



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



УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета управления

/ Островский А.Н.
«28» апреля 2022 г.

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

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы
«Управление HR-сферой организации»

Уровень профессионального образования
Высшее образование - магистратура

Форма обучения
Очная, заочная, заочная с ДОТ

Москва, 2022 г.

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации обучающихся по основной образовательной программе высшего образования «Управление персоналом организации» разработан на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования *магистратуры* по направлению подготовки **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 958, профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда Российской Федерации от 09.03.2022 г. № 109н, профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2015 г. N 717н.

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации обучающихся по основной профессиональной образовательной программе разработан рабочей группой в составе: д.ист.н., проф. Кириллов А.В., к.ист.н., доцент Мельничук А.В., д.э.н. доцент Ильина И.Ю.

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



А.А.СЫТНИК

(подпись)

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации обучающихся по основной профессиональной образовательной программе обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета управления

Протокол № 9 от «28» апреля 2022 года

Декан факультета

канд. мед. наук,

доцент




А.Н. ОСТРОВСКИЙ

(подпись)

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации обучающихся по основной профессиональной образовательной программе рекомендована к утверждению представителями организаций-работодателей (при совместной разработке или разработке по заказу):

Акционерное общество «АНКОР»

Заместитель генерального директора



Т. БАСКИНА

(подпись)

Закрытое акционерное общество

«ЭКОПСИ Консалтинг»,

Директор проектов



С.В.БАРАНОВ

(подпись)

Согласовано

Научная библиотека, директор



И.Г. МАЛ'ЯР

(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.....	13
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.	114
5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения основной профессиональной образовательной программы	25
Лист регистрации изменений.....	26

1. Форма государственных аттестационных испытаний по основной профессиональной образовательной программе

Государственная итоговая аттестация обучающихся по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «Управление персоналом организации» включает в себя защиту выпускной квалификационной работы.

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

Код компетенции	Содержание компетенции в соответствии с учебным планом	Результаты обучения
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знать: теоретические и методические основы абстрактного мышления, анализа, синтеза
		Уметь: применять методологию абстрактного мышления, анализа, синтеза
		Владеть: навыками использования абстрактного мышления, анализа, синтеза
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: принципы социальной и этической ответственности
		Уметь: действовать в нестандартных ситуациях
		Владеть: навыками действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знать: особенности процессов самоорганизации и саморазвития
		Уметь: использовать технологии самореализации и развития творческого потенциала
		Владеть: навыками саморазвития и активного использования творческого потенциала в профессиональной сфере
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
		Уметь: осуществлять на практике коммуникации в устной и письменной формах для решения задач профессиональной деятельности
		Владеть: навыками реализации коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: методологию руководства коллективом в профессиональной деятельности
		Уметь: применять знания в руководстве коллективом в сфере своей профессиональной деятельности
		Владеть: навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Знать: методологию комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации
		Уметь: применять знания современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
		Владеть: навыками сопоставления, диагностики комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и понимания взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать: методологию повышения эффективности использования и развития персонала
		Уметь: применять знания и осуществлять на практике основные технологии повышения эффективности использования и развития персонала
		Владеть: навыками сопоставления, обработки, оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знать: теоретические и методические основы формирования команды профессионалов и эффективной работы в командах
		Уметь: применять теоретико-методологические принципы формирования команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
		Владеть: навыками, инструментарием создания команды профессионалов и эффективной работы в командах, методами отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения

ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знать: теоретические и методические основы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
		Уметь: применять теоретико-методологические принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации
		Владеть: навыками, методами, инструментарием разработки корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знать: современные технологии управления персоналом и эффективной реализации их в своей профессиональной деятельности
		Уметь: применять теоретико-методологические принципы использования современных технологий управления персоналом и эффективной реализацией их в своей профессиональной деятельности
		Владеть: современными навыками, методами, инструментарием управления персоналом и технологии успешной реализации их в своей профессиональной деятельности
ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Знать: методологию определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом
		Уметь: применять знания и осуществлять на практике оценку социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом
		Владеть: навыками расчёта социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального	Знать: методологию оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

	управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<p>Уметь: оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>Владеть: навыками сопоставления, оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>
ОПК-10	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Знать: методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом
		Уметь: использовать методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействовать со службами информационных технологий
		Владеть: методами и программными средствами обработки деловой информации, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать: современные теоретические концепции управления персоналом
		Уметь: формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
		Владеть: навыками выявления и анализа актуальных научных проблем управления персоналом
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знать: теоретические и практические основы проведения исследований в системе управления персоналом, современные методы исследований в системе управления персоналом
		Уметь: применять методы научных исследований в системе управления персоналом, проводить анализ результатов исследований кадровой сферы
		Владеть: навыками разработки и применения инструментов исследований в системе управления персоналом, навыками анализа результатов научных исследований в системе управления персоналом

ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	Знать: современные подходы к разработке философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации
		Уметь: применять знания и осуществлять на практике разработку философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политику, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации
		Владеть: навыками разработки философии и концепции управления персоналом, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации, а также навыками их внедрения и реализации
ПК-2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	Знать: методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
		Уметь: применять знания и осуществлять на практике оценку кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
		Владеть: навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определения направлений и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
ПК-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знать: методы разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
		Уметь: применять знания и осуществлять на практике политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
		Владеть: навыками реализации и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
ПК-4	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Знать: теоретические основы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации
		Уметь: применять знания на практике и внедрять политику адаптации персонала организации
		Владеть: навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации
ПК-5	умением разрабатывать и	Знать: теоретические основы разработки и

	внедрять политику обучения и развития персонала организации	внедрения политики обучения и развития персонала организации Уметь: применять знания и осуществлять на практике политику обучения и развития персонала организации Владеть: навыками разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации
ПК-6	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знать: теоретические основы определения цели, задачи и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Уметь: применять знания и осуществлять на практике цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Владеть: навыками сопоставления и определения цели, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-7	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Знать: методологию разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач Уметь: применять знания и осуществлять на практике политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач Владеть: навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
ПК-8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Знать: теоретические основы обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде Уметь: осуществлять на практике профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру Владеть: навыками диагностики профилактики конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры

ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знать: методологию разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
		Уметь: создавать на практике оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
		Владеть: навыками разработки программы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знать: современные подходы к разработке и внедрению корпоративных стандартов в области управления персоналом
		Уметь: осуществлять на практике корпоративные стандарты в области управления персоналом
		Владеть: навыками разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом

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

Код(ы) компетенции (ий)	Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания
--------------------------------	------------------------------	------------------------------------

<p>ОК-1 ОК-2 ОК-3 ОПК-1 ОПК-2ОПК-3 ОПК-4ОПК-5 ОПК-6ОПК-7 ОПК-8ОПК-9 ОПК-10 ОПК-11 ОПК-12 ПК-1 ПК-2 ПК-3 ПК-4 ПК-5 ПК-6 ПК-7 ПК-8 ПК-9 ПК-10 ПК-22 ПК-23 ПК-24 ПК-25 ПК-26 ПК-27 ПК-28 ПК-29</p>	<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>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 состояние вопроса оценено максимально подробно, практическая значимость работы – 45-50 баллов; 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 – 35-44 балла; 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 – 25-34 балла; 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 -1-24 балла; выпускная квалификационная работа не представлена – 0 баллов.</p> <p>От 0 до 50 баллов.</p>
---	--	--

<p>ОК-1 ОК-3 ОПК-1 ОПК-3 ОПК-8 ОПК-11 ОПК-12 ПК-24</p>	<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 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 от 45 до 50 баллов – 45-50 балло;</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 от 40 до 44 баллов – 35-44 баллов;</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 от 25 до 34 баллов – 25-34 балла;</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 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 от 1 до 24 баллов – 1-24 балла;</p> <p>5) защита ВКР не проведена, на заданные вопросы обучающихся не представил ответы – 0 баллов.</p> <p>От 0 до 50 баллов.</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.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ

1. Совершенствование стратегии управления персоналом организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
2. Совершенствование кадровой политики в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
3. Совершенствование кадрового планирования в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
4. Совершенствование кадрового бренда организаций на внешнем рынке труда определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
5. Совершенствование технологий маркетинга персонала организаций на внешнем рынке труда определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
6. Совершенствование технологии оценки персонала при приеме на работу в организации определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
7. Совершенствование системы оплаты труда персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
8. Повышение эффективности использования технологий кадрового аудита и контроллинга в управлении персоналом организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
9. Совершенствование процесса деловой оценки персонала в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
10. Совершенствование системы оценки результатов труда персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
11. Совершенствование системы адаптации административно-управленческого персонала с использованием игровых техник в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
12. Совершенствование системы адаптации персонала в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
13. Повышение эффективности аттестации персонала организаций определенной (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
14. Использование грейдинга для повышения эффективности организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

15. Совершенствование системы обучения персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

16. Совершенствование системы подготовки и проведения аттестации персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

17. Социальное партнерство как стратегический инструмент управления трудовыми конфликтами в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

18. Использование технологий самомаркетинга для повышения эффективности трудовых стратегий выпускников вузов конкретного региона РФ

19. Повышение эффективности управления талантами как направление развития человеческого капитала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

20. Совершенствование технологии вовлечения молодежи в инновационные проекты организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

21. Повышение эффективности оценки и развития потенциала руководящих персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

22. Повышение эффективности управления трудовым потенциалом организации как условие обеспечения конкурентоспособности организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

23. Совершенствование системы управления корпоративной культурой организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

24. Повышение эффективности системы управления трудовыми конфликтами в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

25. Управление социально-психологическим климатом организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

26. Развитие технологий повышения лояльности персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

27. Совершенствование технологии трудоустройства выпускников вузов в организации определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

28. Совершенствование технологий управления занятостью уязвимых категорий (молодые мамы, лица с ограниченными возможностями и т.п.) организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

29. Совершенствование технологий управления занятостью молодых специалистов в организациях определенной сферы деятельности (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) конкретного региона

30. Преодоление гендерной дискриминации на рынке труда организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

31. Преодоление возрастной дискриминации на рынке труда организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

32. Развитие организационно-экономических механизмов содействия занятости инвалидов в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
33. Совершенствование организации труда персонала в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
34. Совершенствование процесса нормирования труда персонала в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
35. Совершенствование режима труда и отдыха персонала в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
36. Управление дисциплиной труда персонала в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
37. Совершенствование системы обеспечения кадровой безопасности организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
38. Повышение эффективности использования рабочего времени персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
39. Совершенствование условий труда персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
40. Использование дистанционных форм организации труда в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
41. Использование технологии коучинга для повышения эффективности работы персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
42. Совершенствование системы профессионального обучения и повышения квалификации персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
43. Совершенствование системы внутрифирменного обучения персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
44. Совершенствование системы построения деловой карьеры персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
45. Совершенствование технологии формирования и использования кадрового резерва в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
46. Совершенствование системы управления служебно-профессиональным продвижением персонала организаций определенной сферы деятельности (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) конкретного региона
47. Совершенствование технологии самоменеджмента в управлении деловой карьерой персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ
48. Развитие механизмов мотивации и стимулирования труда в системе управления организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

49. Формирование компетентностно-ориентированной системы мотивации и стимулирования труда персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

50. Совершенствование системы нематериального стимулирования персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

51. Совершенствование системы материального стимулирования труда персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

52. Оптимизация численности персонала организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

53. Развитие HR-брендинга для повышения эффективности организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

54. Совершенствование организационной структуры службы управления персоналом организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

55. Совершенствование организационной структуры компаний определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

56. Повышение эффективности работы HR-отдела посредством автоматизации в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

57. Совершенствование делопроизводственного обеспечения управления персоналом организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

58. Повышение эффективности оказания аутсорсинговых услуг в области кадрового делопроизводства организаций определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

59. Совершенствование системы поиска и подбора персонала с использованием интернет-технологий в организациях определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

60. Использование искусственного интеллекта в управлении персоналом организации определенной сферы (финансово-кредитной, общественного питания, образовательных услуг и др.) деятельности конкретного региона РФ

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 оценка работы рецензентом и другие требования, предъявляемые программой ГИА.

Оценку «отлично» заслуживает студент, 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, нормативно-правовых и специальных источников, использованных при написании ВКР. Оценка "отлично" выставляется только при полных ответах на все основные и дополнительные вопросы.

Оценку «хорошо» заслуживает студент, 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. Студент при ответах на полученные дополнительные вопросы обнаруживает знания логических связей вопросов билета с другими разделами курса, но ответы недостаточно четкие. Выводы на основании работы сделаны, но они не обладают достаточной актуальностью.

Оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, 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; 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 студентом сущности основных категорий по рассматриваемому и дополнительным вопросам.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, 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

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие решением Ученого совета Российского государственного социального университета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.04.2015 г. № 367	Протокол заседания Ученого совета № 1 от «31» августа 2020 года	03.09.2020
2.	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 27 мая 2021года	01.09.2021
3.	Актуализирована в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования <i>магистратуры</i> по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом , утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 958, профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда Российской Федерации от 09.03.2022 г. № 109н, профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2015 г. N 717н.	Протокол заседания Ученого совета факультета №9 от 28 апреля 2022года	01.09.2022