Знать: основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом   |
|       |   | Уметь: проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала  |
|       |   | Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом   |
| ПК-37 | Обладать способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике  | Знать: основы реализации программы организационных изменений, преодоления локального сопротивления изменениям   |
|       |   | Уметь: использовать их на практике технологии преодоления локального сопротивления изменениям   |
|       |   | Владеть: способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом  |
| ПК-38 | Обладать навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)). Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом | Знать: основы ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством   |
|       |   | Уметь: взаимодействовать по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом  |
|       |   | Владеть: навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)). Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом |

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания

| Код(ы) компетенции (ий)                                | Показатели оценивания   | Критерии и шкалы оценивания  |
|--|---|--|
| <b>ОК-1- ОК-9,<br/>ОПК-1 – ОПК-10,<br/>ПК 1- ПК-38</b> | <p>Содержание ВКР: актуальность, полнота раскрытия темы, научный аппарат ВКР, обоснованность, соответствие работы профилю направления подготовки / специальности, установленным методическим требованиям к оформлению работы выводов и рекомендаций, отражение в работе прохождения обучающимся практик</p> | <p>1) обучающийся продемонстрировал умение эффективно решать задачи, соответствующие квалификационной характеристике, высокий уровень практической и теоретической подготовленности, владеет профессиональными технологиями, разрабатывает новые подходы к решению профессиональных проблем; актуальность темы работы, широко использованы современные компьютерные технология, высокая корректность использования методов и моделей, ВКР отличается оригинальностью и новизной полученных результатов, высокой практикой значимостью состояния вопроса оценено максимально подробно, практическая значимость работы – уровень оценки «отлично»</p> <p>2) обучающийся продемонстрировал умение решать задачи, соответствующие квалификационной характеристике, устойчивый уровень практической и теоретической подготовленности, владеет основными профессиональными технологиями, использует новые подходы к решению профессиональных проблем – уровень оценки «хорошо»;</p> <p>3) обучающийся решает типовые задачи, соответствующие квалификационной характеристике, практически и теоретически подготовлен к исполнению поставленных задач, владеет отдельными профессиональными технологиями, использует типовые подходы к решению профессиональных проблем – уровень оценки «удовлетворительно»</p> <p>4) обучающийся продемонстрировал низкий уровень умения решать задачи, соответствующие квалификационной характеристике, низкую практическую и теоретическую подготовленность, не владеет профессиональными технологиями, не готов использовать типовые подходы к решению профессиональных проблем - уровень оценки «неудовлетворительно»;</p> <p>5) выпускная квалификационная работа не представлена.</p> |
| <b>ОК-1- ОК-9,<br/>ОПК-1 – ОПК-10,<br/>ПК 1- ПК-38</b> | <p>Защита ВКР: доклад обучающегося (в т.ч. наличие презентационного и раздаточного материала и т.д.), аргументированность ответа на вопросы членов ГЭК и замечания рецензента</p>   | <p>1) доклад структурирован, раскрывает причины выбора темы и ее актуальность, цель, задачи, предмет, объект исследования, логику получения каждого вывода; в заключительной части доклада показаны перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, освещены вопросы практического применения и внедрения результатов исследования в практику ВКР выполнена в соответствии с целевой установкой, отвечает предъявляемым требованиям и оформлена в соответствии со</p>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>стандартом; представленный демонстрационный материал высокого качества в части оформления и полностью соответствует содержанию ВКР и доклада; ответы на вопросы членов ГЭК показывают глубокое знание исследуемой проблемы, подкрепляются ссылками на соответствующие литературные источники, выводами и расчетами из ВКР, демонстрируют самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом; результат оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с оценочными листами руководителя, рецензента, членов ГЭК) составляет 1) уровень оценки «отлично».</p> <p>2) доклад структурирован, допускаются одна-две неточности при раскрытии причин выбора и актуальности темы, цели, задач, предмета, объекта исследования, но эти неточности устраняются при ответах на дополнительные уточняющие вопросы. ВКР выполнена в соответствии с целевой установкой, отвечает предъявляемым требованиям и оформлена в соответствии со стандартом. представленный демонстрационный материал хорошего качества в части оформления и полностью соответствует содержанию ВКР и доклада; ответы на вопросы членов ГЭК показывают хорошее владение материалом, подкрепляются выводами и расчетами из ВКР, показывают самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом; результат оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с оценочными листами руководителя, рецензента, членов ГЭК) составляет уровень оценки «хорошо»;</p> <p>3) доклад структурирован, допускаются неточности при раскрытии причин выбора и актуальности темы, цели, задач, предмета, объекта исследования, но эти неточности устраняются в ответах на дополнительные вопросы; ВКР выполнена в соответствии с целевой установкой, но не в полной мере отвечает предъявляемым требованиям; представленный демонстрационный материал удовлетворительного качества в части оформления и в целом соответствует содержанию ВКР и доклада; ответы на вопросы членов ГЭК носят недостаточно полный и аргументированный характер, не раскрывают до конца сущности вопроса, слабо подкрепляются выводами и расчетами из ВКР, показывают недостаточную самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом; результат оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с оценочными листами руководителя, рецензента, членов ГЭК) составляет уровень оценки «удовлетворительно».</p> <p>4) доклад недостаточно структурирован, допускаются существенные неточности при раскрытии причин выбора и актуальности темы, цели, задач, предмета, объекта исследования, эти неточности не устраняются в ответах на</p> |
|--|--|---|

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>дополнительные вопросы; ВКР не отвечает предъявляемым требованиям; представленный демонстрационный материал низкого качества в части оформления и не соответствует содержанию ВКР и доклада; ответы на вопросы членов ГЭК носят неполный характер, не раскрывают сущности вопроса, не подкрепляются выводами и расчетами из ВКР, показывают недостаточную самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом. результат оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с оценочными листами руководителя, рецензента, членов ГЭК) составляет уровень оценки «неудовлетворительно»;</p> <p>5) защита ВКР не проведена, на заданные вопросы обучающихся не представил ответы.</p> |
|--|--|---|

- 4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки конкретных результатов освоения образовательной программы, перечень которых определяется образовательной организацией совместно с работодателями и (или) их объединениями.**

**Тематика выпускных квалификационных работ.**

1. Совершенствование технологий управления организационной культурой.
2. Формирование кадрового резерва организации на основе оценки результатов профессиональной деятельности персонала
3. Разработка системы корпоративного награждения работников организации
4. Совершенствование организации обучения персоналом
5. Совершенствование организационных полномочий и их делегирование
6. Разработка системы управления мотивацией персонала на базе геймификации
7. Совершенствование системы повышения квалификации персонала организации
8. Совершенствование использования форм и методов обучения персонала
9. Совершенствование процесса отбора персонала
10. Методы оценки торгового персонала на этапе подбора
11. Совершенствование организации оплаты труда работников
12. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации
13. Особенности работы с работниками предпенсионного возраста
14. Разработка мероприятий по совершенствованию адаптации персонала предприятия
15. Конкурентоспособность персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия
16. Организация управления персоналом проекта
17. Разработка проекта совершенствования управления стрессами в организации
18. Проект мероприятий по совершенствованию развития персонала организации
19. Совершенствование системы мотивации персонала
20. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала организации
21. Развитие системы управления персоналом малой организации
22. Совершенствование отбора и набора персонала в организации
23. Совершенствование использования методов оценки персонала на базе геймификации
24. Пути совершенствования организационной культуры в системе управления персоналом.
25. Система мотивация труда персонала и пути повышения ее эффективности
26. Система мотивации на основе технологии КРІ в современной российской организации
27. Разработка системы мотивации персонала во взаимосвязи с организационной культурой
28. Социальная адаптация персонала
29. Технологии выявления и развития талантов
30. Повышение эффективности обучения торгового персонала
31. Формирование и развитие потенциала управленческого персонала организации
32. Совершенствование технологии высвобождения персонала
33. Совершенствование организации обучения персонала
34. Разработка мероприятий по совершенствованию системы найма персонала предприятия
35. Разработка системы профилактики конфликтов в команде
36. Снижение конфликтности в организации противодействием моббингу
37. Разработка проекта развития профориентации и трудовой адаптации персонала с использованием технологий геймификации
38. Влияние корпоративных конфликтов на эффективность управления персоналом
39. Организация внутрифирменного обучения персонала
40. Формирование системы управления карьерой персонала
41. Потребность в HR-специалистах на современных предприятиях

42. Разработка программы повышения удовлетворенности трудом работников предприятия
43. Повышение эффективности работы отдела кадров на предприятии
44. Внедрение тайм-менеджмента для повышения эффективности управления персоналом в компании
45. Разработка мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры предприятия
46. Инновационные методы оценки персонала на этапе подбора
47. Развитие технологий формирования управленческой команды
48. Проект мероприятий по разработке программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров предприятия
49. Влияние организационной культуры на эффективность функционирования организации
50. Повышение эффективности системы подбора персонала в сфере информационных технологий
51. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации
52. Совершенствование методов борьбы с моббингом персонала в ходе адаптации.
53. Лизинг персонала как новая технология работы с кадрами
54. Организация проведения аттестации персонала
55. Особенности карьеры работников организации
56. Построение эффективной системы оплаты труда в организации
57. Причины конфликтного противодействия сотрудников социальным инновациям в организациях и пути его преодоления.
58. Проект мероприятий по совершенствованию аттестации персонала в организации
59. Проект мероприятий по совершенствованию обучения персонала в организации
60. Проект мероприятий коучинга персонала в интересах повышения качества трудовой жизни организации
61. Проект мероприятий по повышению качества профессиональной оценки персонала в организации
62. Проект мероприятий по повышению стабильности трудового коллектива в организации
63. Проект мероприятий по разработке программы повышения качества трудовой жизни в организации.
64. Проект мероприятий по снижению уровня конфликтности трудовой деятельности персонала в организации
65. Проект мероприятий по совершенствованию кадровой политики в организации.
66. Проект мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры в организации
67. Проект мероприятий по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов в организации
68. Проект мероприятий по созданию эффективной системы обучения персонала организации
69. Проект мероприятий по созданию эффективной системы стимулирования деятельности сотрудников организации
70. Проект совершенствования системы материального вознаграждения трудового вклада в организации
71. Разработка системы мотивации с применением КРІ в организации
72. Совершенствование системы аттестации руководителей, управленческих кадров в организации
73. Совершенствование системы повышения квалификации персонала организации
74. Создание эффективных команд в организации
75. Социальная технология «контролируемого развития» конструктивных конфликтов и способы ее применения в организации.
76. Улучшение социально-психологического климата в коллективе
77. Аттестация государственных гражданских служащих и оценка их деятельности
78. Вопросы внедрения государственно-служебной культуры в государственных органах
79. Инновационные подходы к формированию кадрового резерва
80. Инновационные технологии организации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации
81. Кадровый резерв на государственной службе: проблемные вопросы и пути их решения

82. Конфликт интересов на государственной службе и пути его преодоления
83. Способы противодействия коррупции на государственной службе
84. Механизмы реализации гарантий государственным служащим
85. Мотивация труда государственных служащих: проблемные вопросы и пути их решения
86. Организация и проведение аттестации государственных служащих: проблемные вопросы и пути их решения
87. Организация и проведение конкурса при поступлении на государственную службу: проблемные вопросы и пути их решения
88. Организация личного труда государственного служащего: проблемные вопросы и пути их решения
89. Отбор кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы и создание эффективной команды.
90. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих
91. Порядок проведения отбора и требования, предъявляемые к кандидатам для включения в резерв
92. Современные технологии карьеры государственных служащих в современной России
93. Диагностика и развитие организационной культуры
94. Дресс-код как технология работы с персоналом
95. Имиджевые регуляторы организационного поведения сотрудников.
96. Проект мероприятий по совершенствованию организационного поведения
97. Проект мероприятий по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов
98. Разработка системы мотивации с применением КРІ
99. Формирование корпоративной культуры
100. Совершенствование системы подбора персонала в организации
101. Совершенствование тайм-менеджмента в организации
102. Способы предотвращения и разрешения конфликтов в организации
103. Стратегическое управление персоналом в организации
104. Технология определения лидера и подготовки руководителя студенческого коллектива
105. Улучшение социально-психологического климата в коллективе
106. Совершенствование процесса повышения квалификации персонала в организации
107. Совершенствование системы аттестации руководителей, управленческих кадров в организации
108. Совершенствование системы мотивации персонала
109. Совершенствование системы найма персонала в организации
110. Совершенствование системы повышения квалификации персонала организации
111. Совершенствование мотивации труда персонала как инструмент повышения эффективности деятельности компании
112. Совершенствование организации процесса адаптации
113. Разработка мероприятий по совершенствованию работы с кадровым резервом в организации
114. Разработка мероприятий по совершенствованию системы социальной защиты персонала
115. Разработка программы создания рабочих мест и занятости населения в городе, регионе.
116. Разработка проекта адаптации персонала в организации
117. Разработка системы мотивации с применением КРІ в организации
118. Разработка системы эффективной адаптации персонала в организации
119. Регулирование социально-психологического климата в организации.
120. Речевая этика при работе с персоналом в организации
121. Роль корпоративной культуры в формировании стабильного коллектива
122. Совершенствование кадровой политики организации
123. Совершенствование материального и нематериального стимулирования в интересах более эффективного воздействия на персонал организации
124. Проект мероприятий по совершенствованию системы отбора персонала в организации
125. Проект мероприятий по совершенствованию системы оценки персонала в организации



126. Проект мероприятий по совершенствованию системы ротации кадров в организации
127. Проект мероприятий по совершенствованию социально-психологического климата в организации
128. Проект мероприятий по совершенствованию структуры управления предприятия.
129. Проект мероприятий по совершенствованию управления временем работников организации.
130. Проект мероприятий по совершенствованию условий труда персонала организации
131. Проект мероприятий по совершенствованию формирования, развития и использования кадрового резерва организации
132. Проект мероприятий по созданию эффективной системы обучения персонала организации
133. Проект мероприятий по созданию эффективной системы стимулирования деятельности сотрудников организации
134. Проект мероприятий по улучшению кадровой политики организации
135. Проект мероприятий по улучшению системы найма персонала в организации
136. Проект мероприятий по улучшению условий труда в организации.
137. Проект мероприятий по формированию эффективной системы мотивации персонала в организации
138. Проект мероприятий развития персонала в организации
139. Проект совершенствования системы материального вознаграждения трудового вклада в организации
140. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации
141. Пути повышения эффективности тайм-менеджмента в организации
142. Работа с персоналом организации в условиях финансового кризиса
143. Развитие организационной культуры организации
144. Развитие системы стимулирования труда персонала в организации
145. Разработка мероприятий по совершенствованию отбора персонала в организации
146. Разработка мероприятий по профилактике организационных конфликтов
147. Разработка мероприятий по совершенствованию процесса высвобождения персонала в организации
148. Разработка мероприятий по совершенствованию процесса набора персонала в организации
149. Проект мероприятий по разработке программы повышения качества трудовой жизни в организации.
150. Проект мероприятий по снижению уровня конфликтности трудовой деятельности персонала в организации
151. Проект мероприятий по совершенствованию кадровой политики в организации.
152. Проект мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры в организации
153. Проект мероприятий по совершенствованию методов ведения деловых переговоров в организации
154. Проект мероприятий по совершенствованию мотивации персонала в организации
155. Проект мероприятий по совершенствованию организации труда сотрудников организации
156. Проект мероприятий по совершенствованию организационного поведения сотрудников организации
157. Проект мероприятий по совершенствованию организационной структуры организации
158. Проект мероприятий по совершенствованию процесса сокращения рабочей силы
159. Проект мероприятий по совершенствованию работы кадрового (консалтингового) агентства
160. Проект мероприятий по совершенствованию рекрутинга персонала.
161. Проект мероприятий по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов в организации
162. Проект мероприятий по совершенствованию системы адаптации персонала в организации
163. Проект мероприятий по совершенствованию системы мотивации в организации

## **5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения основной профессиональной образовательной программы**

При определении оценки, полученной по результатам защиты ВКР, необходимо исходить из следующих критериев:

- актуальность, полнота раскрытия темы, научный аппарат ВКР, обоснованность выводов и рекомендаций, отражение в работе прохождения обучающимся практик,
- соответствие работы профилю направления подготовки, специальности. Установленным методическим требованиям к оформлению работы,
- доклад обучающегося (в т.ч. наличие презентационного и раздаточного материала и т.д.) и аргументированность ответа на вопросы членов ГК и замечания рецензента,
- отзыв научного руководителя и другие требования, предъявляемые программой ГИА.

Оценку «отлично» заслуживает дипломант, твердо знающий содержание ВКР; грамотно и уверенно, с использованием профессиональной терминологии отвечающий на все дополнительные вопросы; показавший умение свободно логически и ясно мыслить; обнаруживший твердые навыки и умение приложить теоретические знания к практическому их применению. Такой ответ должен продемонстрировать знание исследуемой темы, специальных источников, использованных при написании ВКР. Оценка "отлично" выставляется только при полных ответах на все основные и дополнительные вопросы.

Оценку «хорошо» заслуживает дипломант, обнаруживший полное знание содержания ВКР; успешно, без существенных недочетов, ответивший на все дополнительные вопросы, но некоторые ответы являются не совсем полными, либо были даны без использования специальной профессиональной терминологии. Дипломант при ответах на полученные дополнительные вопросы обнаруживает знания логических связей вопросов с другими разделами курса, но ответы недостаточно четкие. Выводы на основании работы сделаны, но они не обладают достаточной актуальностью.

Оценку «удовлетворительно» заслуживает дипломант, который: обнаружил по всем вопросам знания только основ исследуемой темы, но не усвоивший детали, допуская ошибки принципиального характера; отвечает на заданные дополнительные вопросы, но полностью не владеет терминологией, допускает существенные погрешности в ответе; обладает необходимыми знаниями для устранения допущенных ошибок путем ответа на дополнительные вопросы; при ответах на дополнительные вопросы не может увязать содержание исследуемой темы со смежными отраслями; допустил грубые нарушения правил оформления и содержания ВКР, не устранил замечания научного руководителя; в качестве выводов вынес на защиту положения, не обладающие научной актуальностью.

Положительная оценка может быть поставлена при условии понимания дипломантом сущности основных категорий по рассматриваемому и дополнительным вопросам.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется дипломанту, обнаружившему полное незнание выбранной для исследования темы; допустившему принципиальные ошибки в оформлении и содержании ВКР, не ответившему на полученные дополнительные вопросы.

Оценки за государственную итоговую аттестацию объявляются в день защиты выпускной квалификационной работы после их утверждения председателем государственной экзаменационной комиссии.

**Лист регистрации изменений**

| №<br>п/п | Содержание изменения   | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                 | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|--|---|-------------------------------|
| 1.       | Утверждена и введена в действие на основании решения Ученого совета РГСУ и Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015г. № 1461 | Протокол заседания<br>Ученого совета<br>№ 11 от «15» мая<br>2020 года | 01.09.2020                    |
| 2.       |  |   |                               |
| 3.       |  |   |                               |
| 4.       |  |   |                               |
| 5.       |  |   |                               |
| 6        |  |   |                               |